

PENTINGNYA *NEW JOB SKILLS* DAN *LIFE SKILLS* BAGI ASN DALAM MENGHADAPI TANTANGAN DI *ERA NEW NORMAL*

Nanik Widyaningsih

PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta, nnwidyaningsih1261@gmail.com

Abstrak

Pandemi Covid-19 telah mengubah sistem kerja dari para pekerja termasuk ASN yang sebelumnya bekerja di tempat kerja/kantor, 'dipaksa' mengadopsi pola kerja baru Work From Home (WFH). Setelah pandemi berlangsung beberapa bulan, efektivitas WFH dinilai kurang efektif, terindikasi meningkatnya keluhan masyarakat terhadap pelayanan publik. New normal merupakan kebijakan baru pemerintah dalam bekerja, namun memiliki tantangan tersendiri. Terkait dengan itu, permasalahan dalam tulisan ini yakni: bagaimanakah tantangan ASN di era new normal dan hal-hal apakah yang harus dimilikinya agar bekerja efektif dan efisien? Kajian ini menggunakan metode pendekatan studi kepustakaan yakni mengkaji berbagai tulisan, literatur terkait pandemi dan new normal. Hasil kajian memperlihatkan ASN bekerja di masa new normal memiliki tantangan lebih berat dilihat dari beberapa hal, yakni: risiko, beban kerja, target/capaian, dan metode kerja. Agar ASN dapat bekerja efektif dan efisien di masa new normal, perlu memiliki new job skills dan life skills. New job skills mencakup: kemampuan beradaptasi, keahlian terhadap kebiasaan-kebiasaan baru, keahlian di bidang teknologi, kemampuan berpikir kreatif dan berpikir kritis, kemampuan mengambil keputusan dan pemecahan masalah, kemampuan berkomunikasi efektif, kemampuan berkomitmen belajar terus-menerus. Sementara dalam hal life skills, ASN perlu memiliki: kemampuan membangun kesadaran diri, kemampuan berempati, ketegasan dan kesabaran/kontrol diri, ketangguhan atau ketahanan, kemampuan mengelola stres/emosi.

Kata Kunci : *New Job Skills, Life Skills, Pandemi Covid-19*

Abstract

The Covid-19 pandemic has changed the work system of workers including state sipil servants (ASN) who previously worked in offices forced to adopt a work from home work (FWH) pattern. After the pandemic lasted several months, the effectiveness of WFH was considered less effective as indicated by an increase in public complaints about public services. The new normal is a new government policy at work but has its own challenges. Related to that, the problem in this paper is what are the challenges of ASN in the new normal era and what are the things must have in order to work effectively and efficiently? This study uses a literature study approach, which examines various writings, literature related to the pandemic and the new normal. The results of the study show that ASN working in the new normal period has heavier challenges in terms of several things, namely risk, workload, targets/achievements, and work methods. So that ASN can work effectively and efficiently in the new normal, it is necessary to have new job skills and life skills. The new jobs skills include: adaptability and flexibility skill, new forming good habits skill, tech Savviness, creative thinking and critical thinking, decision making and problem solving, effective communication and Interpersonal relationship, commit to a lifetime of learning. While in terms of life skills, ASN need to have self awareness, empathy, assertiveness and equanimity/self control, resilience, ability cope with stress and emotions.

Keywords : *New Job Skills, Life Skills, Pandemic of Covid-19*

PENDAHULUAN

Mewabahnya *Corona Virus Diseases* atau yang biasa disebut *Covid-19*, telah mengubah sistem bekerja dari para pekerja termasuk ASN. Para ASN yang biasanya bekerja di tempat kerja/kantor, 'dipaksa' untuk mengadopsi pola kerja baru secara *remote* atau yang saat ini dikenal bekerja dari rumah (*Work From Home*). Cara kerja ini identik dengan melakukan pekerjaan kantor, rapat, diskusi, dan koordinasi dengan rekan, dan atau mitra kerja dari rumah pegawai masing-masing secara *online* (Vibriyanti, 2020). Perangkat atau media kerja dari rumah yang bisa digunakan pun beragam seperti berupa *voice call*, *chat/text messenger*, dan *conference call/audio/video* dengan beragam aplikasi yang bisa dipilih seperti *google meet*, *microsoft team*, *zoom*, *skype*, dan lain-lain.

Kebijakan bekerja dari rumah (*Work From Home*) bagi para ASN ini ditetapkan pemerintah Indonesia sejak 16 Maret 2020 yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri PANRB No. 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan *Covid-19* di Lingkungan Instansi Pemerintah. Beberapa penyesuaian sistem kerja yang ditetapkan, antara lain: ASN di instansi pemerintah dapat bekerja di rumah/tempat tinggal (WFH), namun terdapat dua level pejabat struktural tertinggi tetap melaksanakan tugasnya di kantor agar pelayanan kepada masyarakat tidak terganggu.

Dalam menyikapi pemberlakuan tatanan normal baru, sistem kerja ASN kemudian diatur dalam Surat Edaran Menteri PANRB No. 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai ASN dalam Tataran Normal Baru. Kemudian, pada tanggal 4 September 2020 muncul kembali SE MENPANRB No. 67/2020 tentang Perubahan SE MENPANRB No. 58 Tahun 2020. Perubahan ini dilakukan dengan memperhatikan status penyebaran *Covid-19* di Indonesia, khususnya pengaturan sistem kerja baru bagi ASN oleh PPK dengan memperhatikan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas kedinasan di kantor (WFO) maupun bekerja di rumah/tempat tinggal (WFH) berdasarkan data zonasi risiko dari Satgas *Covid-19*.

Sejak penerapan cara bekerja WFH yang telah berlangsung kurang lebih 4 bulan, efektivitas cara kerja baru ini mulai dipertanyakan, ada yang menilainya efektif namun ada juga yang menilai kurang efektif. Hasil penelitian yang dilakukan Asturo Solution (2020) yang dikutip Vibriyanti (2020) menunjukkan bahwa cara kerja WFH dari aspek teknis (tingkat partisipasi pegawai 74,4%, frekuensi rapat 84%, proses koordinasi yang lancar 76%, dan mengelola pertemuan *online* 81%) dan produktivitas (55%) terbukti efektif. Akan tetapi dari aspek beban kerja sebesar 60,1 persen

responden mengatakan tidak setuju beban kerja lebih ringan dengan skema WFH.

Berbeda dengan hasil penelitian Asturo Solution (2020), Kanisius (2020) dari lembaga Ombudsman RI Perwakilan Provinsi NTT dan hasil survei Litbang Kompas pada tanggal 22-24 April 2020, justru menyampaikan bahwa pola kerja WFH yang dikoordinasikan secara *online* tidak efektif terutama untuk pekerjaan-pekerjaan di bidang pelayanan publik. Hal itu relevan dengan Edaran Menteri PANRB No. 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan *Covid-19* di Lingkungan Instansi Pemerintah, bahwa untuk level pejabat tertentu tetap harus melaksanakan tugasnya di kantor dikarenakan beberapa alasan operasional lain seperti ketersediaan data, dokumen *hard copy*, prosedur kerja yang terkait dengan pelayanan secara langsung kepada publik.

Kurang efektifnya cara bekerja di rumah atau WFH bagi ASN sebagai pelayan publik dikuatkan dengan munculnya beberapa evaluasi dari Presiden Jokowi kepada para menterinya yang menyinggung sistem bekerja dari rumah (WFH) misalnya menyebut "3 bulan menteri tampak seperti cuti" atau tidak bekerja produktif selama pandemi. Presiden Jokowi juga menilai para menterinya tidak memiliki "sense of crisis" di tengah situasi pandemi virus corona (*Covid-19*). Evaluasi dari Presiden ini bisa menjadi *warning* yang mengarah atau ditujukan kepada seluruh ASN pada umumnya yang bekerja di semua instansi-instansi pemerintah. Hal itu dikuatkan Kanisius (2020) dalam penelitiannya terhadap pelayanan-pelayanan di instansi pemerintah selama pandemi *Covid-19*, terdapat peningkatan keluhan-keluhan masyarakat terhadap pelayanan ASN di kantor-kantor pemerintah. Data Kemenpan RB yang dirilis Harian Kompas (edisi senin 13/04/2020) dan hasil survei Litbang Kompas (22-24 April 2020) menunjukkan peningkatan keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan ASN selama masa pandemi *Covid-19*. Hal senada dikemukakan Setiawan (2020) bahwa ada penurunan pelayanan di kantor pelayanan publik setelah beralih ke sistem *online*.

Di tengah masa pandemi *Covid-19* yang belum mereda, terhitung sejak Juli 2020 pemerintah kemudian mengeluarkan kebijakan *new normal* atau kenormalan baru. Dengan kebijakan pemberlakuan *new normal*, selain bekerja dengan cara kerja WFH pemerintah memberikan kesempatan kepada masyarakat termasuk para ASN untuk bekerja di luar rumah dengan mematuhi protokol atau SOP *new normal* pandemi *Covid-19* secara ketat. Akan tetapi, bekerja dalam kondisi *new normal* pada masa pandemi *Covid-19*, bukanlah suatu hal yang mudah. Agar ASN dapat bekerja efektif dan efisien di era *new normal*, penting memiliki *new skills* atau kecakapan/keahlian-keahlian baru yang didukung

life skills (kecakapan hidup) baik *personal skill* maupun *interpersonal skill*.

Terkait dengan itu, beberapa pertanyaan yang dapat diajukan dalam kajian ini, yakni:

1. Bagaimanakah tantangan yang dihadapi para ASN dalam bekerja di era *new normal* pandemi *Covid-19*?
2. Hal-hal apakah yang harus dimiliki ASN dalam bekerja untuk menghadapi tantangan di era *new normal* pandemi *Covid-19* sehingga mampu bekerja efektif dan efisien?

KERANGKA KONSEP

Beberapa konsep yang disajikan dalam kajian ini terkait dengan *new normal* atau kenormalan baru, *new skills* dan *life skills*, serta konsep bekerja efektif dan efisien.

New Normal Pandemi *Covid-19*

New normal merupakan sebuah istilah baru yang belakangan ini demikian populer. Istilah ini dicetuskan pemerintah Indonesia di tengah masa pandemi *Covid-19*. Beberapa ahli memberikan definisi atau pengertian mengenai *new normal*. Abdullah (2020) seperti yang dikutip Nugroho (2020) tidak memasang istilah *new normal* dengan *abnormal* tetapi dengan kata *upnormal*. *New normal* yang dipasangkan dengan kata *upnormal* pada masa pandemi *Covid-19* diartikan sebagai kenormalan baru yang *upnormal* atau tidak normal dan mendorong atau menumbuhkan suatu kebiasaan-kebiasaan baru. Menurutnya, *new normal* menghasilkan suatu transformasi yang signifikan dengan membangun budaya-budaya baru, termasuk disiplin.

Sementara menurut Yurianto (2020) sebagaimana yang dikutip Putsanra (2020), *new normal* adalah tatanan baru, kebiasaan baru dan perilaku yang baru berbasis pada adaptasi untuk membudayakan perilaku hidup bersih dan sehat. Hal senada dikemukakan Adisasmita (2020) yang mengartikan *new normal* sebagai bentuk adaptasi tetap beraktivitas dengan mengurangi kontak fisik dan menghindari kerumunan. *New normal* menggambarkan situasi atau keadaan baru dengan mengedepankan adaptasi dengan lingkungan sekitar. *New normal* merupakan suatu transformasi dari sebuah keadaan atau situasi lama dengan situasi atau keadaan baru yang didukung dengan panduan-panduan *new normal* untuk menata kehidupan dan perilaku baru di masa pandemi dengan batas yang tidak dapat ditentukan hingga ditemukannya vaksin *Covid-19*.

Adapun beberapa indikator persyaratan penerapan *new normal* seperti yang ada di Indonesia, mengacu pada ketentuan yang dikeluarkan WHO (2020) yang mencakup beberapa hal, yakni:

- a. Tidak menambah penularan atau memperluas penularan atau semaksimalnya mengurangi penularan
- b. Menggunakan indikator sistem kesehatan yakni seberapa tinggi adaptasi dan kapasitas dari sistem kesehatan bisa merespons untuk pelayanan *Covid-19*
- c. Surveillans yakni cara menguji seseorang atau sekelompok kerumunan apakah dia berpotensi memiliki *Covid-19* atau tidak sehingga dilakukan tes masif.

New Job Skills dan *Life Skills*

New job skills dan *life skills* merupakan dua hal yang sangat penting dimiliki setiap orang dalam bekerja pada masa pandemi *Covid-19*. Menurut Marr (2020), salah satu hal yang dapat membuat seseorang bekerja akan sukses post-*Covid-19* adalah jika memiliki *new job skills*. Di samping *new job skills*, dalam bekerja, *life skills* agar seseorang mampu menghadapi tantangan selama *Covid-19* (Center for Independent Futures, 2020). *New Skills* dan *life skills* merupakan dua hal yang sangat penting dimiliki setiap orang terutama dalam menghadapi tantangan masa pandemi dan *new normal* pada masa pandemi *Covid-19* (Kemendikbud, 2020).

New job skills

New job skills atau kecapakan-kecapakan baru merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap orang terutama dalam menghadapi situasi/keadaan tertentu. WHO (2020) menjelaskan manfaat *new job skills* yakni *New job skills* dapat meningkatkan pemahaman seseorang tentang dunia sekitarnya dan menemukan suatu cara yang dibutuhkan untuk bisa lebih produktif dalam hidupnya, menemukan cara-cara dalam menghadapi tantangan dalam hidup.

Dari berbagai *new job skills* yang dikemukakan para ahli, pada kajian ini difokuskan pada beberapa *skills* yang dikemukakan Marr (2020) dan WHO (2020) yang relevan dengan pandemi *Covid-19*, yakni:

- 1) *Adaptability and flexibility skill* (kemampuan beradaptasi dan dan bekerja fleksibel)
- 2) *New forming good habits skill* (Kebiasaan-kebiasaan baik baru)
- 3) *Tech Savviness/Technology skill* (kemampuan menggunakan teknologi maju)
- 4) *Creative thinking and critical thinking* (Kemampuan berpikir kreatif dan kritis)
- 5) *Decision making and problem solving* (Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah)
- 6) *Effective communication and Interpersonal relationship* (komunikasi efektif dan hubungan interpersonal)
- 7) *Commit to a lifetime of learning* (komitmen belajar sepanjang masa)

Life Skills

Life skills atau kecakapan hidup merupakan suatu hal yang dapat mendukung kemajuan seseorang. WHO (2009) mendefinisikan *Life skills* sebagai “*the abilities for adaptive and positive behaviour that enable individuals to deal effectively with the demands and challenges of everyday.*” *Life Skills* merupakan kemampuan untuk berperilaku yang adaptif dan positif yang membuat seseorang mencapai suatu tujuan sesuai dengan tuntutan dan tantangan yang terjadi. *Life Skills* mengarah pada keahlian-keahlian yang dibutuhkan seseorang dalam hidup. Menurut WHO (2009) *life skills* terdiri dari 5 aspek, yakni:

- 1) *Self awareness* (kesadaran diri akan setiap peristiwa)
- 2) *Empathy* (kemampuan untuk memahami hal-hal yang dirasakan orang lain)
- 3) *Assertiveness and equanimity/self control* (ketegasan, keberanian dan ketenangan hati)
- 4) *Resilience* (ketangguhan dan ketahanan dalam menghadapi masalah)
- 5) *Ability cope with stress and emotions* (mengatasi dan meminimalisir stress dan emosi)

Bekerja efektif dan efisien

Dalam menjalankan pekerjaannya setiap orang diharapkan mampu bekerja efektif dan efisien. Dua istilah ini seringkali dipasangkan namun memiliki pengertian yang berbeda. Efektif berkaitan dengan *the right things*, sementara efisien berkaitan dengan *the things right* (Mirza, 2020). Carr (2016) mengartikan Efektif berarti memproduksi atau menghasilkan yang dibutuhkan atau tepat sasaran. Sementara efisien diartikan kemampuan menghasilkan suatu yang diinginkan tanpa pemborosan waktu, tenaga, biaya. Duhn (2008) mengartikan efisien sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sementara efektif erat kaitannya dengan rasionalitas teknis yang diukur dari unit layanan yang diberikan kepada publik.

Agar dapat bekerja efektif dan efisien di tengah pemberlakuan kebijakan *new normal* pandemi *Covid-19*, tulisan ini akan menawarkan suatu gagasan yang dianggap penting yakni *new job skills* dan *life skills* bagi para ASN. Munculnya gagasan ini didasarkan beberapa kajian dan hasil-hasil riset tentang hasil kerja ASN pada masa pandemi *Covid-19* yang menunjukkan adanya keterkaitan antara kedua *skills* atau keahlian/kecakapan, yakni *new job skills* dan *life skills* dengan tantangan (*challenge*) bekerja di *new normal*.

Tabel 1. Kajian/Telaah terhadap Beberapa Pandangan dan Hasil Riset mengenai Keterkaitan *new job skills* dan *life skills* dengan tantangan (*challenge*) di masa Pandemi *Covid-19*

Penulis	Topik	Hasil
Agrawal, dkk (2020).	To Emerge Stronger from the Covid-19 Crisis, Companies Should Start Reskilling their Workforces Now	Perlu penataan kembali skills dari tenaga kerja di masa pandemi Covid-19 agar bisa bekerja dengan baik
Center for Independent Futures (2020)	Teaching Life Skills to Adults During a Pandemic.	Mengajarkan life skills kepada orang dewasa selama pandemi agar bisa menghadapi tantangan
ILO (2020)	Skills for Employment Policy Brief-Distance and Online Learning During the Time of Covid-19	Pentingnya skills dimiliki karyawan untuk berbagai kegiatan online selama pandemi Covid-19
James (2020)	Top Skills to Develop During the Covid-19 Pandemic	Ada beberapa skills atau keahlian yang utama yang harus dimiliki setiap orang dalam bekerja selama pandemi
Marrs (2020)	8 Job Skills to Succeed in a Post-Coronavirus World	Menurutnya ada 8 job skills yang membuat seseorang akan sukses bekerja pada Post-Coronavirus
Sheppard (2020).	A 4-Step Guide to Thriving in the post-Covid-19 Workplace	Terdapat empat langkah sebagai panduan untuk berkembang di tempat kerja pada post-Covid-19, diantaranya mengasah new skills yang dapat memudahkan adaptasi kerja
Thornburg (2020)	New Skills for a New Era	Menurutnya untuk bisa beradaptasi dalam bekerja di new era, dibutuhkan skills yang mendukung
UNESCO (2020).	Skills Development During the Pandemic and Preparing for Recovery Covid-19 Education	Pentingnya pengembangan skills pada masa pandemi dan persiapan untuk bangkit dari Covid-19
Vibriyanti (2020).	Work From Home: Cara Bekerja Baru di Masa Pandemi Covid-19	Cara bekerja dengan WFH membutuhkan penyesuaian-penyesuaian salah satunya dengan mengembangkan new skills dalam bekerja
Vij (2002)	What Are Life Skills?	Pentingnya life skills baik personal skills maupun interpersonal skills dalam menghadapi tantangan hidup.
WHO (201)	Top 10 Life Skills Recommended by WHO	WHO merekomendasikan 10 top life skills yang dapat mendukung kesuksesan seseorang dalam bekerja

Beberapa hasil riset		
Asturo Solution (2020)	<i>Survei Online Implementasi Work From Home</i>	Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa cara kerja WFH dari segi teknis dan produktivitas termasuk efektif. Namun dari aspek beban kerja, tidak lebih ringan dengan skema WFH.
Arnani (2020)	<i>Menteri Tjahjo Berencana Pangkas ASN yang tak Produktif, Ini Kata BKN</i>	Selama pandemi, banyak ASN yang tidak produktif karena disebabkan berbagai hal, seperti tidak memiliki keahlian dalam menjalankan pekerjaan selama masa pandemi Covid-19
Harbowo (2020)	Kebutuhan Pelayanan Publik Tinggi Selama Pandemi, Birokrasi Dituntut Bekerja lebih Radikal	Menurunnya profesionalitas ASN. Skills yang adaptif terkait dengan pandemi Covid-19 dibutuhkan agar bisa bekerja lebih radikal.
Ihsanuddin (2020)	<i>Banyak ASN yang Tak Produktif Selama WFH, Tjahjo Berencana Mengurangnya</i>	Banyak ASN yang tidak produktif selama masa kerja WFH pandemi Covid-19. Mereka tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
Kanisius (2020).	Evaluasi Pelayanan Publik Selama Pandemi	Terjadi peningkatan keluhan masyarakat terhadap pelayanan publik selama pandemi.
Litbang Kompas (Kasinius, 2020)		Terjadi penurunan profesionalitas ASN, berbagai pelayanan di instansi pemerintah mengalami penurunan.
Litbang Kompas (2020)	<i>Survei Litbang Kompas mengenai Kinerja Menteri Tangani Covid-19</i>	Menteri tidak mampu menangani Covid-19, kinerjanya rendah karena tidak mampu bekerja adaptif pada masa pandemi Covid-19.

Sumber: dari berbagai tulisan dan riset terkait dengan pandemi *Covid-19*

METODE PENULISAN

Kajian ini menggunakan metode pendekatan studi kepustakaan. Studi kepustakaan yakni dengan cara mengkaji dan menganalisis berbagai sumber atau literatur seperti jurnal-jurnal, laporan penelitian, makalah prosiding, dan sumber-sumber referensi sekunder berupa buku, sumber internet. Adapun sumber referensi yang dikaji berkaitan dengan pandemi Covid-19 dalam tatatan normal baru. Melalui kajian-kajian tersebut, ditemukan suatu permasalahan terkait dengan pandemi Covid-19 dan tatanan baru, kemudian dipaparkan dan dikaji dalam tulisan ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keputusan untuk memberlakukan kebijakan *new normal* sebagai tatanan baru, kebiasaan baru dan perilaku yang baru berbasis pada adaptasi di tengah penyebaran atau penularan *Covid-19*, merupakan suatu keputusan yang 'berani' dari pemerintah. Hal itu dikarenakan pemberlakuan kebijakan ini justru sedang di tengah tren jumlah terpapar *Covid-19* yang terus meningkat. Kebijakan ini pun kemudian mendapat respons atau tanggapan yang beragam dari berbagai pihak, ada yang pro/mendukung tapi ada juga yang kontra/menolak. Bagi pihak yang mendukung, pemberlakuan kebijakan *new normal* dianggap sebagai keputusan yang tepat agar kondisi negara tidak semakin terpuruk (terpuruk baca sebagai ancaman resesi ekonomi dan menurunnya pelayanan publik). Sementara pihak yang kontra, kebijakan *new normal* justru dianggap akan

memperburuk keadaan terutama dilihat dari sisi meningkatnya jumlah yang terpapar *Covid-19*.

Bagi pemerintah, penerapan kebijakan tersebut pastinya sudah dipertimbangkan secara matang baik dari segi risiko yang akan ditimbulkan maupun dari manfaatnya. Dari sisi risiko yang ditimbulkan, dengan pemberlakuan kebijakan *new normal* pandemi *Covid-19* tanpa disertai kepatuhan atau ketaatan masyarakat terhadap protokol dan SOP *new normal* yang ketat, akan berpotensi terjadinya lonjakan peningkatan jumlah masyarakat yang terinfeksi atau terpapar *Covid-19* dibandingkan dengan sebelum pemberlakuan *new normal*.

Perluasan *scope* aktivitas kerja bagi masyarakat khususnya para ASN di *new normal* yang tidak hanya terfokus pada WFH, menjadi salah satu harapan dari pemerintah untuk bisa kembali bangkit dari keadaan negara yang semakin terpuruk. Hal itu dikarenakan para ASN yang bekerja di berbagai instansi pemerintah merupakan perpanjangan tangan pemerintah untuk melaksanakan pembangunan. Permasalahan yang muncul adalah bahwa bekerja di perkantoran seperti yang dilakukan ASN di masa *new normal*, bukanlah suatu hal yang mudah. Bekerja pada masa *new normal* memiliki tantangan (*challenge*) tersendiri dilihat dari risiko, beban, target/pencapaian, dan metode kerja. Dilihat dari risiko, bekerja di perkantoran termasuk sangat tinggi sebagai *cluster* penyebaran *Covid-19*. Yurianto (2020) selaku juru bicara Pemerintah Penanganan *Covid-19* menyebutkan perkantoran merupakan salah satu tempat rawan penularan *Covid-19* karena lokasi berkumpulnya banyak orang dalam waktu

yang lama. Itu berarti bahwa instansi-instansi pemerintah berpeluang menjadi *cluster-cluster* baru dalam penyebaran *Covid-19*. Beban kerja, target/pencapaian, dan metode kerja pun menjadi lebih berat di *new normal* pandemi *Covid-19* ini.

Tantangan Bekerja di Era *new normal*

Tantangan bagi ASN dalam bekerja di era *new normal* atau masa pandemi *Covid-19* saat ini dapat dilihat dari empat hal, yakni : risiko, beban kerja, target/sasaran, dan metode bekerja. Keempat hal tersebut seperti diuraikan berikut ini.

a. Risiko

Risiko dalam kajian ini dimaksudkan berkaitan dengan penyebaran atau penularan *Covid-19*. Tingkat risiko penularan *Covid-19* pada masa *new normal* jauh lebih tinggi dibandingkan dengan masa sebelum pemberlakuan *new normal*. Dapat dikatakan jumlah penularan sejak pemberlakuan *new normal* pada awal bulan Juni 2020, mengalami lonjakan yang sangat tinggi. Hal itu dapat dilihat dari perbandingan jumlah penularan *Covid-19* sebelum dan setelah pemberlakuan *new normal* berikut.

Tabel 3. Perbandingan Jumlah Positif *Covid-19* Sebelum dan Setelah New Normal di Indonesia

Tgl/bln	Jumlah			Tgl/bln	Jumlah		
	Sebelum New Normal				New Normal - Juni		
	Positif	Sembuh	Meninggal		Positif	Sembuh	Meninggal
01/05	10.551	1.591	800	01/06	26.940	7.637	1.641
11/05	14.265	2.881	991	01/07	56.385	24.806	2.876
21/05	20.162	4.838	1.278	10/07	72.347	33.519	3.469
31/05	26.473	7.305	1.613	20/07	88.214	46.779	4.239
Selama Mei, lonjakan tertinggi terjadi pada tanggal 21/05, sebanyak 973 kasus				Sejak Juni atau awal pemberlakuan <i>new normal</i> , terjadi lonjakan di atas ribuan			

Sumber: Kemenkes RI, 2020

Sejak wabah *Covid-19* terjadi di Indonesia pada 2 Maret sampai dengan bulan Mei 2020, jumlah pertambahan kasus yang terpapar *Covid-19* relatif sama atau mencapai angka ratusan. Jumlah lonjakan kasus terinfeksi *Covid-19* terjadi pada bulan Mei yakni tanggal 21 sebanyak 973 kasus atau hampir menyentuh angka 1000 dalam satu hari. Sejak pemberlakuan *new normal*, jumlah pertambahan kasus *Covid-19* mengalami lonjakan yang sangat drastis rata-rata di atas ribuan. Data Tabel menunjukkan bahwa pada tanggal 1 Juni 2020, kasus positif *Covid-19* hanya sebanyak 26.940 orang, namun dalam waktu 1 bulan mengalami peningkatan 100 persen lebih. Bahkan sampai dengan tanggal 20 Juli sudah mencapai 88.214 kasus.

Pada masa *new normal* dikatakan juga memiliki tingkat risiko yang tinggi dilihat dari potensi penularan oleh *silent carrier* (pembawa) *Covid-19*. *Silent carrier* atau si pembawa *Covid-19* yang tidak terduga atau terdeteksi memiliki risiko yang sangat tinggi terjadinya penularan atau penyebaran *Covid-19*. Sejumlah kasus penularan *Covid-19* selama ini terjadi lewat *silent carrier*, tidak terindikasi terpapar *Covid-19* sehingga lingkungan sekitarnya akan terpapar ramai-ramai (kasus di Rumah Sakit Kariadi Semarang).

Risiko yang tinggi di tempat kerja pada *new normal* juga terkait dengan adanya

perkembangan temuan media atau cara penularan *Covid-19*. Hal itu terkait dengan hasil riset yang dirilis WHO pada tanggal 9 Juli 2020 lalu yang mengatakan bahwa virus corona bisa menular melalui *airbond* atau lewat partikel-partikel udara. Pendapat yang dipegang publik sebelum WHO merilis temuannya tersebut, virus corona diyakini hanya bisa ditularkan melalui *droplet* atau percikan cairan dari mulut yang terinfeksi *Covid-19* melalui batuk, bersin baik terkontak langsung dengan fisik maupun melalui benda-benda yang terkontaminasi percetakan cairan dari seseorang yang terpapar *Covid-19* dan menempel pada benda-benda tersebut.

Kemungkinan atau peluang terpaparnya *Covid-19* semakin terbuka lebar di wilayah perkantoran. UNESCO (2020) dan WHO (2020) dalam riset-riset yang dilakukan memperlihatkan bahwa tempat kerja seperti perkantoran merupakan wilayah atau tempat terjadinya penularan *Covid-19*. Hal senada juga dikemukakan Terawan (2020) dan Yurianto (2020) bahwa dunia usaha atau tempat kerja bagi masyarakat pekerja memiliki kontribusi besar dalam memutus mata rantai penularan karena besarnya jumlah populasi pekerja dan besarnya mobilitas, serta interaksi penduduk umumnya disebabkan aktivitas bekerja. Tempat kerja sebagai lokus interaksi dan berkumpulnya orang merupakan faktor risiko yang perlu diantisipasi penularannya.

b. Beban

Berdasarkan hasil-hasil riset yang dilakukan memperlihatkan bahwa beban kerja pada masa pandemi *Covid-19* dengan cara kerja WFH terbukti tidak bertambah ringan. Hal itu ditunjukkan dengan hasil riset yang dilakukan Asturo Solution (2020) yang memperlihatkan sebanyak 60,1 persen responden menyatakan beban kerja pada masa pandemi *Covid-19* dengan cara kerja WFH tidak lebih ringan. Beban kerja yang lebih berat pada masa pandemi *Covid-19* ini juga ditunjukkan dengan hasil Litbang Kompas (2020) yakni adanya penurunan profesionalitas ASN (9,2%) selama pandemi *Covid-19*. Beban kerja yang lebih berat pada masa pandemi *Covid-19* dikarenakan orang yang bekerja dengan cara WFH mengalami adanya beberapa gangguan terkait dengan masalah-masalah kepentingan rumah. Hal itu juga dikemukakan Tjahjo seperti yang dikutip Ihsanuddin (2020) mengenai banyaknya ASN yang tak produktif selama WFH. Menurutnya, banyak ASN yang tidak produktif selama masa kerja WFH pandemi *Covid-19*.

c. Target/pencapaian

Target atau pencapaian kerja merupakan salah satu bentuk tantangan lainnya di masa *new normal*. Meskipun sedang mengalami pandemi *Covid-19*, target atau pencapaian kerja bagi para ASN tidak menjadi berkurang. ASN dituntut agar tetap mampu bekerja efektif sekalipun di tengah pandemi *Covid-19*. Setiap instansi pemerintah telah merencanakan dan merancang target-target kerja yang sudah disusun pada awal tahun dan semua itu diharapkan dapat dilaksanakan.

Harapan terhadap target atau pencapaian kerja ini tetap bisa tercapai atau terlaksana tergambar dari sikap pemerintah dalam hal ini Presiden Jokowi yang mengkritik keras pada menteri karena tidak mampu menjalankan pekerjaannya di masa pandemi *Covid-19*. Hal senada juga terlihat dari tuntutan Tjahjo selaku Menteri PANRB seperti yang dikutip Amrani (2020) yang berencana memangkas ASN yang tidak produktif. Menurutnya, selama pandemi banyak ASN yang tidak produktif karena disebabkan berbagai hal, seperti tidak memiliki keahlian dalam menjalankan pekerjaan selama masa pandemi *Covid-19*.

d. Metode kerja

Salah satu tantangan bagi para ASN dalam bekerja di *new normal* terkait dengan penguasaan metode kerja sesuai dengan *new normal*. Jika sebelum masa pandemi *Covid-19*,

metode kerja relatif banyak dilakukan secara tatap muka, maka pada masa pandemi *Covid-19*, metode kerja diarahkan secara virtual atau adanya transisi ke digital/virtual (*transition to digital/virtual work*), misalnya melakukan rapat kerja, penyelesaian pekerjaan, dan cara berkomunikasi dengan rekan kerja. Metode kerja virtual merupakan salah satu tantangan bagi sebagian ASN terutama yang belum menguasainya. Akibatnya, sebagian ASN tidak mampu bekerja efektif dan efisien di masa pandemi *Covid-19*.

Penerapan kebijakan *new normal* pada masa pandemi *Covid-19*, menjadikan penguasaan teknologi menjadi sangat penting. Hal itu mulai dirasakan pada ASN dengan mengadopsi cara kerja WFH. Cara kerja WFH merupakan metode kerja dengan cara melakukan aktivitas kerja dari rumah. Dukungan penguasaan metode kerja yang disyaratkan selama pandemi *Covid-19* akan sangat menentukan keberhasilan kerja yang dijalankan oleh para ASN. Terbukti bahwa sebagian ASN belum menguasai metode kerja yang mengadopsi teknologi seperti virtual sehingga sebagian ASN mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pentingnya *New Job Skills* dan *Life Skills* Bagi ASN dalam Bekerja Efektif dan Efisien untuk Menghadapi Tantangan di Era *New Normal*

Dua *skill* atau kecakapan yang sangat penting dimiliki oleh ASN agar tetap mampu bekerja produktif, efektif, dan efisien di tengah masa pandemi *Covid-19* yakni *new job skills* (kecakapan-kecakapan kerja baru) dan *life skills* (kecakapan hidup) karena kedua hal ini *linear* dengan tantangan yang dihadapi yakni dari risiko, beban, target/pencapaian, dan metode kerja. Keterkaitan antara kedua skill ini akan dikaji berikut ini.

a. *New Job Skills* dan tantangan kerja di masa *new normal* pandemi *Covid-19*

Dari hasil telaah yang dilakukan terhadap sejumlah pendapat khususnya Maar (2020) dan WHO (2020), beberapa hal yang akan dikaji terkait dengan *job skills* dan tantangan bekerja di masa *new normal* pandemi *Covid-19* berikut.

1) *Adaptability and flexibility skill*

Adaptability and flexibility skill juga penting dimiliki ASN dalam bekerja terkait dengan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada masa *new normal* pandemi *Covid-19*. Hal itu seperti dikemukakan Abdullah (2020) yang dikutip Nugroho (2020) bahwa *new normal* menghasilkan suatu transformasi yang signifikan dengan membangun budaya-budaya baru, termasuk disiplin” seperti disiplin mencuci tangan, menjaga jarak di tengah keramaian, dan

kepedulian terhadap kesehatan diri yang semakin tinggi. *New normal* membutuhkan *adaptability and flexibility skill* yang tinggi. Hal ini didukung pendapat Yurianto (2020) sebagaimana yang dikutip Putsanra (2020), bahwa *new normal* sebagai tatanan baru, kebiasaan baru dan perilaku yang baru berbasis pada adaptasi untuk membudayakan perilaku hidup bersih dan sehat membutuhkan *adaptability and flexibility skill* yang tinggi. Kebiasaan-kebiasaan baru pada *new normal*, misalnya saat bekerja di kantor wajib menggunakan masker. Penggunaan masker saat bekerja bagi sebagian orang dapat dianggap sangat mengganggu dalam proses kerja karena tidak bisa leluasa dalam bernafas.

Adaptability and flexibility skill pada masa *new normal* juga sangat dibutuhkan terkait dengan adanya perubahan cara bekerja. Dengan *adaptability and flexibility skill*, ASN mampu mengatasi tantangan kerja di *new normal* baik dari risiko, beban, target/pencapaian, maupun metode kerja. *Adaptability and flexibility skill* yang baik dari ASN akan memungkinkan dirinya untuk mengatasi tingginya risiko penularan Covid-19 pada *new normal* dengan cara membiasakan jaga jarak atau *physical distancing* selama dalam lingkungan kerja atau di tengah keramaian, menggunakan masker saat bekerja, rajin mencuci tangan sesuai standar yang ditetapkan WHO. Sebaliknya, Dalam hal beban kerja dan target/pencapaian kerja, dengan memiliki *adaptability and flexibility skill* yang baik, ASN mampu mengelola kualitas antara kerja dan kehidupan (*work-life balance*). *Adaptability and flexibility skill* yang baik memungkinkan ASN untuk membedakan mana yang menjadi kepentingan kerja dan mana yang menjadi kepentingan kehidupan atau urusan-urusan keluarga.

2) *New forming good habits skill*

Kebijakan *new normal* pada pandemi Covid-19, membutuhkan *new forming good habits skill*. Keahlian kebiasaan-kebiasaan baru atau *new forming good habits skill* ini pada masa pandemi Covid-19, misalnya kebiasaan mencuci tangan, penggunaan masker, cara menjaga jarak atau *physical distancing*, etika batuk/bersin, selama berada di tempat kerja atau kantor. Mencuci tangan sebagai salah satu kebiasaan baru pada *new normal* pandemi Covid-19, harus mengikuti standar yang ditetapkan WHO. Artinya mencuci tangan tidak sekedar membasahi tangan dengan air, tapi membutuhkan cara keahlian diri untuk melakukannya secara baik dan benar. Sama hal dengan cara penggunaan masker, tidak hanya sekedar menutup mulut dan hidung, atau bersin

atau batuk dengan sekedar menutup mulut atau hidung, atau jaga jarak, namun memiliki cara-cara dan aturan yang ditetapkan WHO sehingga penggunaan masker menjadi efektif sekurang-kurangnya meminimalisir penyebaran Covid-19.

Kebijakan *new normal* pada masa pandemi Covid-19, juga membutuhkan *new forming good habits skill* sehingga ASN tetap dapat bekerja produktif, efektif, dan efisien. Halidi (2020) mengemukakan terdapat empat *new forming good habits skill* yang harus dimiliki ASN agar dapat bekerja efektif dan efisien di *era new normal*, yakni :

- 1) Keahlian untuk membentuk gaya hidup *stay at home*
- 2) Keahlian untuk menerapkan *back to basic*
- 3) Keahlian optimalisasi virtual
- 4) Keahlian atau kemampuan untuk membangun kebersamaan dan rasa senasib sepenanggungan

3) *Tech Savviness/Technology skill*

Metode kerja virtual dengan penguasaan teknologi seperti yang dibutuhkan pada masa pandemi *Covid-19* ini sebenarnya sudah lama dicanangkan pemerintah. Sebelum masa pandemi *Covid-19*, wacana penguasaan teknologi oleh ASN sudah digaungkan beberapa tahun sebelumnya. Para ASN diharuskan mampu menguasai teknologi karena itu akan memudahkan cara bekerja (Harian Merdeka, 2019). Akan tetapi, wacana dan gagasan yang digaungkan pemerintah ini belum banyak mendapat respon. Hal itu tercermin dari masih banyak ASN yang belum paham dan mengerti cara kerja virtual ketika pandemi Covid-19 yang mengharuskan ASN mengadopsi cara kerja WFH dengan metode virtual.

Penguasaan teknologi terbukti menjadi paling utama dalam mendukung cara kerja WFH. hal itu didukung penelitian yang dilakukan Thornburg (2020) bahwa faktor keahlian atau penguasaan teknologi menjadi unsur paling utama dalam bekerja termasuk pada *new normal* pandemi Covid-19. Adanya transisi ke digital/virtual (*tansition to digital/virtual work*) bagi sebagian ASN ini merupakan hal yang mungkin baru dan belum terbiasa dengan metode kerja semacam ini. Terkait dengan masa pandemi *Covid-19*, pemerintah kembali menegaskan pentingnya ASN menguasai teknonogi. Penguasaan teknologi bagi ASN bahkan menjadi sesuatu yang mutlak seperti dikemukakan Natalisa selaku Deputy Bidang Pelayanan Publik Kementerian Pemberdayaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) yang dikutip Nugraha (2020) bahwa penguasaan teknologi menjadi salah satu tantangan bagi sebagian ASN terutama di tengah masa pandemi *Covid-19*.

Metode kerja di *new normal* yang beralih secara virtual, ini menjadi sebuah tantangan baru bagi sebagian ASN dalam bekerja khususnya yang belum terbiasa dengan metode kerja tersebut. ASN yang tidak menguasai metode kerja sesuai standar pandemi *Covid-19*, tidak akan mampu bekerja efektif dan efisien. Hal itu seperti dikemukakan Hadna (2020) selaku pakar Kebijakan Publik UGM bahwa tidak semua ASN menguasai teknologi. Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa penguasaan teknologi sangat erat kaitannya dengan metode kerja. Sebagian ASN tidak mampu bekerja efektif dan efisien di masa pandemi *Covid-19* dikarenakan kurangnya penguasaan teknologi sehingga berdampak pada minimnya penguasaan metode kerja.

4) *Creative thinking and critical thinking*

Creative thinking and critical thinking di era *new normal* ini akan mengarahkan ASN pada pemikiran yang kreatif sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang baru dan berbeda dari cara kerja sebelum pandemi *Covid-19*. Berpikir kreatif ASN akan menghasilkan kreativitas-kreativitas baru dalam bekerja. Berpikir kreatif ASN ini dapat dilatih dengan cara membangun sikap optimis, menghilangkan cara berpikir konservatif dengan terbuka pada masukan, mencoba pekerjaan yang di luar bidangnya, dan menjadi proaktif, serta meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan khususnya pada masa *new normal* ini.

Dari hasil-hasil riset yang dilakukan terhadap pelayanan di berbagai instansi pemerintah menunjukkan adanya peningkatan keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan yang diberikan ASN. Ini dapat menjadi salah satu indikasi dari masih rendahnya kemampuan *critical thinking* atau berpikir kritis dan berpikir kritis untuk mensiasati berbagai kekurangan dalam bekerja selama pandemi *Covid-19*. Terkait dengan itu, para ASN perlu membangun berpikir kreatif dan berpikir kritis khususnya dalam menjalankan pekerjaannya di era *new normal* pandemi *Covid-19* yang kemungkinan masih akan berlangsung dalam jangka waktu yang lebih lama. Berpikir kreatif dan berpikir kritis dari ASN sangat dibutuhkan untuk memampukan dirinya untuk berpikir secara berbeda dengan cara yang tidak biasa mengenai masalah-masalah yang muncul pada *new normal* pandemi *Covid-19* dan menemukan solusi atau pemecahan dengan ide-ide baru yang relevan dengan permasalahan tersebut.

5) *Decision making and problem solving*

Kemampuan atau keahlian ASN dalam pengambilan keputusan (*decision making*) dan pemecahan masalah (*problem solving*) dalam menjalankan pekerjaannya pada masa *new normal*, menjadi sangat dibutuhkan. Para ASN diharapkan memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan (*decision making*) dan pemecahan masalah (*problem solving*) yang berkesinambungan dan untuk menganalisis dan mempertimbangkan berbagai alternatif dalam berbagai kondisi, memilih tindakan-tindakan yang paling tepat, dan mengikuti perkembangan penerapan tindakan tersebut hingga masalah yang dihadapinya diselesaikan.

6) *Effective communication and Interpersonal relationship*

Salah satu hal yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan pada era *new normal* pandemi *Covid-19* adalah kemampuan berkomunikasi efektif dan komunikasi interpersonal (*effective communication and Interpersonal relationship*). Komunikasi efektif sangat dibutuhkan tidak hanya semata-mata terkait dengan pelaporan hasil kerja ASN tetapi juga dalam mengkomunikasikan hal-hal lainnya yang dalam penyampainnya tidak dimungkinkan selama pandemi *Covid-19*. Agar pesan yang mau disampaikan mudah dipahami oleh pihak-pihak yang dituju, maka ASN harus menciptakan bentuk-bentuk komunikasi yang relevan. ASN harus mampu menciptakan *effective communication* atau komunikasi efektif yang tepat sasaran, berhasil guna, atau mencapai tujuan.

7) *Commit to a lifetime of learning*

Pandemi *Covid-19* merupakan wabah yang sampai saat ini belum bisa dikendalikan secara efektif oleh berbagai negara. Kemampuan beberapa negara yang dinyatakan bisa mengurangi tingkat penularan *Covid-19*, belum menunjukkan hasil yang secara terukur dan pasti. Terjadinya penyebaran *Covid-19* sewaktu-waktu bisa muncul kembali. Cara penyebaran *Covid-19* semua diyakini hanya melalui droplet atau percikan cairan dari mulut atau hidung yang terinfeksi *Covid-19* secara langsung dan melalui media yang terkena. Baru-baru ini dikejutkan dengan hasil temuan WHO bahwa penularan bisa terjadi melalui airbond atau lewat udara. Hal ini menggambarkan bahwa hal-hal yang terkait dengan *Covid-19* membutuhkan pembelajaran yang terus menerus.

Kemampuan untuk terus belajar menjadi salah satu cara yang dapat mendukung setiap orang dalam menjalankan pekerjaan pada masa pandemi *Covid-19*. Ini juga mengharuskan para

ASN untuk memiliki kemampuan belajar secara terus-menerus mengenai Covid-19 karena itu juga akan berdampak pada cara kerja di era *new normal*. Kemampuan ASN untuk terus belajar ini juga terkait dengan pembelajaran terhadap cara kerja yang efektif di *new normal*.

b. Life Skills dan tantangan kerja di masa *new normal* pandemi Covid-19

Maar (2020) dan WHO (2020) menyampaikan beberapa hal atau aspek dari *life skills* yang sangat dibutuhkan dalam bekerja di masa pandemi Covid-19. Pada kajian ini, beberapa hal dari *life skills* yang paling relevan dan dibutuhkan untuk bekerja efektif dan efisien di masa *new normal* pandemi Covid-19 seperti berikut.

1) Self awareness

Self awareness atau kesadaran diri merupakan salah satu hal yang sangat penting dimiliki masyarakat dalam menghadapi *new normal* pandemi Covid-19. Meskipun pemerintah telah menyampaikan bahaya besar yang ditimbulkan Covid-19, mulai dari tertular, sampai dengan berujung pada kematian, namun kesadaran diri (*self awareness*) dari sebagian masyarakat masih sangat rendah. *Self awareness* atau kesadaran diri ASN dalam bekerja menjadi sangat penting karena itu tidak hanya berdampak pada diri sendiri tetapi juga terhadap orang lain. Misalnya, kesadaran diri menggunakan masker, maka tindakan ini akan dapat melindungi diri sehingga tidak tertular Covid-19 dan juga tidak menularkan kepada orang lain. Pemberlakuan kebijakan *new normal* pandemi Covid-19, membuka peluang terjadinya penyebaran Covid-19 di tempat kerja seperti di instansi-instansi pemerintah. Kesadaran diri *self awareness* yang rendah dari para ASN dalam bekerja di *new normal*, dapat menciptakan *cluster* baru penyebaran Covid-19. Jika semakin banyak ASN yang terpapar Covid-19, maka akan semakin banyak pula pekerjaan tertunda atau terbengkalai.

2) Emphathy

Sikap empati yang tinggi sangat dibutuhkan pada *new normal* pandemi Covid-19. Dengan sikap ini, seseorang dapat menghadapi tantangan yang muncul dalam *new normal* seperti risiko, beban kerja, target atau capaian, dan metode kerja. Dengan pemberlakuan kebijakan *new normal*, para ASN dituntut mampu menyesuaikan diri dengan SOP *new normal* pandemi Covid-19. Ketika ada ASN yang belum memahami cara kerja yang berbasis teknologi, seperti adopsi cara kerja online, virtual, maka ASN yang menguasai atau lebih paham dapat berbagi pengetahuan dengan ASN lainnya sehingga dapat menjalankan

pekerjaannya. Hal ini seperti dikemukakan Hurlock (2009) bahwa empati memungkinkan seseorang untuk dapat mengerti perasaan dan emosi orang lain, dan juga kemampuan untuk membayangkan diri sendiri di tempat orang lain dan menghayati pengalaman tersebut.

3) Assertiveness and equanimity/self control

Assertiveness and equanimity/self control atau ketegasan, ketenangan hati/kontrol diri merupakan salah satu hal yang sangat dibutuhkan pada *new normal* pandemi Covid-19. *Assertiveness and equanimity/self control* sangat dibutuhkan agar seseorang tetap bisa mengendalikan diri sekalipun banyak tantangan yang bermunculan, misalnya keinginan-keinginan yang timbul saat bekerja di *new normal* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan kantor, misalnya saat bekerja namun juga ingin melakukan kegiatan-kegiatan rumah. Kanisius (2020) dalam risetnya memperlihatkan bahwa ASN saat bekerja dengan cara WFH sering tidak bisa membedakan mana yang termasuk urusan pekerjaan kantor dan hal yang termasuk urusan pribadi. Hal ini mengakibatkan sebagian ASN tidak bisa bekerja efektif dan efisien. Hal yang sama juga bisa terjadi pada *new normal* pandemi Covid-19, ASN tidak bisa memiliki ketegasan terhadap diri atau mengontrol diri terhadap berbagai urusan yang bukan termasuk dalam bagian kerja kantor. Ketegasan terhadap diri sangat penting dalam bekerja sehingga tidak tidak merugikan atau melanggar hak orang lain. *Equanimity/self control* dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk membimbing tingkah laku sendiri, kemampuan untuk menekan atau merintang impuls-impuls atau tingkah laku impulsif dalam bekerja yang dapat merugikan orang lain atau melanggar hak-hak orang lain.

4) Resilience

Ketangguhan (*resilience*) merupakan hal yang sangat penting dimiliki setiap orang dalam menghadapi tantangan kerja di *new normal* pandemi Covid-19. *Resilience* ASN yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mampu beradaptasi pada kondisi yang kurang menguntungkan seperti kondisi kerja dengan tingkat risiko penularan Covid-19 yang sangat tinggi. Dengan ketangguhan (*resilience*) ASN yang tinggi akan membuat ASN mampu untuk kembali 'berdiri' setelah mengalami berbagai masalah terkait dengan pandemi Covid-19. Hal itu searah dengan pendapat yang dikemukakan Bonanno (Gunawan, 2017) bahwa persepsi sebagai elemen utama *resilience* akan mempengaruhi cara pandang seseorang dalam menghadapi tantangan. Persepsi, tergantung bagaimana ASN memandang *new normal* pandemi Covid-19

sebagai sebuah peristiwa, apakah menjadi traumatis, atau dianggap sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang. Misalnya, kematian mendadak orang dekat (teman dekat atau pasangan hidup) karena terindikasi terpapar Covid-19, apakah ASN akan cenderung bersedih atau bisa melihat sisi positif misalnya menjadi lebih sadar untuk menjaga kesehatan dalam bekerja.

5) *Ability cope with stress and emotions*

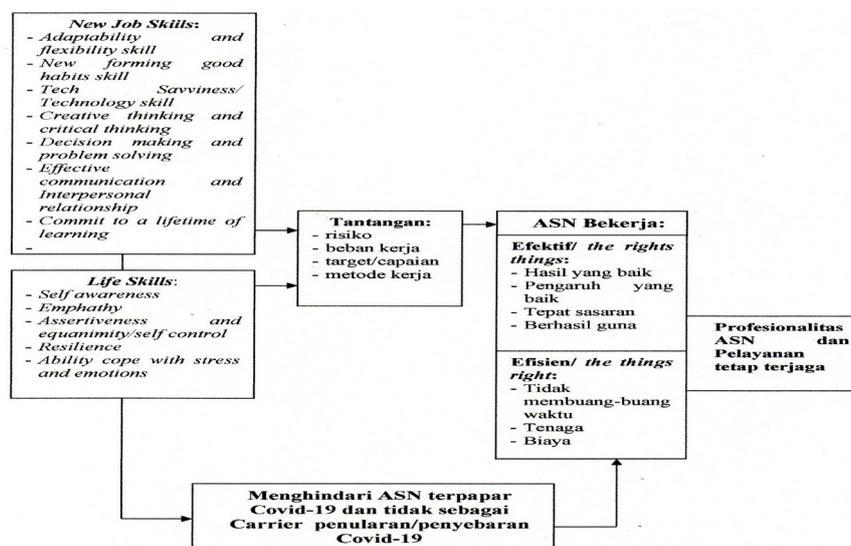
Kemampuan atau keahlian mengelola stres merupakan hal yang sangat penting dimiliki ASN di masa *new pandemi* Covid-19. Hal itu dikarenakan tingkat stres pada masa *new normal* pandemi tergolong tinggi baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seperti lingkungan kerja. Stres yang datang dari dalam diri misalnya dikarenakan adanya rasa ketakutan yang berlebihan terhadap kemungkinan terpapar Covid-19. Kemampuan mencari jalan keluar dari stres dan emosi (*ability cope with stress and emotions*) merupakan hal yang sangat penting dimiliki ASN dalam bekerja di *new normal*. Keahlian mengelola stres dapat digunakan ASN untuk mengatasi dan meminimalisasikan situasi yang penuh tekanan (*stress*) pada masa *new normal* pandemi Covid-19 baik secara kognitif maupun dengan perilaku. Kemampuan ASN dalam melakukan *coping stress* dapat membantunya untuk mencari jalan keluar dari masalah yang dihadapi (Mahardika, 2018).

perusahaan atau instansi. Hal ini jugalah yang menjadi harapan pemerintah terhadap para ASN yang ada di berbagai instansi pemerintah agar tetap mampu bekerja efektif dan efisien di tengah pandemi Covid-19. Masa pandemi Covid-19 terbukti telah menyebabkan carut-marut hampir semua aspek dan tatanan kehidupan tidak terkecuali di bidang kerja atau pekerjaan. Selama masa pandemi Covid-19 yang sudah berlangsung selama hampir empat bulan, pelayanan di berbagai instansi pemerintah ikut mengalami penurunan. Hal itu didukung sejumlah riset terhadap pelayanan publik yang menunjukkan adanya peningkatan keluhan dari masyarakat terhadap berbagai pelayanan di instansi pemerintah. Hasil riset dari berbagai lembaga dan pihak, menunjukkan adanya penurunan profesionalitas ASN selama pandemi Covid-19. Cara kerja *Work From Home (WFH)* terbukti tidak efektif dalam mempertahankan hasil kerja para ASN.

Di tengah tantangan bekerja pada *new normal* pandemi Covid-19, dibutuhkan adanya suatu *skills* atau keahlian yang dapat memampukan ASN dalam menghadapi tantangan tersebut sehingga tetap dapat bekerja efektif dan efisien. Maar (2020) menyebutkan *new job skills* sangat dibutuhkan agar bisa sukses dalam menghadapi tantangan di masa pandemi Covid-19. *New job skills* atau kecakapan kerja dapat membantu seseorang untuk tetap bekerja dengan baik sekalipun di masa pandemi Covid-19. Mendukung hal itu, WHO (2020) mengemukakan bahwa *life skills* atau kecakapan hidup dapat membantu setiap orang untuk tetap bekerja dengan baik di tengah pandemi Covid-19. *New job skills* dan *life skills* merupakan dua hal yang sangat penting dimiliki ASN agar mampu bekerja efektif dan efisien untuk menghadapi tantangan di *new normal* pandemi Covid-19.

PROFESIONALITAS ASN DENGAN HASIL KERJA EFEKTIF DAN EFISIEN

Bekerja efektif dan efisien di masa pandemi Covid-19 merupakan suatu keharusan dalam mempertahankan kelangsungan suatu organisasi/



Gambar 1. ASN Bekerja Efektif dan Efisien di Era *New Normal*

New job skills atau keahlian kerja baru yang mencakup : kemampuan atau keahlian beradaptasi (*adaptability and flexibility skill*), keahlian terhadap kebiasaan-kebiasaan baru (*new forming good habits skill*), keahlian di bidang teknologi (*tech Savviness/ Technology skill*), kemampuan atau keahlian berpikir kreatif dan berpikir kritis (*creative thinking and critical thinking*), kemampuan atau keahlian pengambilan keputusan dan pemecahan masalah (*decision making and problem solving*), kemampuan atau keahlian berkomunikasi efektif (*effective communication and Interpersonal relationship*), dan kemampuan atau keahlian untuk berkomitmen belajar terus-menerus (*commit to a lifetime of learning*) merupakan salah satu hal yang penting dimiliki ASN dalam bekerja.

Selain *new job skills*, salah satu keahlian lainnya yang dapat membantu pekerja dalam menghadapi tantangan kerja pada era *new normal* adalah *life skills*. *Life skills* yang mencakup: kemampuan untuk membangun kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berempati (*emphathy*), ketegasan dan kesabaran/kontrol diri (*assertiveness and equanimity/self control*), ketangguhan atau ketahanan (*resilience*), kemampuan mengelola stres/emosi (*ability cope with stress and emotions*) merupakan keahlian lainnya yang paling penting dimiliki pekerja dalam menghadapi tantangan kerja di era *new normal* pandemi Covid-19. *Life skills* atau kecakapan hidup ini juga akan memampukan ASN dalam memahami dirinya di era Covid-19. *Life Skills* yang mencakup : kemampuan untuk membangun kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berempati (*emphathy*), ketegasan dan kesabaran/kontrol diri (*assertiveness and equanimity/self control*), ketangguhan atau ketahanan (*resilience*), kemampuan mengelola stres/emosi (*ability cope with stress and emotions*) memampukan ASN untuk keluar dari zona-zona masa pandemi Covid-19 yakni dari zona ketakutan menuju zona belajar dan pada akhirnya sampai pada zona bertumbuh. Dengan *life skills* atau kecakapan hidup tersebut, akan membantu ASN dalam memahami dirinya sebagai seorang yang berada pada zona bertumbuh atau berada pada masa *new normal*. Hal itu ditunjukkan beberapa hal, yakni: menggunakan bakat/kemampuannya untuk mereka yang membutuhkan, hidup di saat ini dan fokus ke masa depan (tidak menyesali masalah lalu, terlalu khawatir dengan masa depan), penuh kasih sayang pada diri sendiri dan orang lain, berterima kasih dan mengapresiasi orang lain, menjaga emosi tetap bahagia dan menyebarkan optimisme, mencari cara untuk beradaptasi dengan perubahan, dan mempraktikkan keheningan, kesabaran, menjalin relasi, dan kreativitas. Kesadaran diri ASN pada zona bertumbuh akan membantu dirinya untuk bisa menghadapi tantangan berupa risiko, beban kerja,

target atau capaian, dan metode kerja sehingga mampu bekerja efektif dan efisien. Dengan bekerja efektif di masa *new normal*, ASN akan menjalankan pekerjaannya dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memiliki pengaruh atau dampak yang baik, tepat sasaran, dan berhasil guna bagi masyarakat.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil kajian dan riset yang dilakukan memperlihatkan bahwa *New job skills* dan *Life skills* merupakan dua hal yang sangat penting dimiliki ASN agar mampu bekerja efektif dan efisien untuk menghadapi tantangan di *new normal* pandemi Covid-19.

- a. *New job skills* atau keahlian kerja baru yang mencakup : kemampuan atau keahlian beradaptasi, keahlian terhadap kebiasaan-kebiasaan baru, keahlian di bidang teknologi, kemampuan atau keahlian berpikir kreatif dan berpikir kritis, kemampuan atau keahlian pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, kemampuan atau keahlian berkomunikasi efektif, dan kemampuan atau keahlian untuk berkomitmen belajar terus-menerus merupakan hal yang sangat penting dalam menghadapi tantangan di *new normal* pandemi Covid-19. Kecakapan atau keahlian kerja (*new job skill*) yang baik akan mampu menghadapi tantangan (risiko, beban, target/capaian, dan metode kerja) sehingga ASN mampu bekerja efektif dan efisien.
- b. *Life skills* atau kecakapan diri memampukan ASN untuk menyadari posisi dirinya di tengah pasa pandemi Covid-19. *Life Skills* yang mencakup: kemampuan untuk membangun kesadaran diri, kemampuan berempati, ketegasan dan kesabaran/kontrol diri, ketangguhan atau ketahanan, kemampuan mengelola stres/emosi, merupakan hal yang sangat penting dalam menghadapi tantangan. Kecakapan atau keahlian hidup (*life skill*) yang baik akan mampu menghadapi tantangan (risiko, beban, target/capaian, dan metode kerja) sehingga ASN mampu bekerja efektif dan efisien di tengah kebijakan *new normal* pandemi Covid-19.

Saran

Hasil kajian memperlihatkan bahwa tantangan (risiko, beban kerja, target/capaian kerja, dan metode kerja) di era *new normal* lebih berat dibandingkan dengan sebelumnya. Agar dapat bekerja efektif dan efisien di era *new normal*, disarankan agar ASN meningkatkan *new job skills* dan *life skills*. Peningkatan *new job skills*

dengan cara beradaptasi secara baik dan benar dengan mengikuti protokol atau SOP *new normal* secara ketat, meningkatkan keahlian di bidang penguasaan teknologi, meningkatkan kreativitas dan sikap kritis, meningkatkan kemampuan dalam mengatasi setiap masalah yang muncul, dan belajar secara terus menerus tentang wabah pandemi/ Covid-19. Sementara dalam hal *life skills*, ASN perlu meningkatkan kesadaran diri, mempertebal sikap empati, kontrol diri, dan meningkatkan kemampuannya dalam mengelola stres/emosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, W. 2020. *New Normal dan Panduan New Normal*. youtube-BNPB-Indonesia. Tayang 12/05/2020.
- Agrawal, S., DeSmet, A., Lacroix, S., Reich, A. 2020. *To Emerge Stronger from the Covid-19 Crisis, Companies Should Start Reskilling their Workforces Now*. <https://www.mckinsey.com/business>, diakses tanggal 10 Juli 2020
- Arnani, M. 2020. *Menteri Tjahjo Berencana Pangkas ASN yang tak Produktif, Ini Kata BKN*. <https://www.kompas.com>, diakses tanggal 10 Juli 2020
- Asturo Solution. 2020. *Survei Online Implementasi Work From Home*. Jakarta.
- Duhn, W.N. 2008. *Analisa Kebijakan Publik*. Yogyakarta: PT. Hanindita Graha Widya.
- Hadna, A, H. 2020. *Tidak Semua ASN Kuasai Teknologi*. <https://www.beritasatu.com>, diakses tanggal 10 Juli 2020.
- Halidi, R. 2020. *4 Aspek Kehidupan akan Berubah saat kehidupan New Normal*. <http://www.suara.com>, diakses tanggal 10 Juli 2020.
- Harbowo, N. 2020. *Kebutuhan Pelayanan Publik Tinggi Selama Pandemi, Birokrasi Dituntut Bekerja lebih Radikal*. <https://www.kompas.id>, diakses tanggal 10 Juli 2020
- Harian Merdeka. 2020. *Pemerintah Bakal Wajibkan PNS Kuasai Keahlian/Teknologi Virtual*. <https://www.harianmerdeka.com>, diakses tanggal 10 Juli 2020
- Ihsanuddin. 2020. *Banyak ASN yang Tak Produktif Selama WFH, Tjahjo Berencana Mengurangnya*. <https://www.kompas.id>, diakses tanggal 10 Juli 2020
- International Labour Organization (ILO) Webinar. 2020. *ILO Skills Response to Covid-19*. ILO Webinar on Innovations and Strategies for Quality Apprenticeships. <https://ilo.org>, diakses tanggal 10 Juli 2020.
- . *Skills for Employment Policy Brief-Distance and Online Learning During the Time of Covid-19*. <https://ilo.org>, diakses tanggal 10 Juli 2020.
- . *Covid-19 and the World of Work*. <https://ilo.org>, diakses tanggal 10 Juli 2020.
- James, D. 2020. *Top Skills to Develop During the Covid-19 Pandemic*. <https://rismedia.com/2020/04/06>, diakses tanggal 10 Juli 2020
- Kanisius, O.M. 2020. *Evaluasi Pelayanan Publik Selama Pandemi*. <https://ombudsman.go.id/artikel>, diakses tanggal 10 Juli 2020
- Kemenkes. 2020. *Panduan New Normal di Perusahaan, Tempat Kerja, Perkantoran, dan Industri*. Departemen Kesehatan RI.
- Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi*. Jakarta: Departemen Kemenkes RI.
- Marr, B. 2019. *The 10 Vital Skill You Will Need for The Future of Work*. <https://www.forbes.com>, diakses tanggal 10 Juli 2020.
- . 2020. *8 Job Skills to Succeed in a Post-Coronavirus World*. <https://www.forbes.com>, diakses tanggal 10 Juli 2020.
- Nugroho, A. 2020. *New Normal as Momentum for Socio-Cumtural Transformation*. <https://ugm.ac.id/en/news/19483-ne>, diakses tanggal 10 Juli 2020.
- Nugraha, B. 2020. *ASN Multak Kuasai Teknologi Informasi, Dukung Kinerja Pemerintah*. <https://www.suaramerdeka.com>, diakses tanggal 10 Juli 2020.
- Nuys, A. 2019. *Most in Demand Skills 2020-Linking Learning. New LinkedIn Research: Upskills Your Employee with the Skills Companies Need Most in 2020*. <https://learning.linkedin.com>, diakses tanggal 10 Juli 2020.
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19. Jakarta: Departemen Kemenkes RI.
- Putsanra, D.V. 2020. *Arti New Normal Indonesia: Tatanan Baru Beradaptasi dengan Covid-19*. <http://tirto.id>, diakses tanggal 10 Juli 2020.
- Setiawan, R.R. 2020. *Gegap Pelayanan Publik Sistem Online di tengah Pandemi Covid-19*. <https://www.alinea.id/nasional/gagal>, diakses tanggal 10 Juli 2020
- Sheppard, B. 2020. *A 4-Step Guide to Thriving in the post-Covid-19 Workplace*. <https://www>.

- weforum.org, diakses tanggal 10 Juli 2020
- Survei Litbang Kompas: 87,8 Responden Tak Puas pada Kinerja Menteri Tangani Covid-19.* <https://www.kompas.com>, diakses tanggal 13 Juli 2020
- Thornburg, D.D. 2020. *New Skills for a New Era.* <https://www.ascd.org>, diakses tanggal 10 Juli 2020
- UNESCO. 2020. *Skills Development During the Pandemic and Preparing for Recovery Covid-19 Education.* [https://en.unesco.org.events/skills](https://en.unesco.org/events/skills), diakses tanggal 10 Juli 2020
- Vibriyanti, D. 2020. *Work From Home: Cara Bekerja Baru di Masa Pandemi Covid-19.* <https://kependudukan.lipi.go.id>, diakses tanggal 10 Juli 2020
- Vij, R. 2016. *What Are Life Skills?* <https://nutspace.in/10-core-life-skills>, diakses tanggal 10 Juli 2020.
- World Health Organization (WHO). 2020. 2020. *Explanation of Life Skills.* <https://www.who.special-learning.com>, diakses tanggal 10 Juli 2020