

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Pada bagian ini peneliti ingin mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya secara singkat dan padat agar lebih mudah dipahami oleh para pembaca nantinya. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

*Pertama*, hasil penelitian yang dilakukan oleh Eki Darmawan dan Muhammad Eko Atmojo (2020) dalam penelitian terdahulu ini, peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan jenis penelitian ini yaitu penelitian kepustakaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa *Work From Home (WFH)* diterapkan selama pandemi belum dapat berjalan dengan baik, sebab terdapat kendala dan hambatan pada bagian sarana dan prasarana yaitu seperti listrik dan jaringan internet yang masih belum merata pada beberapa daerah di Indonesia, sehingga hal tersebut menyebabkan sulitnya mengakses dan penggunaan teknologi informasi.

Kemudian dengan adanya kebijakan *Work From Home (WFH)* ini belum semua daerah siap dalam hal melakukan pengdokumentasi-an berkas dokumen yang dimana hal ini biasanya dilakukan dengan cara konvensional atau manual dan

juga belum siapnya para instansi di beberapa daerah dalam hal penyediaan layanan yang menggunakan teknologi informasi.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Ishmah Maulidah tahun 2021 yang berjudul Implementasi Kebijakan *Work From Home (WFH)* Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Peneliti tersebut menyatakan bahwa permasalahan penelitian yang terjadi di tempat penelitiannya tersebut terkait implementasi kebijakan *Work From Home (WFH)* pada proses implementasinya mengatakan bahwa terdapat dampak negatif dari adanya kebijakan *Work From Home (WFH)* yaitu seperti kurangnya motivasi, sulitnya berkomunikasi ataupun berkoordinasi dengan para pegawai lainnya dan juga terkait dengan evaluasi kerja yang kurang efektif lalu ada dampak positif dari kebijakan *Work From Home (WFH)* yaitu sistem kerja yang baru yang dimana para pegawai tidak perlu datang ke kantor untuk melaksanakan pekerjaan sehingga merasa aman ditengah penyebaran wabah virus Covid-19, sistem kerja yang dilakukan dirumah menjadi lebih fleksibel, hubungan interaksi lebih intens dengan keluarga dirumah menjadi semakin dekat, dan operasional kerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep tetap berjalan tanpa khawatir kantor menjadi klaster baru dalam penyebaran wabah virus Covid-19.

Maka dengan dampak positif dan dampak negatif kemudian dari kedua dampak tersebut yang menimbulkan kontradiksi secara komperensif pada sistem kerja dikantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep dampak negatif maka dapat disimpulkan implementasi kebijakan *Work From Home (WFH)* di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep tidak dapat berjalan dengan efektif.

Namun dalam penelitian ini terkait dengan proses pemberian pelayanan kepada publik dengan sistem kerja baru yaitu *Work From Home (WFH)* dapat teratasi dengan baik dengan dibentuknya “Posko Siaga Covid-19” hal ini bertujuan untuk tetap dapat memaksimalkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat ditengah wabah virus Covid-19.

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Siti Kurniawati, tahun 2022 yang berjudul Implementasi Kebijakan *Work From Home (WFH)* Pada Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Lingkungan Direktorat Pendidikan UPI) ia mengatakan bahwa ditempat penelitian nya kinerja yang di lakukan oleh para pegawai di lingkungan Direktorat Pendidikan UPI selama masa Pandemi Covid-19.

Dalam hal melakukan implementasi kebijakan *Work From Home (WFH)* belum berjalan secara optimal dari sisi kinerja para pegawai nya hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang belum paham mengenai esensi dari adanya suatu kebijakan. Kemudian tidak adanya kerjasama antar pegawai dalam hal menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan juga terkait dalam memberikan pelayanan secara digitalisasi banyak pegawai yang belum paham dan mampu dalam melakukan tugas tersebut hasil riset ini menggunakan *mix research/mix methode* atau kombinasi dengan menggunakan model *explanatory sequential design* mix research atau kombinasi merupakan suatu prosedur dalam mengumpulkan, menganalisis, dan mencampur metode kuantitatif dan kualitatif dalam suatu penelitian atau serangkaian penelitian untuk memahami permasalahan dalam penelitian.

**Tabel 2.1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Eki Darmawan dan Muhammad Eko Atmojo (2020)	Kebijakan <i>Work From Home</i> (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara di Masa Pandemi Covid-19	Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif  Membahas tentang kebijakan <i>Work From Home</i> (WFH) di instansi pemerintah	Lokus penelitiannya berbeda dengan peneliti
2.	Ishmah Maulidah (2021)	Implementasi Kebijakan <i>Work From Home</i> (WFH) Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep	Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif  Membahas tentang implementasi kebijakan <i>Work From Home</i> (WFH) pada instansi pemerintah	Lokus penelitiannya berbeda dengan peneliti
3.	Siti Kurniawati (2022)	Implementasi Kebijakan <i>Work From Home</i> (WFH) Pada Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Lingkungan Direktorat Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia)	Membahas tentang implementasi kebijakan <i>Work From Home</i> (WFH)	Lokus penelitiannya berbeda dengan peneliti  Menggunakan metode penelitian campuran yaitu menggunakan kuantitatif kemudian dilanjutkan dengan kualitatif

*Sumber: Data Olahan Peneliti 2022*

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disebutkan diatas, terdapat persamaan mendasar dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti, dimana pada pada penelitian terdahulu fokus penelitiannya sama yaitu membahas tentang *Work From Home (WFH)* di masa pandemi COVID-19.

Dengan adanya persamaan pada topik penelitian namun yang di kaji dalam riset ini yang saat ini sedang berlangsung terdapat perbedaan dari permasalahan pada tempat penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan, yaitu adanya permasalahan penelitian ditempat peneliti yang dimana dari sisi para pegawai ASN yang masih sering lupa untuk melakukan absensi kehadiran secara online pada saat adanya kebijakan *Work From Home (WFH)*.

Hal tersebut terjadi di waktu sore hari berdasarkan hasil observasi awal peneliti, pegawai menjadi lupa dikarenakan sedang sibuk untuk menyelesaikan pekerjaan dan ada juga yang sedang melakukan pekerjaan rumah tangga,

Maka daripada itu peneliti disini ingin melakukan penelitian disana atas dasar adanya hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dengan memiliki relevansi yang memumpuni sebagai dasar bahan-bahan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini.

## **2.2. Kerangka Teori**

Suatu tinjauan secara konseptual dan teoritis yang diambil dari beberapa ahli atau pakar yang saling berkaitan dengan permasalahan yang ingin diteliti sehingga menjadi salah satu ekstensi untuk menemukan solusi atau salah satu referensi saat mencatat jawaban permasalahan dalam penelitian.

Maka dengan begitu penelitian ini membutuhkan beberapa konsep untuk dijadikan semacam perspektif yang diidentifikasi dengan permasalahan dalam riset kali ini sebagai berikut:

### 2.2.1. Kebijakan Publik

Kebijakan adalah suatu ilmu yang merupakan terjemahan langsung dari kata *policy science* yang dikemukakan oleh Yehezkel. Adapun pendapat dari 2 penulis besar yang ada kaitannya dengan ilmu kebijakan ini diantaranya:

William Dunn, Charles Jones, dan Lee Friedman menggunakan istilah *public policy* dan *public policy analysis* dalam pengertian yang tidak berbeda.<sup>6</sup>

Adapun istilah kebijaksanaan atau kebijakan yang diterjemahkan dari kata *policy* memang biasanya dikaitkan dengan keputusan pemerintah yang mempunyai wewenang atau kekuasaan untuk mengarahkan masyarakat dan bertanggung jawab melayani kepentingan umum.

Ide kebijakan publik mengandung anggapan bahwa ada suatu ruang atau domain dalam kehidupan yang bukan privat atau murni milik individual, tetapi milik bersama atau umum.

Sedangkan arti kata publik itu sendiri adalah berisi aktivitas manusia yang dipandang perlu untuk diatur atau diintervensi oleh pemerintah atau

---

<sup>6</sup> Wayne Parsons, *Public Policy Pengantar: Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Edisi I Cetakan ke-4. (Jakarta: Kencana, 2011, Hal-3).

aturan sosial, atau setidaknya oleh tindakan bersama. Hal ini sejalan dengan pengertian *public* dalam bahasa Indonesia yang berarti pemerintah, masyarakat, atau umum.

Pengertian kebijakan juga dikemukakan oleh penulis besar yaitu David Easton yang menyatakan bahwa kebijakan pemerintah sebagai “kekuasaan pengalokasian nilai-nilai untuk masyarakat secara keseluruhan”. Hal tersebut memiliki makna tentang kebijakan yaitu kewenangan pemerintah yang meliputi keseluruhan kehidupan bermasyarakat yang dimana tidak ada suatu organisasi lain yang wewenangnya dapat mencakup seluruh masyarakat kecuali pemerintah.<sup>7</sup>

Dengan adanya kedua penjelasan mengenai kebijakan publik maka peneliti disini mengambil suatu kesimpulan bahwa kebijakan publik adalah tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dalam menyelesaikan suatu masalah atau konflik yang berada di masyarakat yang dimana cara yang digunakan dalam menyelesaikan masalah tersebut terdapat aturan-aturan yang sudah diputuskan oleh para pembuat kebijakan agar dapat berjalan dengan optimal.

Dalam hal ini adalah suatu tujuan yang ingin dicapai untuk kepentingan seluruh masyarakat yang memiliki fokus pada tuntutan atau kebutuhan daripada kebutuhan masyarakat itu sendiri dalam hal

---

<sup>7</sup> Abidin Zainal Said, *Kebijakan Publik*, 3rd ed. (Jakarta: Salemba Humanika, 2016). Hal 5-7.

permasalahan yang menjadi prioritas untuk segera dibuatnya suatu kebijakan publik dengan sesegera mungkin.

### **2.2.2. Pelaksanaan Kebijakan Publik**

Pelaksanaan kebijakan merupakan kegiatan lanjutan dari proses perumusan dan penetapan kebijakan. Sehingga pelaksanaan kebijakan dapat dimaknai sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan, baik oleh individu maupun kelompok pemerintah, yang diorientasikan pada pencapaian tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.<sup>8</sup>

Implikasi dari pelaksanaan kebijakan merupakan konsekuensi yang muncul sebagai akibat dari dilaksanakannya kebijakan-kebijakan tersebut. Selain melaksanakan program dan menciptakan ketaatan di pundak masing-masing kelompok sasaran, prosedur untuk melaksanakan kebijakan juga termasuk membangun jaringan pada kekuatan tertentu. Politik, ekonomi, dan isu sosial yang dapat diperbaiki secara bertahap atau cepat perilaku dari organisasi yang terlibat (pemangku kepentingan).

Setelah tindakan diambil, hasil tindakan yang biasa dapat dievaluasi juga. Implementasi kebijakan yang berhasil dapat dievaluasi pada titik yang diidentifikasi sebagai hasilnya kebijakan. Penilaian kebijakan dapat membuat konten kebijakan, implementasi kebijakan, dan dampak kebijakan.

---

<sup>8</sup> Abdullah Ramdhani Muhammad Ali Ramdhani, "Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik," *Jurnal Publik*, Vol 11, no.3, (2016). Hal: 10.

Kebijakan publik berangkat dari adanya permasalahan-permasalahan yang berada di masyarakat pada proses pembentukan kebijakan publik telah melalui proses mendengar keluhan yang ada di masyarakat kemudian pemerintah melakukan membuat kebijakan publik tersebut dan juga wajib untuk mengimplementasikannya agar keluhan dan permasalahan yang ada di masyarakat dapat bisa terjawab dan masyarakat merasa terbantu dari adanya kebijakan publik yang sudah dibuat oleh pemerintah.

Maka daripada itu pelaksanaan kebijakan publik adalah tindakan yang sangat penting dilakukan yaitu melaksanakan kegiatan atau program-program yang sudah direncanakan dengan mengambil keputusan yang konkrit agar menghasilkan produk kebijakan publik yang nyata.

### **2.2.3. Model Implementasi Kebijakan**

Pada suatu kebijakan ketika sudah dirumuskan atau dibuat maka tindakan yang selanjutnya dilakukan adalah melakukan pengimplementasian kebijakan karena hal ini adalah salah satu proses kelanjutan dari menjalankan suatu kebijakan.

Melakukan proses lanjutan dari suatu kebijakan harus melihat bagaimana proses yang dilakukan dalam melakukan implementasi kebijakan dapat dikatakan berjalan dengan baik dilihat dari beberapa faktor yang

dikemukakan oleh George C. Edwards III yaitu komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana dan struktur birokrasi.<sup>9</sup>

Keempat faktor ini mengatakan dapat mengetahui bagaimana pra kondisi untuk suksesnya suatu kebijakan publik dan juga mengetahui yang menjadi hambatan utama dari kesuksesan kebijakan publik. Kemudian keempat faktor ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Komunikasi

Adalah tindakan yang dilakukan dalam proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan.

Dalam sebuah implementasi kebijakan seorang komunikator harus mampu memberikan informasi secara jelas terkait dengan substansi dan isi dari adanya suatu kebijakan.

Hal tersebut dilakukan agar kebijakan dapat dipahami makna nya secara bersama-sama sehingga tidak ada miskomunikasi yang dimana hal tersebut bisa menjadi penghambat dalam pengimplementasian suatu kebijakan.

Komunikasi harus dinyatakan secara jelas, tepat, dan konsisten bertujuan agar penerapan kebijakan tidak keluar dari tujuan yang ingin dicapai.

---

<sup>9</sup> Arifin Tahir, "Kebijakan Publik Dan Good Governancy," 2018, Hal 79–93.

## 2. Sumber Daya

Dalam implementasi kebijakan para stakeholder yang terkait yang menjalankan kebijakan tersebut misalnya para staff yang dimana para staff disini dituntut untuk memberikan keahliannya dengan tepat dalam melaksanakan pengimplementasian kebijakan. Kemudian untuk para staff tersebut melakukan tugas pengimplementasian yang di inginkan maka harus ada fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam hal menunjang pekerjaan sebagai yang melaksanakan pengimplementasian kebijakan.

Pada pengimplementasian kebijakan dapat dipengaruhi dari kemampuan para sumber dayanya yang meliputi komitmen, otoritas, koordinasi antar pelaksana dan budaya yang dianut. Pada faktor ini menjadi sangat penting dalam hal pengimplementasian kebijakan karena aturan-aturan dan ketentuan yang ada pada kebijakan harus jelas dan konsisten. Kemudian pada sumber daya juga dilihat dari dimensi sumber daya manusia yang dimana jumlah staff sebagai pelaksana kebijakan harus dalam jumlah yang tepat dan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya hal ini bertujuan agar pelaksanaan kebijakan dapat berjalan dengan efektif.

Dalam sumber daya para personil dituntut untuk mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam pengimplementasian kebijakan agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif jika hal ini tidak dilakukan maka implementasi kebijakan tidak akan bisa dikatakan efektif dan menjadi masalah baru dalam penghambat dari adanya proses pengimplementasian kebijakan.

### 3. Sikap Pelaksana

Para pelaksana mempunyai sikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, kemungkinan besar mereka akan melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat keputusan awal.

Sebaliknya jika para implementor memiliki kecenderungan menghambat kebijakan, maka kondisi demikian akan sangat menghambat pada proses implementasi kebijakan.

Sikap para pelaksana kebijakan akan menjadi suatu yang sangat penting dalam proses implementasi kebijakan.

Artinya sekalipun tersedia sarana dan prasarana yang memadai dan dalam jumlah yang cukup, tetapi jika pelaksana kebijakan itu memiliki kenderungan atau sikap dan perilaku tidak seperti yang diharapkan oleh isi kebijakan, maka kondisi demikian akan sangat menghambat proses implementasi kebijakan.

Oleh karena itu para pelaksana kebijakan harus memiliki sikap mendukung dari adanya sebuah produk kebijakan agar dalam proses pelaksanaan kebijakannya dapat berjalan dengan efektif sehingga jalannya pelaksanaan kebijakan tersebut tidak menimbulkan distorsi yang dapat menghambat jalannya kebijakan untuk bisa tercapai dengan efektif.

### 4. Struktur Birokrasi

Birokrasi merupakan salah satu instansi pemerintah yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. Keberadaan birokrasi tidak hanya dalam struktur pemerintah, tetapi juga

dalam organisasi-organisasi swasta, institusi pendidikan dan sebagainya.

Bahkan dalam kasus-kasus tertentu birokrasi diciptakan hanya untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu. Implementasi kebijakan yang bersifat kompleks menuntut adanya kerjasama banyak pihak.

Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakefektifan dan menghambat jalannya pelaksanaan kebijakan. Maka daripada itu untuk memahami struktur birokrasi merupakan faktor yang fundamental untuk mengkaji jalannya implementasi kebijakan publik.

Dari penjelasan model implementasi yang dikemukakan oleh George C. Edwards III diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing unsur yang dikemukakannya itu unsur komunikasi, sumberdaya, sikap pelaksana, dan struktur birokrasi adalah sebuah sistem yang keberadaannya saling mempengaruhi.

Pandangan George C. Edwards III terkait implementasi kebijakan berfokus kepada pengaruh langsung dari komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana, dan struktur birokrasi terhadap implementasi kebijakan.

Pada keempat faktor yang dikemukakan oleh George C. Edwards III terkait dengan model implementasi kebijakan yang dimana secara tidak langsung mereka juga mempengaruhi implementasi melalui dampak/pengaruh satu terhadap lainnya serta adanya saling ketergantungan dan akhirnya membuat hal tersebut menjadi sederhana pada prosesnya.

Maka dengan daripada itu penelitian terkait pelaksanaan kebijakan *Work From Home (WFH)* dikatakan bahwa pekerjaan para ASN di lingkungan Pusat Penelitian Arkeologi Nasional mengalami kendala dan permasalahan yang dimana secara teoritik menurut George C. Edwards III yang hanya ditentukan oleh dua variabel penting, yaitu sumberdaya dan sikap pelaksana.

Pendapat ahli ini hanya diambil 2 indikator teori saja yaitu sumberdaya dan sikap pelaksana dikarenakan menyesuaikan dengan permasalahan dan fenomena sosial yang ada pada penelitian ini terkait pelaksanaan kebijakan *Work From Home (WFH)*.

#### **2.2.4. Sistem Kerja *Work From Home (WFH)***

*Work From Home (WFH)* adalah istilah untuk melakukan pekerjaan dengan jarak jauh, singkatnya, pekerjaan sehari-hari yang biasanya dilakukan di kantor kemudian dilakukan dirumah.<sup>10</sup>

Jadi para pekerja tidak perlu datang ke kantor secara tatap muka dengan para pekerja lainnya. Selain itu menurut Timbal dan Mustabat menyatakan bahwa yang menjadi indikator dari work from home adalah lingkungan kerja fleksibel, gangguan stress, kedekatan dengan keluarga, waktu perjalanan, kesehatan dan keseimbangan kerja.

---

<sup>10</sup> Rezeky Ana Ashal, "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14, no. 2 (2020). Hal: 223.

Adapun pengertian *Work From Home* (WFH) dimaksudkan untuk bekerja melalui jarak jauh dan ini menjadi hal biasa di dunia kerja dengan kerja jarak jauh para pegawai pun tidak perlu berusaha pergi ke tempat kerja untuk menyelesaikan tugasnya.

Dalam melakukan penyelesaian pekerjaan bisa dilakukan dirumah saja dan yang dikerjakan bisa dilakukan melalui teknologi seperti komputer maupun laptop didukung oleh beberapa aplikasi yang membantu mengerjakan tugas menjadi lebih mudah.<sup>11</sup>

Menurut Crosbie dan Moore *Work From Home* (WFH) adalah bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu).<sup>12</sup> Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan.

Menurut Huuhtanen pengertian *Work From Home* (WFH) dipahami secara lebih mudah yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada lokasi jauh dari kantor, dan menggunakan media telekomunikasi sebagai alat untuk bekerja.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Oswar Mungkasa, *Working from Home (WFH): "Towards a New Order in the Era of the COVID-19 Pandemic"*, *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, Vol. 4, no. 2, (2020). Hal 129.

<sup>12</sup> Crosbie Tracey and Moore Jeanne, "Work-Life Balance and Working from Home", *Journal Psychology Section, School Of Social Sciences, University of Teesside, Number 612, (2006): Hal: 33.*

<sup>13</sup> Nuria Puspitasari, "Efisiensi Sistem *Work From Home* (WFH) Pada Era Pandemi Bagi Wanita Pekerja," *Epigram* 17, no. 1 (2020): Hal: 37-42.

Maka dari penjelasan beberapa ahli diatas sistem bekerja dari rumah *Work From Home (WFH)* adalah suatu cara bekerja yang dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab yang dilakukan dengan cara menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang berada di kantor dari jarak jauh dalam konteks ini rumah.

Sistem kerja *Work From Home (WFH)* adalah salah satu cara yang paling efektif yang dimana dalam proses kerjanya menggunakan kecanggihan teknologi para pegawai kerja menjadi sangat mudah untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Namun masih juga terdapat kendala dikarenakan sistem kerja *Work From Home (WFH)* ini banyak pegawai yang masih melakukan penyesuaian dalam menerapkannya kegiatan kerja ini yang menggunakan kecanggihan teknologi.

Sistem kerja *Work From Home (WFH)* adalah kegiatan bekerja yang dilakukan dirumah atau dari jarak jauh, kemudian dapat dipahami kerja jarak jauh sebagai bekerja dari rumah atau di luar kantor dimana para pegawai melakukan kerja secara fleksibel.

Kegiatan bekerja ini memungkinkan melaksanakan pekerjaan jangka panjang jauh dari kantor atau pegawai dapat melakukan absen datang ke kantor dalam seminggu bisa dilakukan sekali atau dua kali saja seperti yang dilakukan pada saat adanya Pandemi Covid-19 sesuai dengan peraturan level PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat).

Kegiatan bekerja dari rumah atau *Work From Home (WFH)* yang biasa disebut sebagai *telework* secara konsep menurut Siddharta dan Malika di gagas oleh Norbert Wiener dalam bukunya yang berjudul *The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society*.<sup>14</sup>

Kemudian di Amerika ada istilah dari *Work From Home (WFH)* yaitu *telecommuting* yang di gagas oleh Jack Niles pada tahun 1970an awal dari adanya konsep ini dibuat sebagai bentuk untuk mengurangi masalah terkait kemacetan dan polusi udara.

Konsep *telework* atau *telecommuting* semakin berkembang pada tahun 1980an. Hal ini berdasarkan oleh berkembangnya teknologi, khususnya di bidang informasi dan komunikasi.

Pada era zaman sekarang kecanggihan teknologi dengan adanya *gadget handphone* dan laptop memungkinkan banyak orang untuk menjadikan rumah sebagai area untuk bekerja tanpa harus bersusah payah untuk datang ke kantor, menurut Kizza mekanisme bekejra dari rumah dipercaya sebagai mekanisme yang akan semakin meluas dan digunakan oleh berbagai perusahaan di masa depan.

Adapun Bentuk-bentuk dari *Work From Home (WFH)* atau bekerja dari jarak jauh yang paling umum dan sangat mudah dikenali adalah bekerja

---

<sup>14</sup> Syarfina Mahya Nadila, Andhika Ajie Baskoro, dan Pusat Riset Kependudukan, "Bekerja Dari Rumah : Analisa Kuantitatif Kinerja Para Pekerja Saat Pandemi COVID-19", *Jurnal Vokasi Indonesia*, Volume 9 Nomor 2, (2021). Hal: 14.

dari rumah (*home-based telecommuting*) dan bekerja dari kantor cabang (*center-based telecommuting*).

Bekerja dari rumah adalah menunjukkan lokasi bekerja dari rumah dengan berkomunikasi ke kantor, kemudian bekerja dari kantor cabang/satelit menunjukkan lokasi bekerja bukan dirumah tapi di kantor yang terdekat dari rumah.

Namun perlu juga diingat bahwa bekerja jarak jauh tidak perlu melibatkan bekerja di rumah, tetapi bisa juga termasuk memanfaatkan pusat bekerja jarak jauh (*telework center*), artinya yang berlokasi di luar rumah dan kantor regular.

Menurut Heathfield terdapat beragam skema bekerja diantaranya bekerja leluasa (*flexible schedule*), dan bekerja jarak jauh (*telecommuting*), tentu saja selain bekerja penuh waktu sampai dengan bekerja sementara. Lalu bekerja leluasa diartikan sebagai para pekerja dimungkinkan bekerja berbeda dari waktu kerja konvensional sehingga pekerja dapat menyeimbangkan bekerja dan berkehidupan.<sup>15</sup>

Sedangkan bekerja jarak jauh (dari rumah dan/atau lokasi lain diluar kantor) diartikan sebagai pengaturan bekerja secara leluasa yang memungkinkan bekerja jauh dari kanto sepanjang atau sebagian waktu.

---

<sup>15</sup> Oswar Mungkasa, "Working from Home (WFH): Towards a New Order in the Era of the COVID-19 Pandemic", *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, Vol. 4 no. 2, (2020). Hal 129-130.

### 2.2.5. Dimensi *Work From Home* (WFH)

Pekerjaan dan tugas yang dilakukan dari jarak jauh yaitu dari rumah tangga perlu dipahami tidak hanya dalam kategori definisi tetapi terutama dalam kategori praktik: bekerja dari rumah berarti mengalami dua dunia (privat dan publik, keluarga, dan pekerjaan) secara bersamaan dengan ruang terbatas, kemudian ada tiga dimensi penerapan atau terwujudnya *Work From Home* (WFH) yang dikemukakan oleh Gadecki,<sup>16</sup> yaitu:

- a. Ruang: transformasi ruang pribadi rumah (sebagai tempat realisasi kesukaan dan mengekspresikan diri) ke dalam ruang publik semu;
- b. Waktu: penggunaan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarah kepada tabrakan dua yang berbeda sistem waktu: waktu siklik (pekerjaan rumah tangga) dan waktu linier (tugas profesional), yang tumpang tindih;
- c. Peran Sosial: narasi tentang diri sendiri sebagai pekerja dari rumah, sebuah emanasi peran dan posisi teleworker yang konstan dilakukan.

---

<sup>16</sup> Maria Helena Carolinda Dua and Hyronimus, "Pengaruh Work from Home Terhadap *Work-Life Balance* Pekerja Perempuan Di Kota Ende," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)* 7, no. 2 (2020): Hal: 250.

Dari dimensi *Work From Home (WFH)* ini dapat disimpulkan bahwa rasa tanggung jawab sebagai pegawai pekerja tetap dilaksanakan sebagaimana mestinya seperti bekerja dikantor.

Namun yang menjadi pembeda adalah dari segi waktu dalam pengerjaannya, kenyamanan ruang untuk bekerja agar bisa fokus sehingga tidak terjadi distrosi yang berlebihan dalam melaksanakan pekerjaan dari rumah, kemudian peran sosial yang dimana tanggung jawab pribadi sebagai seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan cara bekerja *teleworker* yang dilakukan setiap hari nya dirumah.

#### **2.2.6. Indikator *Work From Home (WFH)***

Menurut Timbal dan Mustabsat dalam Farrell Kathleen,<sup>17</sup> terdapat tujuh indikator dari *Work From Home (WFH)* diantaranya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fleksibel.

Lingkungan fleksibel adalah lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memili sendiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

2. Gangguan stress.

Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit

---

<sup>17</sup> Roulia Martha Gabriella Tambunan, "Pengaruh Work From Home Dan Komitmen Dengan Penerapan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai Fmipa Usu," (2021), hal: 99.

menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.

3. Kedekatan dengan keluarga.

Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.

4. Waktu perjalanan.

Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu untuk menuju atau berpergian ke suatu tempat.

5. Kesehatan dan keseimbangan kerja.

Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

6. Kreativitas dan produktivitas tinggi.

Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.

7. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

Dari pemaparan di atas terkait sistem kerja *Work From Home (WFH)* adalah salah satu indikator dalam pelaksanaan sistem kerja *Work From Home (WFH)* yang dimana hal ini sejalan dengan kegiatan kerja yang dilakukan di lingkungan instansi pemerintah Pusat Penelitian Arkeologi Nasional.

Peneliti akan melakukan kegiatan penelitian lebih dalam lagi terkait pelaksanaan kebijakan sistem kerja *Work From Home (WFH)* dalam

konteks pelaksanaan kebijakan untuk para pegawai ASN dalam melakukan tugas bekerja.

### 2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran adalah suatu bentuk rencana penelitian yang dilakukan dengan cara membuat pemetaan (*mind mapping*) atau alur pemikiran yang dibuat oleh peneliti biasanya berupa bagan.

Pada kerangka pemikiran ini biasanya memaparkan teori-teori yang digunakan oleh peneliti secara ringkas dan juga sedikit penjelasan yang merujuk kepada inti pembahasan permasalahan penelitian.

Oleh karena itu kerangka berpikir adalah sebagai penjelasan secara singkat pada objek penelitian yang akan dilakukan. Sesuai dengan judul yang sudah dipaparkan terkait pelaksanaan kebijakan *Work From Home (WFH)* pada masa pandemi Covid-19 yang dimana disini peneliti berharap agar bisa dijadikan acuan untuk mengproyeksikan pelaksanaan kebijakan terhadap model implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George Edwards III, yang dimana implementasi kebijakan ditentukan oleh 4 (empat) variabel penting, yaitu: komunikasi, sumber daya, sikap pelaksana dan struktur birokrasi.

Namun penelitian yang sedang dikaji oleh peneliti saat ini hanya membahas teori model implementasi kebijakan menurut Edwards hanya dari dua indikator saja yaitu sumberdaya dan sikap pelaksana.

**Gambar 2.2 Kerangka Berpikir**



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022