

## LAMPIRAN



## Surat Perizinan Penelitian



**PUSAT RISET ARKEOLOGI LINGKUNGAN,  
MARITIM, DAN BUDAYA BERKELANJUTAN**  
Jalan Raya Condet Pejaten No.4, Pasar Minggu, Jakarta 12510  
Surel: pralmbb@brin.go.id | Laman: www.brin.go.id  
Telepon : 0811-1064-6816

SURAT KETERANGAN  
NOMOR : B-6416/III.8.2/TU.05.016/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marlon Nicolay Ramon Ririmasse  
NIP : 197803142006051001  
Pangkat/Gol : Pembina / IVa  
Jabatan : Kepala Pusat  
Instansi : Pusat Riset Arkeologi Lingkungan, Maritim, dan Budaya  
Berkelanjutan  
Organisasi Riset Arkeologi, Bahasa, dan Sastra  
Badan Riset dan Inovasi Nasional

Dengan ini menerangkan bahwa nama di bawah ini:

Nama : Braham Haryadi Raharjo  
NIM : 183112351550071  
Prodi/Konsentrasi : Administrasi Publik  
Universitas : Universitas Nasional

Diizinkan untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul: **Implementasi Kebijakan *Work From Home* (WFH) Pada Masa Pandemi Covid-19 di Pusat Penelitian Arkeologi Nasional, Badan Standar Kurikulum dan Asesmen Pendidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 16 Juni 2022  
Kepala Pusat Riset Arkeologi  
Lingkungan, Maritim, dan Budaya  
Berkelanjutan

 TT ELEKTRONIK

Marlon Nicolay Ramon Ririmasse  
NIP.197803142006051001



Dokumen ini dilandastangani secara elektronik menggunakan sertifikat dari BDR, silahkan lakukan verifikasi pada dokumen elektronik yang dapat diunduh dengan melakukan scan QR Code

## Surat Pernyataan Selesai Penelitian



### PUSAT RISET ARKEOLOGI LINGKUNGAN, MARITIM, DAN BUDAYA BERKELANJUTAN

Jalan Raya Condet Pejaten No.4, Pasar Minggu, Jakarta 12510  
Surel: pralmbb@brin.go.id | Laman: www.brin.go.id  
Telepon : 0811-1064-6816

SURAT KETERANGAN  
NOMOR : B-8899/III.8.2/TU.05.01/8/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marlon Nicolay Ramon Ririmasse  
NIP : 197803142006051001  
Pangkat/Gol : Pembina / IVa  
Jabatan : Kepala Pusat  
Instansi : Pusat Riset Arkeologi Lingkungan, Maritim, dan Budaya  
Berkelanjutan  
Organisasi Riset Arkeologi, Bahasa, dan Sastra  
Badan Riset dan Inovasi Nasional

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Braham Haryadi Raharjo  
NIM : 183112351550071  
Prodi/Konsentrasi : Administrasi Publik  
Universitas : Universitas Nasional

Telah menyelesaikan magang dan penelitian skripsi di Pusat Penelitian Arkeologi Nasional; Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi sejak tanggal 1 Oktober s.d. 31 Desember 2021 dan di Pusat Riset Arkeologi Lingkungan, Maritim dan Budaya Berkelanjutan; Badan Riset dan Inovasi Nasional sejak tanggal 2 Januari s.d. 31 Januari 2022 dengan hasil baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 12 Agustus 2022  
Kepala Pusat Riset Arkeologi  
Lingkungan, Maritim, dan Budaya  
Berkelanjutan

 TT ELEKTRONIK  
BRIN

Marlon Nicolay Ramon Ririmasse



Dokumen ini diandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat dari BSN, silahkan lakukan verifikasi pada dokumen elektronik yang dapat diunduh dengan melakukan scan QR Code

## PEDOMAN WAWANCARA

### Pertanyaan untuk Kepala Bagian Tata Usaha

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN di lingkungan Puslit Arkenas selama masa pandemi Covid-19 dan diberlakukannya kebijakan Work From Home ? (Indikator Sumberdaya)
2. Apakah para pegawai ASN sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan *Work From Home (WFH)* dalam hal bekerja ? (Indikator Sumber daya)
3. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan pegawai di lingkungan Pusat Penelitian Arkeologi Nasional pada saat *Work From Home (WFH)* selama masa Pandemi Covid-19 dapat terpenuhi dengan baik ? (Indikator Sumber Daya)
4. Bagaimana Komitmen para ASN di lingkungan Pusat Penelitian Arkeologi Nasional dalam menyikapi adanya kebijakan *Work From Home (WFH)* ? (Indikator Sikap Pelaksana)
5. Bagaimana tanggapan bapak terkait dengan para pegawai di Puslit Arkenas yang lupa untuk melaksanakan absensi kehadiran pada waktu sore hari pada saat adanya kebijakan *Work From Home (WFH)* ? (Indikator Sikap Pelaksana)
6. Bagaimana tanggapan para ASN dengan adanya kebijakan work from home ini, apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Pertanyaan untuk para Kepala Kelompok Kerja Pendayagunaan Hasil  
Penelitian, Fasilitasi Penelitian, dan Konservasi dan Arkeometri**

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada satuan kelompok kerja bapak, selama masa pandemi ini ?
2. Apakah para pegawai ASN pada satuan kelompok kerja sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan *Work From Home (WFH)* dalam hal bekerja ? (Indikator Sumber Daya)
3. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada satuan kelompok kerja yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan *Work From Home (WFH)* ? (Indikator Sumber Daya)
4. Bagaimana cara para pegawai ASN pada satuan kelompok kerja melakukan absensi kehadiran sebagai bentuk dari melakukan implementasi kebijakan *Work From Home (WFH)* ? (Indikator Sikap Pelaksana)
5. Bagaimana komitmen para pegawai ASN yang berada pada satuan kelompok kerja sebagai pelaksana terhadap pengimplementasian kebijakan *Work From Home (WFH)* ? (Indikator Sikap Pelaksana)
6. Bagaimana tanggapan para ASN pada satuan kelompok kerja terkait adanya kebijakan *work from home* ini, apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Pertanyaan untuk Aparatur Sipil Negara Jabatan Fungsional Tertentu  
dalam hal ini Para Peneliti Arkeologi**

1. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana untuk para ASN jabatan Fungsional tertentu jenjang jabatan peneliti ahli utama, peneliti ahli madya, dan peneliti muda, dan peneliti pertama dalam menunjang pekerjaannya fasilitas/sarana dan prasarana yang diberikan oleh kantor dapat menunjang semua kegiatan bekerja dari rumah ? (Indikator Sumber Daya)

2. Bagaimana komitmen dari para ASN pemangku jabatan fungsional tertentu (peneliti ahli utama, peneliti ahli madya, peneliti muda, dan peneliti pertama) sebagai pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan *Work From Home (WFH)* dalam hal penyelesaian pekerjaan ? (Indikator Sikap Pelaksana )
3. Bagaimana cara para jabatan fungsional tertentu dalam hal ini para peneliti dalam melakukan absensi kehadiran dalam bekerja sebagai bentuk melakukan implementasi kebijakan *Work From Home (WFH)* ? (Indikator Sikap Pelaksana)
4. Apakah ada kendala dalam hal melakukan absensi kehadiran dalam bekerja selama adanya kebijakan *Work From Home (WFH)* ?
5. Bagaimana tanggapan para ASN pemangku jabatan fungsional tertentu para peneliti arkeologi terkait adanya kebijakan *work from home* ini, apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana )

**Pertanyaan untuk para Aparatur Sipil Negara Jabatan Fungsional Umum  
dibagian Kepegawaian**

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada jabatan fungsional umum dibagian kepegawaian selama masa pandemi ?
2. Apakah para pegawai ASN pada jabatan fungsional umum sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan *Work From Home (WFH)* dalam hal bekerja ? (Indikator Sumberdaya)
3. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada jabatan fungsional umum yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan *Work From Home (WFH)* ? (Indikator Sumberdaya)
4. Bagaimana komitmen para jabatan fungsional umum sebaga pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan *Work From Home (WFH)* dalam hal bekerja dan penyelesaian pekerjaan ? (Indikator Sikap Pelaksana)

5. Bagaimana cara para jabatan fungsional umum dalam melakukan absensi kehadiran dalam bekerja sebagai bentuk melakukan implementasi kebijakan *Work From Home (WFH)* ? (Indikator Sikap Pelaksana)
6. Apakah ada kendala dalam hal melakukan absensi kehadiran dalam bekerja selama adanya kebijakan *Work From Home (WFH)* ? (Indikator Sikap Pelaksana)
7. Bagaimana tanggapan para ASN jabatan fungsional umum terkait dengan adanya kebijakan *work from home* ? Apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Pertanyaan untuk para Aparatur Sipil Negara Jabatan Fungsional Umum  
dibagian Keuangan**

1. Apakah para pegawai ASN pada jabatan fungsional umum di bagian keuangan sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan *work from home* dalam hal bekerja ? (Indikator Sumber Daya)
2. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada jabatan fungsional umum khususnya dibagian keuangan selama masa pandemi ? (Indikator Sumber Daya)
3. Apakah semua sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada jabatan fungsional umum khususnya dibagian keuangan yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan *work from home* ? (Indikator Sumber Daya)
4. Bagaimana alur proses dalam melakukan pengaturan keuangan selama masa adanya kebijakan *WFH* ? Apakah ada perubahan ? Jika ada, perubahannya seperti apa ? (Indikator Sumber Daya)
5. Bagaimana komitmen para jabatan fungsional umum khususnya dibagian keuangan sebagai pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan *work from home* dalam hal bekerja dan penyelesaian pekerjaan ? (Indikator Sikap Pelaksana)
6. Bagaimana tanggapan para ASN jabatan fungsional umum khususnya dibagian keuangan terkait dengan adanya kebijakan *work from home* dalam melaksanakan



pekerjaan secara work from home sebagai bentuk dari mengimplementasikan kebijakan work from home ? Apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

### **Pertanyaan untuk para Aparatur Sipil Negara Jabatan Fungsional Umum**

#### **Pada bidang teknis kelompok kerja**

#### **Pendayagunaan Hasil Penelitian, Fasilitas Penelitian, dan Konservasi dan Arkeometri**

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada jabatan fungsional umum, khususnya di bagian pokja anda selama masa pandemi ?
2. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada jabatan fungsional umum khususnya di bidang pokja anda, sarpras yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan *Work From Home (WFH)* ? (Indikator Sumber Daya)
3. Apakah para pegawai ASN pada jabatan fungsional umum khususnya di bidang pokja anda sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan *Work From Home (WFH)* dalam hal bekerja ? (Indikator Sumber Daya)
4. Bagaimana komitmen para jabatan fungsional umum sebagai pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan *Work From Home (WFH)* dalam hal bekerja dan penyelesaian pekerjaan, khususnya di bidang pokja anda ? (Indikator Sikap Pelaksana)
5. Bagaimana cara para jabatan fungsional umum dalam melakukan absensi kehadiran dalam bekerja sebagai bentuk melakukan implementasi kebijakan *Work From Home (WFH)*, khususnya di bidang pokja anda ? (Indikator Sikap Pelaksana)
6. Apakah ada kendala dalam hal melakukan absensi kehadiran dalam bekerja selama adanya kebijakan *Work From Home (WFH)* ini ? (Indikator Sikap Pelaksana)



7. Bagaimana tanggapan para ASN jabatan fungsional umum khususnya di bidang pokja anda terkait dengan adanya kebijakan work from home ? Apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

### FOTO DOKUMENTASI

Foto Dokumentasi	Keterangan
	Kepala Bagian Tata Usaha <b>Frandus S,Sos., M.AP.</b>



Kepala Kelompok Kerja  
Fasilitasi Penelitian

**Marlon Nicolay Ramon  
Ririmasse S.S., M.A.**



Kepala Kelompok Kerja  
Pendayagunaan Hasil  
Penelitian

**M. Rully Fauzi, S.Hum.,  
M.Sc.**



Kepala Kelompok Kerja  
Konservasi dan  
Arkeometri

**Agustijanto Indradjaja,  
M.Hum.**



Aparatur Sipil Negara  
Jabatan Fungsional  
Tertentu  
(Peneliti Ahli Madya)

**Dr. RR. Triwurjani,  
M.Hum.**



Aparatur Sipil Negara  
Jabatan Fungsional  
Tertentu  
(Peneliti Pertama)

**Dimas Nugroho, S.Hum.**



Aparatur Sipil Negara  
Jabatan Fungsional Umum  
(di bagian Tata Usaha)

**Aji Rusmawan, S.IP.**





Aparatur Sipil Negara  
Jabatan Fungsional Umum  
(di bagian Tata Usaha)

**Petti Septia Ayuandi,  
S.H., M.H.**



Aparatur Sipil Negara  
Jabatan Fungsional Umum  
(di bagian Tata Usaha)

**Fifi Lutfia Wardhani,  
S.Hum.**



Aparatur Sipil Negara  
Jabatan Fungsional Umum  
(di bagian Tata Usaha)

**Nungki Karina  
Pusparani, S.E.**



Aparatur Sipil Negara  
Jabatan Fungsional Umum  
(di bagian Tata Usaha)

**Rachmat Subekti, A.Md.  
Kb.N.**



Aparatur Sipil Negara  
Jabatan Fungsional Umum  
(di bidang teknis  
Kelompok Kerja  
Konservasi dan  
Arkeometri)

**Alqis Lukman, S.Hum.**



Aparatur Sipil Negara  
Jabatan Fungsional Umum  
(di bidang teknis  
Kelompok Kerja  
Pendayagunaan Hasil  
Penelitian )

**Harriyadi, S.S.**





Aparatur Sipil Negara  
Jabatan Fungsional  
(di bidang teknis  
Kelompok Kerja Fasilitas  
Penelitian)

**Rama Putra Siswantara,  
S.Ikom.**



## LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA

**Kepala Bagian Tata Usaha Pusat Penelitian Arkeologi Nasional**

**(Bapak Frandus, S.sos., M.AP.)**

**(Rabu, 22 Juni 2022)**

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN di lingkungan Puslit Arkenas selama masa pandemi Covid-19 dan diberlakukannya kebijakan Work From Home ? (Indikator Sumberdaya)

**Jawab:** Terkait dengan jumlah perbedaan pegawai ya tidak ada, ya mungkin ada satu atau dua yang pensiun di pusat maupun balar itu ya wajar sih karena memang masa pensiun kan, bukan karena dia sakit karena Covid-19 atau apa ga ada sih, kebetulan semuanya tidak ada lah yang seperti itu kalo ada satu dua pegawai yang memasuki masa pensiun pada saat WFH sepertinya ada di Balai Arkeologi yaitu karena masa pensiun seperti itu.

2. Apakah para pegawai ASN sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan *Work From Home* (WFH) dalam hal bekerja ? (Indikator Sumber daya)

**Jawab:** Secara garis besar, memenuhi dan mampu ya berdasarkan tolak ukur penilaian yang saya lihat di lakip, Namun memang ada sebagian juga yang kurang mampu hal ini kaitannya dengan penguasaan teknologi komputer ini untuk pegawai-pegawai di lingkungan Puslit Arkenas yang sudah berumur lah, ya karena pada masa WFH berlangsung mereka mungkin banyak yang lulusan-lulusannya mohon maaf belum sarjana, yang hanya lulusan SMA dan ini yang belum terbiasa dengan menggunakan fasilitas teknologi komputer pada zaman sekarang nah seperti itu, misalnya dalam menggunakan SINDE, menggunakan E-mail, dan sebagainya belum terbiasa bisa menguasai gitu jadi itu ada beberapa yang tidak bisa menggunakan gitu kalo terkait dengan kinerja nya selama WFH berlangsung, tapi hal tersebut kita siasati misalnya kayak di Puslit Arkenas sendiri ada satu atau tiga orang yang masih tidak familiar dengan PC komputer terkait dengan mengirim dokumen akhirnya mereka saya

tugaskan dengan kegiatan pekerjaan yang bersifat fisik karena kebetulan mereka juga bekerja dibagian rumah tangga sehingga saya untuk menugaskan mereka untuk mengecek segala fasilitas kantor, lalu kinerja security, Cleaning service, dan hal lainnya yang berhubungan dengan tugas di bidang mereka.

3. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan pegawai di lingkungan Pusat Penelitian Arkeologi Nasional pada saat *Work From Home (WFH)* selama masa Pandemi Covid-19 dapat terpenuhi dengan baik ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Pada Puslit Arkenas ini ASN nya kan dibagi menjadi dua yaitu ASN jabatan fungsional umum seperti para pegawai di bagian tata usaha dan pegawai di bagian teknis atau kelompok kerja dan ASN jabatan fungsional tertentu dalam hal ini para peneliti (Peneliti Ahli Utama, Peneliti Ahli Madya, dan Peneliti Muda, dan Peneliti Pertama). Kalo untuk jabatan fungsional tertentu semua fasilitas yang diberikan oleh kantor sudah kami support dari awal sebelum adanya kebijakan WFH para peneliti sudah kami berikan laptop satu orang menggunakan satu laptop, jadi tidak ada masalah kita sudah support semua. Kalo untuk peneliti menurut saya sih tidak menjadi bermasalah karena memang output pekerjaan mereka kan berupa tulisan hanya bekerja untuk dirinya sendiri yaitu menulis, kalo untuk ASN jabatan fungsional umum seperti dibagian tatausaha dan teknis atau kelompok kerja menjadi terkendala selama adanya kebijakan WFH terkait fasilitas/sarana prasarana yang diberikan karena mereka bekerja berkaitan dengan para pegawai ASN baik itu didalam lingkungan Puslit Arkenas maupun diluar lingkungan Puslit Arkenas

4. Bagaimana Komitmen para ASN di lingkungan Pusat Penelitian Arkeologi Nasional dalam menyikapi adanya kebijakan *Work From Home (WFH)* ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Terkait dengan komitmen, mereka mempunyai komitmen yang tinggi dalam hal ini para temen-temen ASN di lingkungan puslit arkenas yang dibawah Tata Usaha, Teknis Kelompok Kerja, dan jabatan fungsional

tertentu (Peneliti) berjalan dan buktinya dari hasil penilaian kinerja dikantor daya serap kami tuh hampir 95% lebih, dimana kantor ASN organisasi pemerintah lainnya yang didalam satuan kerja Kemendikbud Ristek penilaian kinerja dikantor daya serapnya tuh masih dibawah angka 90% seperti itu, nah itu kan dalam artian bahwa karyawan dan para pegawai ASN dilingkungan Puslit Arkenas mempunyai pemahaman yang sama gitu ketika saya menyampaikan bahwa kita harus berkinerja di masa Pandemi Covid-19.

5. Bagaimana tanggapan bapak terkait dengan para pegawai di Puslit Arkenas yang lupa untuk melaksanakan absensi kehadiran pada waktu sore hari pada saat adanya kebijakan *Work From Home (WFH)* ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Terkait dengan para pegawai yang lupa melaksanakan absensi kehadiran secara online baik itu melalui Google form pada awal-awal WFH lalu seiring berjalannya waktu absensi kehadiran menggunakan aplikasi dari Kemendikbud Ristek Dikbud HR, aplikasi ini ada pada bulan Juli tahun 2021 pada waktu itu masih WFH, Jadi terkait dengan lupa absen kehadiran secara online itu sudah diumumkan dulu gitu bahwa maksimal melakukan absen pulang tuh absen itu jam 9 malam atau jam setengah 10 malam setelah itu ya udah gadihitung absen ya kalo dia lupa. Itu udah kita umumkan pada saat adanya kebijakan WFH ada gitu, tetapi memang kalo ada orang yang lupa absensi ya dengan alasan yang logis memang difasilitasi pada saat melakukan absensi online untuk mengisi form lupa absen tapi dengan tanda tangan dari atasan yang bersangkutan langsung gitu.

6. Bagaimana tanggapan para ASN dengan adanya kebijakan work from home ini, apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Terkait dengan itu, para pegawai itu ada yang setuju ada juga yang tidak ya, biasa pro kontra seperti itu, kalo dari sisi para peneliti mereka setuju sekali karena ya peneliti terbiasa memang tidak mau terpatok dengan waktu dia karena memang pekerjaannya tidak terhubung langsung harus dikantor sebenarnya gitu, karena dia bisa pergi ke perpustakaan

dimanapun misalnya mencari data kalo dari sisi peneliti seperti itu gitu. Tapi kalo dari sisi administrasi dan teknis ada beberapa yang setuju juga ada yang tidak. Karena yang teknis yang administratif kadang dia terpaut dengan terkait dengan jenis pekerjaannya ya misalnya orang laboratorium, laboratorium nya kan dikantor gitu dia harus menggunakan mikroskop gamungkin mikroskop nya dibawa pulang kerumah gitu, nah ada yang seperti itu. Tapi ada juga yang jenis kerjanya sifatnya pengolahan data yaa selama data itu bisa dia kerjakan dirumah misalnyakan input datanya yaa dia seneng-seneng aja gitu, yang administratif pun juga seperti itu kalo ya masih bisa kita kerjakan secara online menggunakan SINDE misalnya tadi, ya temen-temen sih seneng-seneng aja gitu tapi ketika harus fisik datang untuk mengantar dokumen atau menyiapkan dokumen fisik ya mau tidak mau harus datang ke kantor jadi yaa sebenarnya pro kontra lah ada yang senang ada yang tidak yang paling senang tadi ya peneliti yang agak sulit itu teknis dan administratif seperti itu.

**Kepala Kelompok Kerja Fasilitasi Penelitian**  
**(Bapak Marlon Nicolay Ramon Ririmasse S.S., M.A.)**  
**(Selasa, 28 Juni 2022)**

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada satuan kelompok kerja bapak, selama masa pandemi ini ?

**Jawab:** Kalo perbedaan jumlah pegawai dalam hal kehadiran fisik ya pasti ya karena kan peraturan pemerintah ada terkait dengan level PPKM kan, ada level mana yang hanya bisa 25% pegawai, ada yang 50% ada yang 75% dan itu juga kami terapkan walaupun mungkin tidak straight ya artinya ada kondisi-kondisi tertentu yang mungkin mengharuskan teman-teman tuh hadir melebihi kapasitas itu tapi masih tetap dengan menerapkan protokol kesehatan. Untuk jumlahnya masih tetap sama dari sebelum adanya WFH dan sesudah adanya WFH tidak ada yang bertambah ataupun berkurang.

2. Apakah para pegawai ASN pada satuan kelompok kerja sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** kalo yang terkait dengan jumlah pegawai dalam pemahaman konfigurasi kelompok kerja secara keseluruhan tetap sama sih, cuman mungkin presentase kehadiran secara fisik saja yang diatur kan kemudian sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan, sepengalaman kami sih selama proses WFH cukup sih maksudnya secara umum sih semuanya tetap siap ketika saya memerintahkan untuk melakukan suatu pekerjaan selama adanya WFH kepada para staff bidang teknis kelompok kerja.

3. Apakah semua faslitas/sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada satuan kelompok kerja yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Secara umum bisa memenuhi artinya walaupun mungkin itu sih sesuatu yang berproses yah, artinya pada tahun 2020 Pandemi Covid-19 pertama itu kan banyak adaptasi kan, semua langsung dirumahkan, penyediaan fasilitas itu sifatnya gradual, misalnya peralatan cuci tangan didepan kantor, dan lain-lain kemudian Hand Sanitizer sama berbagai perangkat-perangkat kesehatan nah itu kan gradual. Jadi sebetulnya secara umum tuh sangat mendukung cuman bertahap gitu, pada tahun 2020 waktu awal itu kan mungkin tidak langsung kan tapi perlahan-lahan ketika mulai jadi suatu kebiasaan baru. Nah pada tahun 2021 jadi suatu yang normal karena maksudnya menjadi bagian dari kebutuhan rutin untuk kantor seperti itu. Kalo saya sendiri mendapat laptop saja dan itu diberikan oleh kantor dari sebelum adanya WFH.

4. Bagaimana komitmen para pegawai ASN yang berada pada satuan kelompok kerja sebagai pelaksana terhadap pengimplementasian kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Sebetulnya sih secara umum ya ini sih pengamatan saya dari teman-teman dari segi komitmen yaa relatif tetap maksimal ya, karena memang



apa ya walaupun mungkin kerjanya dirumah seperti yang tadi kita bilang proses untuk controlling itu kan tetap jalan ya pertama sih cukup efektif lewat Whatsapp Grup kemudian yang kedua lewat pertemuan-pertemuan rutin Zoom Meeting kalo dibutuhkan jadi sebetulnya kita termasuk sangat terbantu dengan keberadaan Whatsapp Grup. Whatsapp Grup itu kan untuk rencana kerja proses kerja semuanya itu kan sudah cukup jelas cuman mungkin skema pelaksanaannya saja yang bergeser dari tatap muka menjadi tidak tatap muka mungkin gitu aja.

5. Bagaimana cara para pegawai ASN pada satuan kelompok kerja melakukan absensi kehadiran sebagai bentuk dari melakukan implementasi kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Terkait lupa dalam melaksanakan absensi kehadiran pada waktu sore hari sebetulnya masalah kebiasaan aja sih, artinya itu kan maksudnya dalam sekian tahun kan absensi kehadiran dilakukan secara fisik datang ke kantor kemudian finger print kemudian harus absen via aplikasi artinya aplikasi dari Kemendikbud Ristek yaitu DIKBUDHR itu kan paling enak lewat laptop gitu loh untuk melakukan absensi kalo tidak lewat PC komputer kan, dia kurang efektif kalo lewat Handphone, jadi itu juga yang cukup menjadi kendala buat teman-teman ASN di lingkungan Puslit Arkenas karena kan tidak semua orang selalu stand by dengan laptopnya seperti itu, jadi kadang-kadang ada yang baru punya akses baru dia absen, atau iya mentok yaa paling umum kelupaan karena mungkin alur dalam proses melakukan absensi melalui aplikasi yang disediakan dari Kemendikbud Ristek DIKBUDHR ini adalah hal baru bagi kami, jadi kami baru-baru penyesuaian pada saat aplikasi absensi kehadiran ini dikeluarkan.

6. Bagaimana tanggapan para ASN pada satuan kelompok kerja terkait adanya kebijakan work from home ini, apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Kalo secara umum sih sebagai ASN otomatis tidak punya pilihan toh, ketika ada kebijakan itu harus semuanya pasti ikut lah, untuk itu, nah



cuman interpretasi dari setiap pegawai itu kan buat kebijakan WFH itu kan berbeda-beda tapi yang jelas sih yang kita lihat ketika ada pengaturan seperti itu umumnya sih hampir semua pegawai istilahnya mengikuti skema WFH itu gitu loh mungkin ada beberapa pengecualian misalnya, kayak pegawai yang tinggal didekat kantor atau yang ngekost di dekat kantor tidak ada keluarga kan, nah mereka daripada kerja di kostan ya mereka milih kerja dikantor. Misalnya kan datang ke kantor, Tapi itu pun sifatnya sangat terbatas karena sebetulnya kondisi kantor kan kosong nah mereka semua yang datang ke kantor mungkin hanya satu dua orang dengan mematuhi protokol kesehatan toh, kalo pun mereka datang kesini sebetulnya tuh kan ya karena walaupun dalam tanda kutip kantor secara resmi tutup tapi berbagai fasilitas yang ada di kantor tetap jalan misalnya ada internet kemudian yang lain-lain semuanya kan tetap berjalan nah itu kan cukup membantu. Tapi secara umum ya bisa dibilang 98% lah kalo pegawai itu semua tetap dirumah cuman mungkin ada beberapa secara lokasi tinggalnya deket kostannya deket ya mereka lebih memilih untuk bekerja di kantor.

**Kepala Kelompok Kerja Pendayagunaan Hasil Penelitian  
(Bapak M. Rully Fauzi, S.Hum., M.Sc.)  
(Rabu, 13 Juli 2022)**

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada satuan kelompok kerja bapak, selama masa pandemi ini ?

**Jawab:** Terkait dengan itu, kami pada saat waktu WFH itu jumlah pegawainya di POKJA Pendayagunaan Hasil Penelitian itu tetap sama ya dengan sebelum adanya kebijakan WFH, artinya tidak ada penambahan dan pengurangan pegawai seperti itu.

2. Apakah para pegawai ASN pada satuan kelompok kerja sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Dalam konteks kemampuan dan keterampilan teman-teman pegawai di pokja saya sih sudah cukup, dengan beban kerja yang ada pada saat WFH berlangsung. Karena hal tersebut ada parameternya berdasarkan

capaian kita yang ada di target bulanan yang ditentukan sendiri oleh kita dan biasanya tercapai. Sebenarnya untuk strategi bagaimana seluruh program itu tercapai yang dilakukan pada saat WFH di akhir tahun nya biasanya seperti itu, jadi setiap triwulan kita ada evaluasi bahkan setiap bulan ada kita lihat kita akan mengerjakan apa untuk bulan depan misalnya, apakah kalo kita kerjakan bulan depan itu akan beresiko ke kegiatan program kerja pokja kita yang lainnya jadi kita evaluasi disitu dan biasanya selalu tercapai. Jadi artinya manpower nya cukup dan memenuhi standar yang ada.

3. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada satuan kelompok kerja yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Di pokja kami itu kami dibekali Laptop. Kalo misalnya pulsa kuota internet di pokja kita gadapet, ya mungkin itu sih yang kita butuh kan mungkin pulsa paket data, tapi kan ga semua orang pake paket data atau tethering ya, gimana ngontrolnya kita paham lah ya, ada yang dirumah pake internet WIFI ini yang bener-bener dia WFH jadi maksudnya dia melakukan pekerjaan dirumah tidak pergi keluar rumah. Kalo saya rasa sih dengan kerjaan yang misalnya design nih pake komputer untuk kerjaan revisi dan lain-lain pake komputer, kadang-kadang saya mengecek pekerjaan teman-teman pegawai bidang teknis pokja saya di melalui handphone misalnya narasi salah satu video kita cek ya semuanya bener-bener menggunakan gadget yang kita punya mulai dari handphone sampe komputer dan beberapa yang difasilitasi kantor ya kalo misalnya buat video, kita harus membawa pulang kerumah karena artinya dipinjem laptop kantor tapi untuk fasilitas yang lainnya saya juga bingung fasilitas WFH yang dimaksud ini apa nih misalnya meja gamungkin meja kantor kan. Memang dari kantor ada beberapa pegawai ASN yang mendapat fasilitas kuota internet tapi untuk pokja kami tidak ada. Kalo saya pribadi engga sih mas pada saat WFH tidak mendapatkan kuota internet pulsa tersebut, Tapi dulu kalo misalnya kita ada pertemuan online ya memang kita dapet pulsa,

itu memang dikasih tapi kalo konteks WFH untuk kerjaan rutin dari kantor itu ga ada, kecuali ya komputer, karena memang bertanggung jawabannya sulit kayak gitu.

4. Bagaimana cara para pegawai ASN pada satuan kelompok kerja melakukan absensi kehadiran sebagai bentuk dari melakukan implementasi kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Kalo kita dulu di saat kita WFH itu pasti ada giliran ya, itu diatur sama pihak kepegawaian kenapa karena mengacu kepada peraturan pemerintah misalnya kantor hanya boleh di isi 30%, kantor hanya boleh di isi 70% dan lain-lain seperti itu sih untuk absensi ya, jadi absensi kehadiran kita itu yang satu itu kita absensi dikantor yang kehadiran full dalam seminggu misalnya dua atau tiga kali masuk dengan mengikuti surat edaran gubernur DKI Jakarta setiap kantor di Jakarta boleh di isi misalnya tiga puluh persen. Yang dulu-dulu ya awal-awal, bahkan kalo sampai misalnya kalo misalnya ada yang terpapar Covid-19 yaa kita benar-benar ngga masuk kan saat itu, yaudah kita absen nya melalui Online karena memang disediakan waktu itu oleh Kemendikbud Ristek. Mediana kalo dulu absensi online nya itu kita pakai google form sih sebenarnya, seperti absensi biasa sih sebenarnya kayak gitu aja dan itu selalu di update setiap bulannya.

5. Bagaimana komitmen para pegawai ASN yang berada pada satuan kelompok kerja sebagai pelaksana terhadap pengimplementasian kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Terkait dengan komitmen sebenarnya komitmen seorang pekerja sebagai seorang ASN ya sama aja. Tidak ada perbedaan sih, cuman beda lokasi tempat untuk bekerja saja, karena kalo yang seharusnya bisa dikerjakan kantor itu dibawa pulang kerumah artinya kita harus punya fasilitas yang sama kayak dikantor untuk bekerja dirumah, dan kita harus adaptasi sebenarnya. Komitmen sih kita beradaptasi dengan situasi tersebut misalnya, kita udah tau nih kalo kita bakal kerja dirumah gabisa menggunakan server kantor ya data yang di server kantor kita taro di laptop kita sehingga tidak ada alesan kalo misalnya data nya itu ada di server kantor

tapi memang beberapakali kita punya kendala itu karena datanya ada dikantor tapi permintaan data baru nih, misalnya dari entah dari pihak lain dari pihak ketiga kita minta data tentang misalnya atasan kita minta data tentang jumlah guru yang terdampak di tahun 2018 di kegiatan Rumah Peradaban misalnya seperti itu. Mau tidak mau kita harus mengakses dari data itu langsung dikantor misalnya kayak gitu atau untuk memeriksa pengiriman buku pengayaan itu kan cek fisik ya, yaa kita berkoordinasi aja sih sebenarnya sama pihak penyelenggara kantor misalnya teknis dikantor seperti Tata Usaha kantor, kita mau masuk nih dizinkan atau tidak kayak gitu.

6. Bagaimana tanggapan para ASN pada satuan kelompok kerja terkait adanya kebijakan work from home ini, apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Pada waktu itu pada saat di awal-awal Pandemi Covid-19 dan adanya WFH kemudian kita melaksanakan kebijakan tersebut pada awalnya kita menolak, sampe pada akhirnya kita menerima dengan cara melakukan berbagai macam adaptasi ya, maksudnya itu kan bertahap ya mulai dari kita harus adaptasi mulai dari misalnya ada yang terlewat ada yang gabiasa kerja dirumah ada yang harus ketemuan, gabiasa ketemuan online, ketemuan-ketemuan secara online yang diseberang sana ternyata gabisa kayak gitu, intinya pada saat kita melakukan komunikasi sebenarnya tidak semua pada daerah di Indonesia misalnya, kita sering kerja sama sama partner kita kan dari Pemerintah Daerah tidak semuanya bisa diajak bekerjasama dengan lancar karena adanya perbedaan jarak yang jauh dan juga keadaan sinyal yang berada di kota/daerah tersebut seperti itu.

## **Kepala Kelompok Kerja Konservasi dan Arkeometri**

**(Bapak Agustijanto Indradjaja, M.Hum.)**

**(05 Juli 2022)**

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada satuan kelompok kerja bapak, selama masa pandemi ?

**Jawab:** Pengurangan jumlah pegawai dipokja saya sendiri tidak ada, cuman hari masuk ke kantornya saja yang diatur, karena itu tadi pengumumannya kan mingguan tuh, kalo yang PPKM nya naik kita yang boleh masuk hanya 25%, kemudian kalo PPKMnya agak sedikit longgar boleh masuk hanya 50% kemudian kalo PPKMnya pelonggaran dikatakan cukup aman maka diperbolehkan masuk sebesar 75% yang dimana hal ini diatur oleh bagian Tata Usaha dan itu nanti tetep ada pegawai dari pokja yang masuk, mungkin jumlahnya disesuaikan dengan level PPKM yang berlaku.

2. Apakah para pegawai ASN pada satuan kelompok kerja sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Kalo untuk SDM nya saya kira udah memenuhi semuanya artinya memang kebutuhan kita untuk bisa melaksanakan tugas di POKJA sudah tercover dari 12 staff itu. Karena di pokja kita kan melingkupi untuk masalah Laboratorium, masalah database artefak, masalah dokumentasi foto dan film, peta, dan gambar untuk arkeologi. Setiap orang sudah punya tugasnya masing-masing gitu artinya misalnya untuk LAB kami sudah punya tenaga yang menghandle LAB ada 2 orang, untuk yang pemetaan kita juga ada tenaga-tenaga dari geodesi dan geografi ada dua orang disana jadi penempatannya sudah sesuai dengan latar belakang kemampuan dan keahliannya masing-masing.

3. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada satuan kelompok kerja yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan Work From Home (WFH)? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Iya sebenarnya, memangkan kebutuhan kita bisa berkomunikasi ya artinya kantor sudah meberikan kuota sudah cukup, memang rata-rata untuk komputer mereka sudah pada punya ya, kan dikantor memang sudah difasilitasi untuk tenaga staff di pokja kami kan kebutuhan komputer tergantung masing-masing misalnya untuk peta dia butuh spek yang besar itu sudah dipenuhi juga begitu. Kalo untuk bisa bekerja dirumah mungkin kantor tidak menyediakan laptop ya saya kira mungkin untuk komputer mereka dikantor tidak ada masalah sih sejauh ini, dan juga tidak ada complain kalo tidak punya laptop ketika adanya kegiatan daring pada masa WFH berlangsung itu tidak ada. Kalo saya sendiri sebenarnya dari awal sebelu WFH ada sudah diberikan fasilitas laptop.

4. Bagaimana cara para pegawai ASN pada satuan kelompok kerja melakukan absensi kehadiran sebagai bentuk dari melakukan implementasi kebijakan work fom home ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Terkait dengan absensi kehadiran itu ada aplikasi yang dibuat sama Tata Usaha jadi kita bisa lewat HP untuk teman-teman yang WFH, tetapi kan kalo masuk kantor tetap ada FingerPrint ya jadi ada dua cara. Kalo ada yang lupa pegawai itu hal biasa artinya memang kita melakukan beradaptasi sesuatu hal yang baru, kan biasanya adalah yang lupa-lupa itu manusiawi kalo menurut saya, buat saya kalo dalam hal lupa absen kita lapor ke bagian kepegawaian untuk memberitahu bahwa kita lupa absen seperti itu sih.

5. Bagaimana komitmen para pegawai ASN yang berada pada satuan kelompok kerja sebagai pelaksana terhadap pengimplementasian kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Dalam konteks komitmen, saya melihat temen-temen para pegawai di bidang teknis pokja saya ya punya komitmen yang sama dan punya semangat yang sama untuk kita bekerja semaksimal mungkin pada saat WFH, artinya WFH tidak dijadikan alasan dalam mengerjakan tugas kita meskipun memang hasil capaian target waktu dalam pengerjaannya tidak sama dengan waktu-waktu normal.



6. Bagaimana tanggapan para ASN pada satuan kelompok kerja terkait adanya kebijakan work from home ini, apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** karena ini sudah menjadi kebijakan nasional terkait WFH, artinya kita mengikuti artinya kita mengikuti apa yang sudah bisa di sampaikan dari pemerintah pusat begitu, hanya saja kita menyesuaikan situasinya apa yang tetap kita bisa kerjakan sebagai ASN pada saat WFH karena kita punya kewajiban juga kan seperti itu saya melihat saya dan teman-teman sudah berusaha untuk menyesuaikan diri untuk tetap bisa bekerja dalam situasi pandemi Covid-19 dengan jam-jam kerja seperti WFH dan WFO.

**Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Jabatan Fungsional Tertentu dalam hal ini para peneliti arkeologi di Puslit Arkenas (Peneliti Ahli Madya)**

**(Koordinator Peneliti)**

**(Ibu Dr. RR. Triwurjani, M.Hum.)**

**(Sabtu, 16 Juli 2022)**

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN jabatan fungsional tertentu dalam hal ini para peneliti arkeologi (Peneliti Ahli Utama, Peneliti Ahli Madya, Peneliti Muda, dan Peneliti Pertama) selama masa pandemi ?

**Jawab:** Tidak ada perbedaan jumlah dari kami para peneliti arkeologi baik itu selama masa sebelum kebijakan WFH itu ada maupun pada saat diberlakukannya kebijakan WFH.

2. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana untuk para ASN jabatan Fungsional tertentu jenjang jabatan peneliti ahli utama, peneliti ahli madya, dan peneliti muda, dan peneliti pertama dalam menunjang pekerjaannya fasilitas/sarana dan prasarana yang diberikan oleh kantor dapat menunjang semua kegiatan bekerja dari rumah ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Terkait dengan perihal fasilitas/sarpas dari kantor kan hanya diberikan masker, faceshield, dan handsanitizer, desinfectan ya, kemudian kita dapat sarana dan prasarana fasilitas sebulan sekali untuk melaksanakan



Test Covid-19 yaitu antigen nah jadi kita terkontrol gitu, terus kalo misalnya ada yang terpapar Virus Covid-19 di anjurkan untuk periksa kedokter dengan biaya kantor nah itu disitu, kemudian juga secara berkala juga diadakan vaksin jadi semuanya tuh vaksin disitu,

2. Bagaimana komitmen dari para ASN pemangku jabatan fungsional tertentu (peneliti ahli utama, peneliti ahli madya, peneliti muda, dan peneliti pertama) sebagai pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal penyelesaian pekerjaan ? (Indikator Sikap Pelaksana )

**Jawab:** Terkait dengan komitmen kami, kami berusaha menyelesaikan pekerjaan sebagai ASN kan kita sudah mengisi E-SKP, dalam E-SKP tersebut ada log book harian yang menjadi apa-apa saja yang menjadi tupoksi kita sebagai peneliti harus terpenuhi semuanya nah kita berusaha memenuhi dengan kerja keras dan disiplin yang ketat selama WFH berlangsung.

3. Bagaimana cara para jabatan fungsional tertentu dalam hal ini para peneliti dalam melakukan absensi kehadiran dalam bekerja sebagai bentuk melakukan implementasi kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Terkait dengan absensi kehadiran selama WFH, kami itu masuk tergantung dari aturan kemendagri dan juga bari BKN yang mengatur ASN dan yang lain-lainnya tinggal mengatur semuanya gitu kapan kita datangnya. Kemudian pada absensi kita melakukan secara online lewat aplikasi dari kemendikbud ristek yaitu DIKBUDHR lalu kita mengisi E-SKP log book harian kami pada kegiatan dalam sehari mengerjakan apa saja seperti itu yang dikakukan pada masa WFH.

4. Apakah ada kendala dalam hal melakukan absensi kehadiran dalam bekerja selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ?

**Jawab:** Ada kendala biasanya kita suka lupa absen itu sering kejadian, kemudian nanti kita lapor kebagian kepegawaian untuk mengisi surat lupa absen kemudian melaporkannya kepada petugas kepegawaian tersebut dengan tanda tangan dari pimpinan Puslit Arkenas yaitu Kepala Puslit Arkenas.

5. Bagaimana tanggapan para ASN pemangku jabatan fungsional tertentu para peneliti arkeologi terkait adanya kebijakan work from home ini, apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Tentunya kami sebagai peneliti di bidang arkeologi mengikuti aturan-aturan terkait dengan sistem bekerja dari rumah (WFH) sebagai ASN, karena sifatnya itu wajib dan harus dipatuhi aturan tersebut yang telah dibuat oleh pemerintah untuk bisa tetap bekerja di tengah situasi Pandemi Covid-19.

**Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Jabatan Fungsional Tertentu dalam hal ini peneliti di Puslit Arkenas (Peneliti Pertama)**

**(Bapak Dimas Nugroho, S.Hum.)**

**(Selasa, 5 Juli 2022)**

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN jabatan fungsional tertentu dalam hal ini para peneliti arkeologi (Peneliti Ahli Utama, Peneliti Ahli Madya, Peneliti Muda, dan Peneliti Pertama) selama masa pandemi ?

**Jawab:** Terkait dengan hal tersebut, saya sebagai peneliti yang kebetulan juga membantu pekerjaan di Pokja Konservasi dan Arkeometri, para peneliti di Puslit Arkenas itu jumlahnya tetap sama ya, dalam artian tidak ada perbedaan antara sebelum WFH dan sesudah adanya WFH ini berjalan seperti itu.

2. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana untuk para ASN jabatan Fungsional tertentu jenjang jabatan peneliti ahli utama, peneliti ahli madya, dan peneliti muda, dan peneliti pertama dalam menunjang pekerjaan yang diberikan oleh kantor dapat menunjang semua kegiatan bekerja dari rumah ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Kalo fasilitas/sarana dan prasarana yang diberikan oleh kantor karena saya peneliti yang juga memiliki pekerjaan membantu teknis bidang kelompok kerja saya mendapatkan bantuan pulsa kuota internet, hal ini diberikan jika ada acara kegiatan rapat diluar jam kantor dan selama WFH

ini ketika orang bekerja secara penuh menggunakan Zoom Meeting kan nah itu kita dibayai oleh negara untuk pulsa kuota internetnya.

2. Bagaimana komitmen dari para ASN pemangku jabatan fungsional tertentu (peneliti ahli utama, peneliti ahli madya, peneliti muda, dan peneliti pertama) sebagai pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal penyelesaian pekerjaan ? (Indikator Sikap Pelaksana )

**Jawab:** Terkait dengan Komitmen saya dengan temen-temen peneliti lainnya tetap mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target ditengah situasi Pandemi Covid-19 yang sedang parah-parahnya. Selama WFH ini kita kan di gaji oleh negara dan para ASN menjadi perputaran roda perekonomian, nah ketika pada saat pelaksanaan bekerja selama WFH ini pada saat level PPKM nya mengalami pelonggaran maka kita diwajibkan harus ke daerah-daerah seperti perjalanan dinas untuk melakukan penelitian kelapangan hal itu harus disesgarakan seperti itu. Kita juga tetap bekerja dengan professional selama adanya kebijakan WFH ini.

3. Bagaimana cara para jabatan fungsional tertentu dalam hal ini para peneliti dalam melakukan absensi kehadiran dalam bekerja sebagai bentuk melakukan implementasi kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Pada absensi kehadiran dilakukan secara daring ya jadi dibuatkan sebuah formulir dari G-form misalnya saya hadir ke kantor jam berapa dan pulang pukul berapa dan ketika pulang nya itu kami diberikan uraian, misalnya seperti hari ini yang saya kerjakan itu apa gitu paling gitu sih.

Pada saat awal-awal WFH kita memakai google form sampai setelah itu di tahun 2021 pada bulan juli dari kemendikbud ristik mengadakan suatu program untuk absensi melalui aplikasi yang bernama DikbudHR.

4. Apakah ada kendala dalam hal melakukan absensi kehadiran dalam bekerja selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Kalo kendala secara teknis tidak ada, cuman kendala secara pribadi itu ada, saya sendiri pun suka lupa untuk melakukan absensi kehadiran baik itu diwaktu pagi dan sore hari. Karena tidak biasa dengan absensi melalui daring, terutama absensi sore hari pada waktu pulang yaa kalo absensi

masuk di pagi hari itu kan kita kan masuk terus kerja gitu loh, nah setelah kerjakan kita habis selesai kerja yaudah kita mengurus hal-hal lain dalam urusan rumah tangga seperti itu.

5. Bagaimana tanggapan para ASN pemangku jabatan fungsional tertentu para peneliti arkeologi terkait adanya kebijakan work from home ini, apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana )

**Jawab:** Terkait dengan sistem bekerja dengan WFH ini kami para peneliti itu setuju, dan ketika kita setuju itu kan kita harus mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja kan berarti tetap melakukan pekerjaannya sesuai dengan porsi nya dan juga membantu pekerjaan lainnya kalo misalnya ada dan tetap bertanggung jawab sama kinerja kantor Puslit Arkenas. Jadi yaa tetap saling bekerja antar semua pegawai di Puslit Arkenas dan juga tetap menjaga agar target kinerja dari kantor itu terpenuhi dengan baik.

**Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Jabatan Fungsional Umum  
di bagian Tata Usaha  
(Bapak Aji Rusmawan, S.IP.)  
(Rabu, 29 Juni 2022)**

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada jabatan fungsional umum dibagian kepegawaian selama masa pandemi ?

**Jawab:** Terkait dengan perbedaan jumlah pegawai selama WFH itu tidak ada ya masih tetap sama dengan sebelumnya pada sistem kerja secara WFO.

2. Apakah para pegawai ASN pada jabatan fungsional umum sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja ? (Indikator Sumberdaya)

**Jawab:** kalo dari jumlah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilannya itu kan sudah awalnya sudah harus dipetakan, jadi pada saat ASN menduduki jabatan tersebut itu sudah dilakukan analisis jabatan dan pemetaan jadi dia sudah dianggap mampu untuk memenuhi jabatan tersebut karena dilihat dari segi Pendidikan keterampilan atau diklat dari

yang pernah diikuti itu sudah dimiliki oleh ASN tersebut, jadi dalam melaksanakan kebijakan WFH itu tidak bisa dilihat memenuhi atau tidak keterampilannya karena ASN yang menduduki jabatan tersebut sudah dianggap mampu dalam segi kemampuan dan keterampilannya jadi tidak ada masalah kalo sistem kerjanya dilakukan secara WFH ataupun WFO gitu.

3. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada jabatan fungsional umum yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sumberdaya)

**Jawab:** kalo fasilitas/sarpras selama WFH ini kayaknya masih kurang ya, karena tidak semua ASN jabatan fungsional umum itu diberikan laptop atau pulsa kuota internet dalam melaksanakan pekerjaan selama adanya kebijakan WFH , seperti itu. Jadi pihak kantor belum dapat memenuhi sarana dan prasarana dengan baik kepada pegawai yang WFH, tapi ada juga ASN jabatan fungsional umum terpenuhi dalam hal sarana dan prasarana tapi Sebagian besar itu belum terpenuhi kalo dari sarpras dari kantor gitu yang diberikan kepada ASN jabatan fungsional umum.

4. Bagaimana komitmen para jabatan fungsional umum sebagai pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja dan penyelesaian pekerjaan ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Terkait dengan komitmen itu kami dalam menyelesaikan pekerjaan selama WFH ini para pegawai ASN jabatan fungsional umum itu sudah punya komitmen nya masing-masing dalam bekerja karena kan mereka sudah diberikan tunjangan kinerja jadi komitmen sebagai pegawai ASN itu harus dituntut untuk totalitas.

5. Bagaimana cara para jabatan fungsional umum dalam melakukan absensi kehadiran dalam bekerja sebagai bentuk melakukan implementasi kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** pada saat WFH ini kan kita melakukan absensi menggunakan aplikasi yaa nah itu waktu pas awal-awal WFH itu sebelum adanya aplikasi

dalam melakukan absensi kehadiran yaitu DIKBUD HR kita pada awal-awal pelaksanaan WFH di Puslit Arkenas itu menggunakan Google Form, jadi pimpinan membuat G-form kemudian disebar melalui WA grup masing-masing bidang pegawai di lingkungan Puslit Arkenas jadi agar semua bisa mengisi google form tersebut seperti itu. Jadi selama WFH pada awal-awalnya menggunakan google form untuk absensi kehadiran kemudian selang setahun baru mulai ada aplikasi untuk melakukan absensi kehadiran dari Biro SDM kemendikbud ristek untuk para pegawai yang melaksanakan WFH ini seperti itu.

6. Apakah ada kendala dalam hal melakukan absensi kehadiran dalam bekerja selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** iya ada kendala dari pribadi-pribadinya masing-masing ketika lupa untuk melakukan absensi kehadiran, kalo absensi kehadiran kita kan tidak bisa melakukan intervensi atau melakukan absensi masing-masing pegawai jadi pegawai harus sadar kalo memang jadwalnya dia pada saat WFH itu yaa harus absen sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan gitu jadi jangan sampai telat absen gitu, kadang-kadangan pegawai yang suka lupa dalam melakukan absensi kehadiran itu kan karena berada dirumah, jadi kita tidak bisa memberikan solusi untuk pegawai yang lupa melaksanakan absensi kehadiran karena itu kan dari pribadi nya masing-masing seperti itu.

7. Bagaimana tanggapan para ASN jabatan fungsional umum terkait dengan adanya kebijakan work from home ? Apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Tanggapan para ASN jabatan fungsional umum itu, kami setuju karena kan waktu itu untuk mengantisipasi penyebaran virus Covid-19 yang semakin meluas, karena dengan bekerja secara WFH itu kan salah satu langkah yang terbaik untuk bisa mengantisipasi dampak penyebaran virus Covid-19 yang lebih tinggi ya. Maksudnya jika kita pada saat WFH ini kan kita lebih agak aman dalam melaksanakan pekerjaan daripada kita berpergian ke kantor karena itu, nanti akan berakibat tidak baik dalam segi



kesehatan takutnya mempengaruhi kinerja juga kan kalo kita menjadi sakit jadi pada saat itu tanggapan para ASN di bagian tata usaha menyambut baik, tetapi dalam melaksanakan pekerjaannya ada juga yang berkeberatan kalo WFH karena kan jenis pekerjaan mereka harus membutuhkan datang ke kantor, jadi pada awal-awal banyak pegawai ASN di lingkungan Puslit Arkenas mengalami adaptasi dengan adanya kebijakan WFH, jadi koordinasi sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan WFH jadi kita selalu berkoordinasi selama bekerja WFH ini begitu.

**Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Jabatan Fungsional Umum  
di bagian Tata Usaha  
(Ibu Petti Septia Ayuandi, S.H. M.H.)  
(Kamis, 09 Juli 2022)**

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada jabatan fungsional umum dibagian kepegawaian selama masa pandemi ?

**Jawab:** Tentunya ada persentase kehadiran pegawai pada saat WFH tergantung pada peraturan pemerintah tentang pemberlakuan PPKM pada level tertentu. Namun terkait dengan jumlah perbedaan pegawai sebelum masa WFH dan WFO tidak ada perubahan masih tetap sama.

2. Apakah para pegawai ASN pada jabatan fungsional umum sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja ? (Indikator Sumberdaya)

**Jawab:** Tentunya ya kami para pegawai pada umumnya sudah mampu dan cukup terampil dalam melaksanakan pekerjaan disaat adanya kebijakan WFH.

3. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada jabatan fungsional umum yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sumberdaya)

**Jawab:** Sudah terpenuhi dengan baik karena pegawai yang terkhusus di bagian kepegawaian tata usaha diizinkan untuk membawa laptop kantor,



printer ataupun scanner jika memang dibutuhkan pada saat bekerja dari rumah karena kebetulan saya salah satu pegawai yangizinkan membawa barang-barang dari kantor untuk melaksanakan pekerjaan selama WFH.

4. Bagaimana komitmen para jabatan fungsional umum sebaga pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja dan penyelesaian pekerjaan ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Kami mengatur waktu WFH agar pekerjaan tetap selesai, sementara tanggungjawab mengajar dan mendampingi anak yang juga belajar di rumah berjalan dengan baik dan seimbang.

5. Bagaimana cara para jabatan fungsional umum dalam melakukan absensi kehadiran dalam bekerja sebagai bentuk melakukan implementasi kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Kami, melakukan rekam kehadiran dilakukan secara online melalui aplikasi g-form dengan memperhatikan jam masuk dan pulang kantor sesuai ketentuan.

6. Apakah ada kendala dalam hal melakukan absensi kehadiran dalam bekerja selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Terkait dengan kendala dalam melakukan rekam kehadiran selama wfh adalah tidak sedikit pegawai yang lupa melakukan rekam kehadiran di jam datang/pulang. cara mengatasinya bisa dengan mengisi formulir "lupa absen" yang ditandatangani atasan langsung, akan tetapi jika terlalu sering lupa rekam kehadiran maka atasan langsung berhak untuk menolak menandatangani formulir tersebut, sehingga pegawai dapat dikenakan sanksi berupa pengurangan penerimaan tunjangan kinerja, dan akumulasi keterlambatan atau ketidakhadiran dalam bekerja.

7. Bagaimana tanggapan para ASN jabatan fungsional umum terkait dengan adanya kebijakan work from home ? Apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Terkait dengan hal tersebut, kita mulai terbiasanya para ASN dengan WFH, saya dan teman-teman kepegawaian lainnya merasakan

kebijakan WFH bisa menjadi pilihan bagi ASN khususnya para ibu. Karena menurut saya dan teman-teman kepegawaian khususnya perempuan para ibu bekerja dengan status WFH pun, pekerjaan dapat diselesaikan. Dengan catatan adanya kesungguhan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target walaupun WFH.

**Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Jabatan Fungsional Umum  
di bagian Tata Usaha  
(Ibu Fifi Lutfia Wardhani, S.Hum.)  
(08 Juli 2022)**

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada jabatan fungsional umum dibagian kepegawaian selama masa pandemi ?

**Jawab:** Di bagian saya dan teman-teman lain itu tidak ada perbedaan baik itu masa WFH maupun sebelum adanya kebijakan WFH.

2. Apakah para pegawai ASN pada jabatan fungsional umum sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja ? (Indikator Sumberdaya)

**Jawab:** Salah satu tolak ukur nya itu yaa kami kan bekerja dalam tim juga kan, artinya jika suatu pekerjaan itu sudah selesai kalo diprencanaan ini ada beberapa pekerjaan yang memang diminta mendadak oleh Eselon I misalnya, kalo misalnya pekerjaan itu sudah selesai yaa itu menjadi tolak ukur bahwa kami sudah cukup dalam hal kemampuan dan keterampilannya gitu, lalu selain itu juga kalo dari bidang perencanaan itu sendiri teman-teman itu tidak begitu ini si mas antara WFO dengan WFH hampir sama aja,

3. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada jabatan fungsional umum yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sumberdaya)

**Jawab:** kalo di kantor Puslit Arkenas ini rekan-rekan peneliti dalam hal sarana dan prasarana yang diberikan oleh kantor kan memang dibekali

dengan laptop dari sebelum adanya WFH gitu kan, namun kalo untuk bagian Tata Usaha sendiri tidak dibekali laptop satu persatu karena memang sudah dibekali dengan PC komputer yang ada di kantor gitu, tapi saat WFH memang teman-teman di pegawai di bagian Tata Usaha itu ketika ada pekerjaan yang memiliki urgensi dalam waktu yang cepat biasanya itu akan dipinjamkan laptop yang masih ada di kantor, tapi mungkin tidak semua karena secara pribadi mungkin sudah punya laptop sendiri masing-masing kan, kalo memang bidang yang memiliki urgensi dalam penyelesaian pekerjaan dengan cepat itu dibekali laptop yang memumpuni seperti itu.

4. Bagaimana komitmen para jabatan fungsional umum sebagai pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja dan penyelesaian pekerjaan ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Tetap komitmennya kita kuat, karena kan pekerjaan tetap ada walaupun WFH, WFH itu bukan berarti pekerjaan jadi tidak ada tetap ada tuntutan untuk penyelesaian kerja baik dari atasan maupun ya secara personal masing-masing pegawai.

5. Bagaimana cara para jabatan fungsional umum dalam melakukan absensi kehadiran dalam bekerja sebagai bentuk melakukan implementasi kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sumberdaya)

**Jawab:** Pada saat WFO kan kita terbiasa dengan melakukan absensi kehadiran dengan finger print, ketika awal-awal masa WFH itu kita di kirimkan dari bagian kepegawaian itu link untuk mengisi google form absennya dari situ begitu. Begitupun dengan absensi pulang sudah harus dengan menyertakan kegiatan apa atau pekerjaan apa yang dilakukan selama WFH. Kemudian seiring berjalannya waktu proses absensi kehadiran dan absensi pulang selama WFH ini dilakukan melalui aplikasi dari kemendikbud ristek yaitu DIKBUDHR.

6. Apakah ada kendala dalam hal melakukan absensi kehadiran dalam bekerja selama adanya kebijakan wfh ini ? (Indikator Sumberdaya)

**Jawab:** kalo saya secara pribadi gak ada kendala walaupun mungkin nanti saya lupa absen, saya akan lapor ke bagian kepegawaian bahwa saya lupa

absen dan apa yang harus saya lakukan, biasanya sih dengan menuliskan surat keterangan gitu.

7. Bagaimana tanggapan para ASN jabatan fungsional umum terkait dengan adanya kebijakan work from home ? Apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Mungkin orang lebih nyaman bekerja secara WFO tapi bahwa kebijakan WFH ini kan dibuat bukan dari atasan kami langsung, atasan kami juga ada kebijakan-kebijakan yang harus beliau ikuti juga, artinya dari atasnya lagi dari atasnya lagi, jadi tidak ada penolakan sebenarnya tapi kalo untuk senang bisa WFH mungkin ya senang juga mungkin karena bisa berkumpul dengan keluarga dalam keadaan yang orang-orang serba khawatir penyakitkan lebih enak berkumpul dengan keluarga, yaa setuju-setuju aja sih kalo saya malah justru takut ya kalo keluar rumah saat Covid-19 itu ya jadi temen-temen ga ada sih yang menolak, tapi untuk menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru yaitu WFH kami ya belajar adaptasi dalam melakukan hal tersebut.

**Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Jabatan Fungsional Umum di bagian keuangan**

**(Bendahara Keuangan di Kantor Puslit Arkenas)**

**Ibu Nungki Karina Pusparani, S.E.**

**(08 Juli 2022)**

1. Apakah para pegawai ASN pada jabatan fungsional umum di bagian keuangan sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan work from home dalam hal bekerja ?

**Jawab:** Sebenarnya dalam melakukan bekerja secara WFH itu kan yang diperlukan hanya keterampilan menggunakan laptop menggunakan internet ya seperti halnya seluruh pegawai dibagian keuangan sudah mempunyai semua dalam artian pekerjaan dibagian keuangan ini yang tadi nya menggunakan paper ketika WFH ada menjadi Paper Less seperti itu.

2. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada jabatan fungsional umum khususnya dibagian keuangan selama masa pandemi ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Untuk perihal perbedaan jumlah pegawai itu tidak ada tetap sama dari sebelum adanya kebijakan WFH sampai dengan masa kebijakan WFH.

3. Apakah semua sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada jabatan fungsional umum khususnya dibagian keuangan yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan work from home ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Terkait dengan sarana yang diberikan oleh kantor kepada kita dibagian keuangan itu ada laptop dan juga pemberian pulsa kuota internet untuk mengikuti kegiatan secara daring melalui Zoom Meeting yang tentunya dalam melakukan hal ini dengan menggunakan surat tugas dari pimpinan agar pemberian dana pulsa kuota internetnya bisa segera dipakai seperti itu.

4. Bagaimana alur proses dalam melakukan pengaturan keuangan selama masa adanya kebijakan WFH ? Apakah ada perubahan ? Jika ada, perubahannya seperti apa ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Pemotongan anggaran karena adanya Covid-19 itu ada, nah hal tersebut dilakukan berdasarkan pemotongan tunjangan kinerja seluruh para pegawai ASN di lingkungan Puslit Arkenas. Kemudian pada proses pengaturan keuangan selama WFH menjadi non tunai semuanya. Jadi seluruh transaksi terkait dengan pengaturan keuangan kantor melalui internet banking.

5. Bagaimana komitmen para jabatan fungsional umum khususnya dibagian keuangan sebagai pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan work from home dalam hal bekerja dan penyelesaian pekerjaan ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Komitmen kita dibagian keuangan itu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, misal dalam hal pengerjaan laporan pertanggung jawaban bendahara itu harus maksimal tanggal 10 kirim melalui email ke kantor pelayanan perbendaharaan negara (KPPN), kalo saya biasanya dalam mengerjakan hal tersebut sudah mengatur jadwal dalam pengerjaannya

minimal pada tanggal 1 atau tanggal 2 sudah jadi diserahkan kesana. Komitmen temen-temen di keuangan itu disiplin bekerja dengan cara menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu dalam pengumpulannya.

6. Bagaimana tanggapan para ASN jabatan fungsional umum khususnya dibagian keuangan terkait dengan adanya kebijakan work from home dalam melaksanakan pekerjaan secara work from home sebagai bentuk dari mengimplementasikan kebijakan work from home ? Apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Setuju, karena menurut sistem bekerja dengan cara WFH lebih simpel dalam proses bekerjanya, dalam artian lebih mudah dalam hal proses bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya khususnya dibagian kita ini.

**Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Jabatan Fungsional Umum di bagian keuangan**

**(Verifikator Keuangan di Kantor Puslit Arkenas)**

**Bapak Rachmat Subekti, A.Md. Kb.N.**

**(08 Juli 2022)**

1. Apakah para pegawai ASN pada jabatan fungsional umum di bagian keuangan sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan work from home dalam hal bekerja ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Kemudian para jabatan fungsional umum itu selama WFH memiliki kemampuan dan keterampilannya masing-masing dalam melaksanakan tugas itu cukup memiliki kemampuan tersebut karena dari awal pun pekerjaannya itu sudah disesuaikan dengan tanggung jawabnya dan tingkat kelas jabatannya. Kalo tolak ukur kemampuan dan keterampilan fungsional umum di bagian keuangan itu memiliki tolak ukur secara nasional Namanya itu indikator kinerja pelaksana anggaran itu kalo sampe dibawah 90 nilai kita itu nanti akan ada catatan-catatan dari atasan kita baik dari



kemendikbud ristek maupun kemenkeu terkait kinerja kita jadi tolak ukurnya mungkin IKPA tersebut kita tercapai dan bisa melebihi dari 90 artinya kinerjanya sangat baik seperti itu. Kebetulan saya pada saat bekerja masa WFH itu IKPA saya tercapai nilai nya 90 walaupun dengan susah payah karena sistem nya berubah dikarenakan online sistemnya. Seringnya nilai IKPA kita berkurang itu karena terlambat dalam proses pengerjaannya bukan tidak terselesaikan tetapi hanya terlambat saja.

2. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada jabatan fungsional umum khususnya dibagian keuangan selama masa pandemi ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Untuk perubahan jumlah di bagian jabatan fungsional umum dibagian keuangan dan bagian lainnya itu tidak ada selama masa WFH tetap sama dengan yang sebelumnya. Jadi kebijakan terkait pembagian kerjaan dapat dijalankan sesuai rencana awal karena tidak ada perubahan tadi.

3. Apakah semua sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada jabatan fungsional umum khususnya dibagian keuangan yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan work from home ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Terkait dengan sarpras yang diberikan kantor selama WFH kepada kami dibagian keuangan itu sangat membantu ya, misalnya seperti saya mendapatkan laptop sangat membantu sih dalam pekerjaan karena banyak melalui aplikasi-aplikasi, kemudian yang kedua untuk masalah telekomunikasi sempat dulu kita mendapat pulsa kuota internet untuk melaksanakan kegiatan pekerjaan secara daring melalui Zoom Meeting jadi pekerjaan kami dibagian keuangan ini sangat terbantu dengan adanya kedua bantuan tersebut.

4. Bagaimana alur proses dalam melakukan pengaturan keuangan selama masa adanya kebijakan WFH ? Apakah ada perubahan ? Jika ada, perubahannya seperti apa ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Terkait dengan perubahan sendiri itu dilakukan dalam konteks penyesuaian-penyesuaian anggaran saja ya untuk proses bisnis di keuangan saklek ya sifatnya, jadi berdasarkan peraturan-peraturan yang ada dan

PMK-PMK jadi kita tetep tidak boleh keluar dari jalur itu jadi mungkin menyesuaikan aja gimana cara kita mengerjakan tuntutan pekerjaan tersebut di masa WFH seperti itu.

5. Bagaimana komitmen para jabatan fungsional umum khususnya dibagian keuangan sebagai pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan work from home dalam hal bekerja dan penyelesaian pekerjaan ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** komitmen kita itu menerima pekerjaannya selama WFH itu tidak menentu dalam artian tidak selalu pas pada jam kerja normal, jadi bahkan sabtu dan minggu kalo ada pekerjaannya yang benar-bener sangat mendesak karena tadi kita di keuangan dibatasi aturan-aturan yang harus selesai 10 hari bulan berikutnya pertanggung jawabannya seperti itu dan banyak hal kayak gitu jadi yaa kita di keuangan sendiri hampir ga terikat dengan jam kerja normal lagi entah itu sore atau malam itu tetep kita lakuin agar target kinerja kita itu bisa tercapai itu sih komitmen saya dan temen-temen yang lain di bagian keuangan.

6. Bagaimana tanggapan para ASN jabatan fungsional umum khususnya dibagian keuangan terkait dengan adanya kebijakan work from home dalam melaksanakan pekerjaan secara work from home sebagai bentuk dari mengimplementasikan kebijakan work from home ? Apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** kalo saya rasa sekarang setelah sistem-sistem di keuangan sudah jadi atau mateng lah istilahnya itu sudah terbentuk, saya rasa lebih enak bekerja secara WFH ya, karena semuanya bisa dilakukan melalui aplikasi semuanya sudah online untuk koordinasi rapat-rapat kita aplikasi online juga bisa, jadi kenapa kita di keuangan belum bisa sepenuhnya online karena aturannya aja yang belum membolehkan untuk berkas-berkas tetap harus diterima fisik, tetapi kalo begitu untuk membolehkan file digital mungkin menggunakan tanda tangan digital dan lain sebagainya udah di masukkan dalam aturan di keuangan mungkin itu juga lebih enak full WFH sih, jadi

engga terikat lagi dengan tempat kerja, engga terikat lagi dengan batasan waktu jam kerja seperti itu.

**Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Jabatan Fungsional Umum bagian  
Teknis Kelompok Kerja Konservasi dan Arkeometri  
(Bapak Alqis Lukman, S.Hum.)**

(Senin, 04 Juli 2022)

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada jabatan fungsional umum, khususnya di bagian pokja anda selama masa pandemi ?

**Jawab:** Untuk jumlah pegawai, di pokja kami itu tidak ada pengurangan dan penambahan di masa WFH.

2. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada jabatan fungsional umum khususnya di bidang pokja anda, sarpras yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** kalo saya dapat pulsa kuota internet saja dari kantor yang diberikan pada saat WFH.

3. Apakah para pegawai ASN pada jabatan fungsional umum khususnya di bidang pokja anda sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Terkait dengan kemampuan dan keterampilan di bidang pokja kami karena sistem pekerjaannya langsung berubah yang tadinya dilakukan secara luring lalu diganti dilakukan secara daring dan juga teman-teman dalam hal kemampuan dan keterampilan sudah memenuhi juga karena sudah menjadi tugas dan fungsinya pada sehari-harinya bekerja dari sebelum adanya WFH ini ada seperti itu. Tolak ukur kemampuan dan keterampilan kami adalah target kinerja kami yang ada di bidang pokja kami seperti mengerjakan artefak, dokumentasi foto dan video artefak, pemetaan, dan gambar kelima hal tersebut dilakukan untuk menjalankan kegiatan-

kegiatan kantor yang di bidang pokja kami, selama WFH ini mengalami penyesuaian, jadi nya seperti mengerjakan artefak menjadi membuat aplikasi SEDAP (Sistem Database Artefak) untuk mengumpulkan database artefak menjadi digital seperti itu.

4. Bagaimana komitmen para jabatan fungsional umum sebagai pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja dan penyelesaian pekerjaan, khususnya di bidang pokja anda ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Komitmen saya dengan teman-teman bidang Pokja kami, karena target kinerja dibuat menjadi diskusi maka komitmen nya itu yang sangat penting yaitu acara dapat terselenggarakan dengan optimal. Jika ada kendala kita saling membantu satu sama lain jadi berusaha agar acara yang dilakukan secara daring tetap bisa berjalan dengan lancar. Komitmen kita juga bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab karena ada anggaran yang harus dipertanggungjawabkan penyerapannya dalam kegiatan pada satu tahun itu, jadi seperti itu.

5. Bagaimana cara para jabatan fungsional umum dalam melakukan absensi kehadiran dalam bekerja sebagai bentuk melakukan implementasi kebijakan Work From Home (WFH), khususnya di bidang pokja anda ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Pada saat WFH itu kan absensi kehadiran baik itu pagi maupun absensi pulang pada sore hari itu memakai Goggle Form pada awal-awal, kemudian kita pada G-form tersebut mengupload pekerjaan apa saja yang sudah dilakukan lalu pada akhirnya ditahun 2021 pada bulan juli baru ada aplikasi absensi kehadiran dari Biro SDM Kemendikbud Ristek namanya DIKBUD HR.

6. Apakah ada kendala dalam hal melakukan absensi kehadiran dalam bekerja selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ini ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** saya beberapa kali mendapat teguran dalam melakukan absensi kehadiran pada pagi hari pada saat bentuknya sudah menjadi aplikasi karena sistem nya yang kadang suka error pada pagi hari sekitar jam 6 pagi saya

biasa melakukan nya seperti itu atau mungkin ada perbedaan jam dengan yang di hp dengan yang disistem aplikasi seperti itu akhirnya pada saat itu untuk menngindari hal error tersebut dibuat ketentuan semua absen kehadiran pagi setelah jam setengah 7 pagi. Kalo untuk absensi pulang pada sore hari kadang kita juga masih kerja atau melakukan kegiatan atau masih ada rapat setelah selesai melakukan itu semua kita tinggal begitu jadi itu sih penyebab kita lupa absensi pulang pada sore hari.

7. Bagaimana tanggapan para ASN jabatan fungsional umum khususnya di bidang pokja anda terkait dengan adanya kebijakan work from home ? Apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Kalo saya dan teman-teman lain di pokja kami itu setuju ya dengan adanya WFH, karena bekerja dapat dilakukan dimana saja jadi yang penting pekerjaan dapat selesai dengan baik. Gitu aja sih dan juga menjadi lebih efektif dalam sistem kerjanya.

**Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Jabatan Fungsional Umum bagian  
Teknis Kelompok Kerja Pendayagunaan Hasil Penelitian  
(Bapak Harriyadi, S.S.)  
(Rabu, 08 Juli 2022)**

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada jabatan fungsional umum, khususnya di bagian pokja anda selama masa pandemi ?

**Jawab:** tidak ada perbedaan jumlah pegawai di pokja kami, karena sama saja dengan sebelum adanya WFH dan sesudah adanya WFH.

2. Apakah para pegawai ASN pada jabatan fungsional umum khususnya di bidang pokja anda sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Kalo di pokja kami sendiri sih kalo dibilang SDM memenuhi kemampuan dan keterampilan itu sangat memenuhi karena udah rata gitu lah ada yang menguasai materi, ada yang menguasai design, ada yang

menguasai broadcasting, jadi yaa udah memenuhi tapi kalo secara kuantitas sih kurang karena kadang tuh pekerjaan banyak terus yang menangani orangnya itu-itu aja jadi tuh kadang 1 orang handle 2 kegiatan. Tolak ukur kita dalam melihat kemampuan dan keterampilan yaitu dengan output hasil kerja dengan karya-karya mereka di masing-masing keahlian dan keterampilannya yang dilakukan tanpa pihak ke-3.

3. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada jabatan fungsional umum khususnya di bidang pokja anda, sarpras yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Fasilitas/sarpras yang diberikan oleh kantor kepada saya dan teman-teman bidang teknis pokja itu lumayan membantu ya seperti aplikasi bikin surat seperti SINDE selama WFH itu sangat membantu terus kalo untuk kerja pake laptop pribadi masing-masing terus juga ada pulsa kuota internet sebesar Rp.150.0000 untuk rapat atau ada kegiatan secara daring seperti itu sih.

4. Bagaimana komitmen para jabatan fungsional umum sebagai pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja dan penyelesaian pekerjaan ? khususnya di bidang pokja anda ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** kalo masalah komitmen sih yaa saya dan teman-teman di teknis bidang pokja PHP itu komit sih maksudnya kita menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya dan tanggung jawabnya diselesaikan dan semua berjalan dengan apa adanya seperti itu.

5. Bagaimana cara para jabatan fungsional umum dalam melakukan absensi kehadiran dalam bekerja sebagai bentuk melakukan implementasi kebijakan Work From Home (WFH) ? khususnya di bidang pokja anda ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Kalo absensi kehadiran selama WFH sih gampang sih tinggal pake Google form pada awal-awal WFH udah cuman dari device nya lewat HP udh itu saja.



6. Apakah ada kendala dalam hal melakukan absensi kehadiran dalam bekerja selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Terkait dengan itu engga ada sama sekali, kendala teknis pribadi aja sih seperti kelupaan absensi kehadiran aja. Biasanya kita lupa di absensi kehadiran pada sore hari karena kelupaan atau keburu istirahat atau ada kerjaan lain sampe lupa gitu kadang. Menurut saya ini kecelakaan aja ya maksudnya kadang kita udh pasang alarm tapi masih tetep lupa itu juga pernah kayak gitu. Kalo masalah disiplin kerja sih kita tetep unggul tapi terkait kendala teknis lupa absen ini aja sih selama adanya kebijakan WFH.

7. Bagaimana tanggapan para ASN jabatan fungsional umum khususnya di bidang pokja anda terkait dengan adanya kebijakan work from home ? Apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Sebagian besar setuju, karena memang waktu itu Penyebaran Virus Covid-19 sedang besar-besarnya jadi dalam mengimplementasikan kebijakan WFH itu malah sesuatu yang bagus bagi kami di teknis bidang kelompok kerja PHP dalam bekerja sehingga tidak ada yang menolak, lebih aman dan bisa melindungi keluarga

**Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Jabatan Fungsional Umum  
di bagian Teknis Kelompok Kerja Fasilitasi Penelitian  
(Bapak Rama Putra Siswantara, S.Ikom.)**

**(Jumat, 01 Juli 2022)**

1. Apakah ada perbedaan jumlah pegawai ASN pada jabatan fungsional umum, khususnya di bagian pokja anda selama masa pandemi ?

**Jawab:** Terkait dengan perbedaan jumlah pegawai pada pokja kami itu tidak ada, karena sebelum WFH dan pas WFH berjalan di pokja kita itu jumlah pegawainya tetap sama

2. Apakah para pegawai ASN pada jabatan fungsional umum khususnya di bidang pokja anda sudah cukup memenuhi kemampuan dan keterampilan yang diperlukan

dalam melaksanakan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja ?  
(Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** kalo untuk di pokja saya dengan semua temen-temen sudah memenuhi kemampuan dan keterampilannya karena selama melaksanakan kegiatan pada masa WFH di Pokja Kami tuh saya dan temen-temen bisa dengan lancar dan mudah dalam menyelenggarakan kegiatan acara dipokja kita dan juga pekerjaan pada bidang pokja kami itu memfasilitasi penelitian selama WFH kami sudah berhasil membuat aplikasi untuk para peneliti dari mulai pengajuan proposal sampai dengan output hasil penelitiannya, nama aplikasinya SAPA (Sistem Aplikasi Penelitian Arkeologi) dan juga dalam melakukan hal tersebut koordinasi secara intens antara saya dengan temen-temen di pokja itu kami lakukan seperti itu.

3. Apakah semua fasilitas/sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan para ASN pada jabatan fungsional umum khususnya di bidang pokja anda, sarpras yang diberikan oleh kantor dapat terpenuhi dengan baik selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Sarpras yang diberikan oleh kantor selama WFH, saya pribadi mendapat laptop kalo pake data pulsa kuota internet saya pribadi tidak mendapatkan karena bidang pekerjaan saya tidak ada diskusi antar satuan unit kerja di kemendikbud ristek hanya diskusi antar sesama pegawai dikantor menggunakan Zoom Meeting jadi saya tidak mendapatkannya. Kalo yang ASN Jabatan Fungsional Umum yang lain mendapatkan hal tersebut karena memang pekerjaannya ada mereka melakukan kegiatan secara daring melalui Zoom Meeting dengan satuan unit kerja di Kemendikbud Ristek gitu.

4. Bagaimana komitmen para jabatan fungsional umum sebagai pelaksana dalam mengimplementasikan kebijakan Work From Home (WFH) dalam hal bekerja dan penyelesaian pekerjaan ? khususnya di bidang pokja anda ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** ketika kami dibagi pekerjaan di pokja kami ini mas itu dibagi nya rata oleh pimpinan kami, dan tidak ada yang melebihi beban kerjanya,

bahkan kadang pimpinan kami sampai turun tangan untuk bekerja mengurus hal-hal administrasi untuk kegiatan jadi semuanya itu sangat bekerja keras dan dibuktikan dengan suksesnya acara yang diselenggarakan di pokja kami.

5. Bagaimana cara para jabatan fungsional umum dalam melakukan absensi kehadiran dalam bekerja sebagai bentuk melakukan implementasi kebijakan Work From Home (WFH) ? khususnya di bidang pokja anda ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** kalo absensi karena WFH kita dibuatkan digital yaa absen digital berbentuk aplikasi untuk melakukan absen dari Kemendikbud Ristek namanya DIKBUD HR tetapi hal ini baru ada juga pada tahun 2021 sekitar bulan Juli, nah kalo pada awal-awal WFH itu dilaksanakan absensi kehadiran menggunakan Google Form yang dibuat oleh bagian kepegawaian.

6. Apakah ada kendala dalam hal melakukan absensi kehadiran dalam bekerja selama adanya kebijakan Work From Home (WFH) ? (Indikator Sumber Daya)

**Jawab:** Terkait dengan absensi kehadiran secara online, untuk absensi pada pagi hari saya dan teman-teman itu aman yaa, tetapi kalo dalam hal melakukan absensi pulang pada sore hari saya dan temen-temen pokja itu sering lupa, nah absen pulang itu maksimal jam 8 malam pada waktu itu, nah biasanya kita telat itu karena sedang melakukan pekerjaan rumah atau sedang menyelesaikan pekerjaan kantor, ketika baru inget itu pada malam hari akhirnya lupa deh gitu. Untuk mengatasi hal ini biasanya saya dan teman-teman yang lain memasang alarm pengingat untuk absensi pulang pada sore hari tetapi hal itu tidak terlalu berpengaruh karena kita bener-bener lupa dan WFH ini juga baru adaptasi kan kita awal-awalnya jadi gitu sih penyebabnya.

7. Bagaimana tanggapan para ASN jabatan fungsional umum khususnya di bidang pokja anda terkait dengan adanya kebijakan work from home ? Apakah setuju atau menolak sebagai cara dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan menggunakan sistem kerja yang baru ? (Indikator Sikap Pelaksana)

**Jawab:** Awal-awal adanya Pandemi Covid-19 kemudian ada sistem kerja WFH itu kita tidak siap dan tidak setuju karena belum terbiasa dalam melakukan adaptasi dari bekerja secara luring menjadi daring, tapi dengan seiring berjalannya waktu sistem kerja WFH akhirnya kami mau tidak mau harus bisa beradaptasi dan bisa bekerja karena ASN pada masa Pandemi Covid-19 adalah sebagai penggerak perekonomian.



## Hasil Uji Turnittin

Nama : Braham Haryadi Raharjo

NPM: 183112351550071

Program Studi: Administrasi Publik

ORIGINALITY REPORT			
16%	16%	7%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source		1%
2	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source		1%
3	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source		1%
4	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source		1%
5	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Student Paper		1%
6	<a href="http://ramalanhariini.blogspot.com">ramalanhariini.blogspot.com</a> Internet Source		1%
7	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source		<1%
8	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source		<1%
9	<a href="http://eprints.ipdn.ac.id">eprints.ipdn.ac.id</a> Internet Source		<1%