

DAMPAK BEKERJA DARI RUMAH (WORK FROM HOME) DI INSTANSI PEMERINTAHAN

Sufri Nuryamin¹, Widuri Wulandari²

Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia¹

Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi-Bandung, Indonesia²

E-mail: sufrinuryamin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana dampak bekerja dari rumah (Work From Home) yang dilakukan oleh instansi pemerintahan khususnya pada lembaga Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT). Penerapan bekerja dari rumah merupakan sesuatu yang baru terjadi di lingkungan pemerintahan. Pada awal pandemic Covid-19, baik instansi pemerintahan maupun swasta diharuskan untuk Work From Home (WFH). Jam kerja dan tanggung jawab para Aparatur Sipil Negara (ASN) berubah karena adanya penerapan WFH. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT), merupakan instansi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab salah satunya adalah melakukan pengawasan ke desa-desa dan daerah tertinggal di seluruh Indonesia, bersosialisasi dengan masyarakat desa. Namun dengan adanya WFH, mempengaruhi jam kerja dan tanggung jawab ASN Kemendes PDTT. Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif dengan menggunakan aplikasi Nvivo dalam pengelolaan data wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini yaitu dampak bekerja dari rumah (Work From Home) di instansi pemerintahan, khususnya Kemendes PDTT dilihat dari tiga dimensi. Dimensi pertama yaitu dari dimensi ekonomi yaitu adanya pengurangan belanja pegawai karena tidak adanya pengeluaran untuk biaya perjalanan dinas dan juga biaya pengadaan barang untuk rapat seperti pulpen, buku dan lainnya. Dari dimensi teknologi, para ASN lebih banyak menggunakan teknologi saat bekerja dengan demikian adanya penambahan pengetahuan terkait teknologi, dan yang terakhir sosial, karena keterbatasan gerak, kurangnya kunjungan ke desa-desa dan daerah hal ini mengakibatkan kurangnya interaksi dengan masyarakat secara langsung.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara (ASN), Work From Home, Pandemi

ABSTRACT

This study aims to find out how the impact of working from home (Work From Home) is carried out by government agencies, especially at the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions and Transmigration (Kemendes PDTT). The application of working from home is something new in government circles. At the beginning of the Covid-19 pandemic, both government and private agencies were required to work from home (WFH). The working hours and

responsibilities of the State Civil Apparatus (ASN) have changed due to the implementation of WFH. The Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions and Transmigration (Kemendes PDTT), is a government agency that has responsibilities, one of which is to supervise villages and disadvantaged areas throughout Indonesia, socialize with rural communities. However, with the existence of WFH, it affects the working hours and responsibilities of ASN Kemendes PDTT. This type of research is descriptive qualitative using the Nvivo application in managing interview and documentation data. The results of this study are the impact of working from home (Work From Home) in government agencies, especially the Ministry of Village, PDTT seen from three dimensions. The first dimension is from the economic dimension, namely the reduction in personnel expenditures because there are no expenses for official travel costs and also the cost of procuring goods for meetings such as pens, books and others. From the technological dimension, ASN use technology more when working, thereby increasing knowledge related to technology, and lastly socially, due to limited movement, lack of visits to villages and regions, this results in a lack of direct interaction with the community.

Keywords: *State Civil Apparatus, Work From Home, Pandemic*

PENDAHULUAN

Penerapan sistem *Work From Home* tentu baru pertama kalinya diterapkan di instansi pemerintahan Indonesia. Terjadi perubahan dalam budaya organisasi, bukan hanya instansi pemerintahan namun, juga di sektor swasta.

Pada instansi pemerintahan, jam kerja pegawai berlandaskan kepada Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah. Berdasarkan keputusan tersebut, maka jam kerja instansi pemerintahan yaitu 37 jam 30 menit per minggu atau 5 hari kerja mulai hari Senin sampai hari Jumat, dengan jam kerja efektif yaitu: a. Hari Senin sampai Kamis: jam 07.30 – 16.00. Waktu istirahat: jam 12 – 13.00; b. Hari Jumat: jam 07.30 – 16.30. Waktu istirahat: jam 11.30 – 13.00.

Pemberlakuan PSBB berdampak kepada kegiatan perkantoran, sehingga Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan himbauan, yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah (Mustakim 2020). Isi dari SE tersebut, bahwa ASN diperbolehkan untuk bekerja di rumah/tempat tinggalnya (*Work From home*), namun untuk pejabat struktural tertinggi, tetap bekerja di kantor.

Bekerja jarak jauh baik WFH maupun *telecommuting/remote working*, tentu memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal

dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) adalah salah satu instansi pemerintah yang mengikuti kebijakan *Work From Home* (WFH). Kemendes PDTT, merupakan instansi pemerintah yang berinteraksi dan terlibat langsung dengan masyarakat yang berada di seluruh daerah bahkan desa-desa yang ada di Indonesia. Adanya pandemi Covid-19, berdampak kepada kunjungan dan kebijakan yang dijalankan oleh instansi Kemendes PDTT ke desa-desa atau ke daerah-daerah yang ada di Indonesia.

Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa. Ada sekitar 74.953 desa yang berdialog dengan Kemendes PDTT (PDTT, 2020). Pada acara Halalbihalal dengan Menteri Kemendes PDTT, Abdul Halim Iskandar mengatakan dalam kondisi pandemi Covid-19 Kemendes PDTT untuk sama-sama merancang program pembangunan sebaik-baiknya sesuai dengan harapan masyarakat desa (PDTT, 2020). Adapun yang menjadi sasaran dalam RPJM Kemendes PDTT pada tahun 2018 yaitu berkurangnya desa tertinggal, desa berkembang menjadi desa mandiri, peningkatan desa-kota dan ekonomi kawasan pedesaan, terentaskannya daerah tertinggal, persentase pertumbuhan ekonomi di daerah tertinggal, persentase penduduk miskin di daerah tertinggal, Indeks Pembangunan Manusia, dan sebagainya. Dengan

dibatasinya kegiatan dinas (perjalanan dinas) dan kinerja pegawai, tentu target yang telah ditetapkan ini bisa terhambat dengan diberlakukannya kebijakan WFH di Kemendes PDTT.

Salah satu yang terkena dampak adalah Badan Usaha Milik Desa (Bumdes). Bumdes yang beroperasi kian merosot hingga mencapai 10.629 yang bertahan. Selain itu dampak lainnya yaitu Kemendes PDTT harus memulihkan kembali ekonomi desa, kurangnya gotong royong dalam penanganan berbagai permasalahan di desa dan pedesaan akibat pandemi Covid-19, dan bahkan tugas Kemendes PDTT bertambah lagi dengan adanya penyaluran Bantuan Langsung Tunai (BLT) Dana Desa (Bardan, 2020). Tentu ini menjadi tugas yang baru bagi Kemendes PDTT. Di salah satu sisi pekerja di lingkungan Kemendes PDTT membatasi gerak dengan pemberlakuan kebijakan WFH, di sisi lain ada tugas-tugas baru, dan tetap harus melakukan pemberdayaan dan pendampingan ke seluruh desa-desa di Indonesia. Dengan adanya pandemi Covid-19, mulai dari ekonomi, wisata, jaringan internet di desa tertinggal dan pedesaan menjadi perhatian lebih oleh Kemendes PDTT.

Saat ini Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, mengikuti kebijakan berdasarkan kepada Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Tatanan Normal Baru,

berlaku 5 Juni 2020. Dan kebijakan dari Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 yaitu Surat Edaran Nomor 8 Tahun 2020 tentang Pengaturan Jam Kerja pada Adaptasi Kebiasaan Baru menuju produktif dan Aman dari Covid-19 di Wilayah Jabodetabek, berlaku mulai 15 Juni 2020.

KAJIAN PUSTAKA

Telekomunikasi (*Telecommuting*) yang pertama sekali mengenalkan konsep bekerja dari rumah, yang ditawarkan perusahaan swasta kepada karyawannya. Sistem ini merupakan opsi untuk bekerja dari jarak jauh (dari rumah atau tempat lain selain lokasi fisik tempat kerja) menggunakan internet, telepon atau informasi lainnya dan teknologi komunikasi (Singh, Kumar, and Varghese 2017). Menurut (Mungkasa 2020) skema WFH merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh), yang sudah lama dilakukan di dunia kerja dan perencanaan kota sudah ada sekitar tahun 1970-an. Hal ini dilakukan sebagai upaya dalam mengatasi kemacetan lalu lintas ketika pulang dan pergi dari kantor.

Telecommuting atau disebut *telework* merupakan simbol dari perubahan ide terkait dunia kerja dan tempat kerja. Bekerja di luar tempat kerja konvensional dan berkomunikasi dengan menggunakan teknologi berbasis komputer atau bekerja secara virtual (Bailey and Kurland 2002).

Work From Home atau *telecommuting/telework* sering juga disebut dengan *remote working*, yang memiliki konsep hampir sama. Menurut (Gajendran, Harrison, and Delaney-klinger 2014) bagi profesional yang bekerja, *remote working* memiliki lokasi yang fleksible dan memberikan penghematan biaya tertentu, seperti menghabiskan lebih sedikit waktu di jalan menuju tempat kerja, menghabiskan lebih sedikit uang untuk bahan bakar transportasi dan menghabiskan lebih sedikit waktu untuk memutuskan pakaian apa yang akan dikenakan untuk hari kerja tertentu. *Work From Home* belum menjadi budaya kerja pada sebuah organisasi, khususnya di Indonesia. Masih sedikit organisasi yang memberikan kebebasan kepada pegawai untuk bekerja dari rumah atau jarak jauh, terkhusus pegawai pemerintah sebagai pegawai negeri yang bekerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat (Mustajab et al. 2020).

WFH memberikan manfaat bagi organisasi dalam beberapa hal yaitu biaya, hiburan karyawan dan fasilitas penunjang (Kaldeen and Nuskiya 2020). Bekerja jarak jauh memberikan kelebihan dalam meningkatkan produktivitas, fleksibilitas, akses global, penghematan biaya, lingkungan kerja yang lebih baik. Masalah dan tantangan dari kerja jarak jauh yaitu isolasi sosial, kemalasan, kesulitan dalam memprioritaskan tugas (Jalagat and Almalinda M. Jalagat 2019).

Work From Home bekerja jarak jauh, pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Tuti 2020). Kerja fleksibel telah diperkenalkan kedalam organisasi sebagai suatu cara bagi karyawan dan pemberi kerja untuk memiliki fleksibilitas, bekerja di luar kantor (CIPD 2016). Bekerja dari rumah memberikan dampak ketidakpastiaan seperti manfaat bekerja di kantor apakah sama dengan manfaat bekerja di rumah (Chin 2014). Bekerja dari rumah pertama sekali dikenal dengan kerja *mobile*.

Work From Home atau yang berarti bekerja dari rumah, memberikan beban kerja kepada karyawan atau pegawai untuk dikerjakan di rumah atau tempat mereka tinggal. Namun sistem bekerja dari rumah memiliki ketidakpastian terhadap motivasi dan kinerja. Bekerja dari rumah dikenal sebagai bentuk kerja yang fleksible. Menurut (Churchard 2015) kerja *mobile* dapat dipandang sebagai sesuatu yang positif untuk kebanyakan organisasi, namun tetap ada ketidakpastian apakah bekerja dari rumah berdampak negatif kepada karyawan seperti rasa kesepian yang berbeda dengan suasana kantor. Bekerja dari rumah dapat berdampak pada fungsi keluarga melalui waktu yang dihabiskan untuk anak-anak, kualitas hubungan, lingkungan rumah dan kewajiban keluarga lainnya. Berdampak kepada keseimbangan kehidupan kerja (Dockery and Bawa 2014).

Menurut (Mungkasa 2020) melihat dampak *work form home* dari tiga dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi Ekonomi. Biaya perangkat kantor di rumah namun biaya peralatan kantor berkurang, berkurangnya biaya transportasi pekerja, biaya pengasuhan anak, penambangan pada biaya listrik rumah.
2. Dimensi Lingkungan - Teknologi. Para pekerja terhindar dari kemacetan, mengurangi perjalanan, adanya penggunaan internet dan perangkat teknologi, memperhatikan keamanan data dan informasi individu dan organisasi.
3. Dimensi Sosial. Penyesuaian dengan lingkungan rumah, kualitas hidup meningkat bahkan bertambah, bisa mengikuti banyak kegiatan lain selain kegiatan kantor.

Dampak *telecommuting* di Mesir menurut (Budhiekusuma, Hadi, and Winarno 2017) yaitu berkurangnya kemacetan lalu lintas, perkembangnya teknologi informasi, lebih banyak waktu dengan keluarga, dipekerjakannya penyandang disabilitas.

Dampak lainnya menurut (Yustrianthe 2008) *flexible work arrangement* atau bentuk lainnya *job share*, *telecomutting*, *flex time* memberikan dampak kepada *role conflict* yang lebih tinggi dibandingkan bekerja pada jam kerja standarnya. Dampak karyawan yang menjalankan *telecommuting* yaitu adanya kesempatan untuk bekerja sambil

mengurus rumah tangga akibatnya ada perasaan “berhutang” dari karyawan karena mengambil waktu istirahat di saat jam kerja. Adanya perasaan seperti ini, dampaknya adalah karyawan yang bekerja di rumah lebih lama daripada karyawan yang berkerja di kantor. Dengan kata lain ada dampak social dan psikologis dari *telecommuting* (Sadida and Febriani 2018). Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh (Maria Helena Carolinda and Hyronimus 2020) *Work From Home* memberikan dampak kepada keseimbangan kehidupan-pekerjaan yaitu adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga. Pekerja perempuan lebih mudah stress. Menurut (Meadows, 2007) perusahaan yang menjalankan *telecommuting* dapat mengurangi biaya dan turunnnya jumlah karyawan sakit.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif yaitu mendeskripsikan atau menggambarkan dalam bentuk kata-kata atau tulisan dan bahasa, dalam konteks alamiah. Pada penelitian ini akan menjelaskan secara mendalam, lengkap, rinci dan sesuai dengan fakta mengenai dampak bekerja dari rumah di instansi pemerintahan khususnya di Kemendes PDTT.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian, yaitu menggunakan wawancara secara mendalam dengan para informan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian dan

juga dokumentasi sebagai data penunjang untuk penelitian ini. Untuk teknik analisa data dilakukan dengan cara pengumpulan data, reduksi data dan penyajian data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

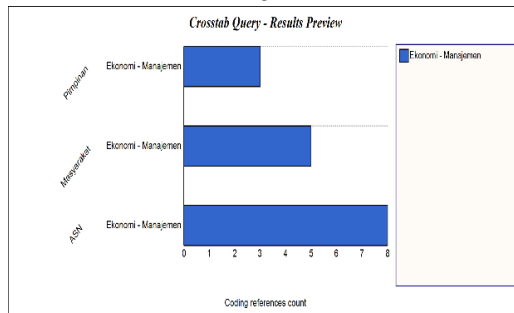
Dampak Pemberlakuan *Work From Home* (WFH) di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT)

Pemberlakuan bekerja dari rumah (WFH) tentu memberikan dampak terhadap kinerja atau pun program yang dijalankan oleh Kemendes PDTT. Untuk itu peneliti ingin mengetahui dampak seperti apa saja yang dirasakan oleh Kemendes PDTT dalam menerapkan WFH selama pandemi ini. Dilihat dari 3 (tiga) dimensi yaitu, ekonomi-menajemen, lingkungan-teknologi dan sosial.

Ekonomi – Manajemen

Keberadaan Covid-19 memberikan dampak yang begitu besar pada kesehatan dan juga ekonomi di berbagai negara, bukan hanya Indonesia. Tidak sedikit organisasi swasta yang melakukan pengurangan pegawai atau pemberhentian karyawan (PHK). Sesuatu yang beda tentunya di organisasi pemerintahan, yang tidak bisa langsung melakukan pengurangan pegawai atau PHK. Tetapi yang terjadi di saat pandemi ini adalah berkurangnya belanja pegawai. Berkurangnya belanja pegawai dikarenakan berkurangnya perjalanan dinas, rapat tatap muka, kebutuhan ATK, listrik kantor dan lainnya.

Gambar. 1 Dampak Ekonomi-Manajemen



Sumber: Diolah menggunakan Nvivo 12 Plus

Jika dilihat dari gambar di atas, bahwa dampak bekerja dari rumah (WFH) dilihat dari ekonomi – manajemen dari setiap subjeknya berbeda-beda, namun yang paling merasakan dampak bekerja dari rumah (WFH) dilihat dari ekonomi – manajemen yaitu ASN, kemudian masyarakat dan terakhir pimpinan. **Pertama**, selama bekerja dari rumah ASN tidak lagi mengeluarkan ongkos transportasi untuk ke kantor, tidak ada lagi kunjungan ke daerah yang biasanya para ASN mendapatkan uang tambahan, adanya pengeluaran untuk kuota internet, biaya listrik rumah yang bertambah, dan pembelian alat tulis yang dipergunakan untuk di rumah.

Kedua, dampak WFH dilihat dari ekonomi – manajemen menurut masyarakat yaitu adanya bantuan Bantuan Langsung Tunai Dana Desa. Walaupun ASN bekerja dari rumah, namun masyarakat tetap merasakan adanya bantuan yang diberikan oleh Kemendes PDTT. Selain itu dampak bekerja dari rumah yang dikarenakan pandemi Covid-19,

berdampak kepada usaha masyarakat. Dengan adanya BUMDes/BUMDesma ternyata dapat membangkitkan ekonomi desa selama pandemi. **Ketiga**, dampak WFH dilihat dari ekonomi menurut pimpinan hanya dilihat dari adanya pengurangan belanja pegawai dikarenakan tidak dilakukannya kunjungan ke daerah, rapat yang dilaksanakan *online* dan pelaksanaan CPNS yang dilakukan daring (dalam jaringan) menggunakan *Zoom Meeting*.

Berdasarkan hasil pencarian dengan menggunakan fitur *Word Frequency* dari berbagai sumber data yang diimpor dengan *nodes* Dampak WFH dan *children nodes* Ekonomi-Manajemen, kata “BUMDes” adalah kata yang paling banyak muncul yaitu dengan frekuensi 3,98% dan diikuti dengan kata “usaha” yaitu 2,88%. Berikut gambar *Word Cloud* dari 30 kata terdominan yang digunakan dalam sumber data penelitian ini.

Gambar. 2 Dampak Ekonomi-Manajemen



Sumber: Diolah menggunakan Nvivo 12 Plus

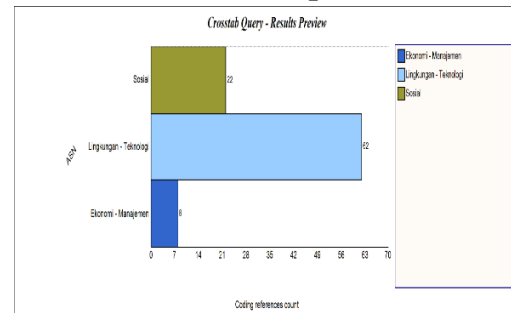
Untuk memahami kata-kata di atas yaitu bahwa bekerja dari rumah (WFH) selama pandemi Covid-19

banyak berdampak kepada usaha masyarakat, yang berarti berdampak kepada ekonomi masyarakat, dan tentunya berdampak kepada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) yang dirancang untuk penggerak pembangunan ekonomi di pendesaan. Maka untuk itu, salah satu tugas Kemendes PDTT adalah membangkitkan dan menjaga ekonomi masyarakat di 74.953 desa seluruh Indonesia agar tetap stabil.

Lingkungan – Teknologi

Dampak lain dari WFH yaitu dilihat dari lingkungan dan teknologi. Kunci utama dari WFH adalah komunikasi. Selama WFH, komunikasi dilakukan dengan cara *online*. Konsep WFH merupakan penggunaan teknologi informasi dalam bekerja. Pelaksanaan WFH yaitu pegawai tidak perlu datang ke kantor, namun tetap bekerja dengan menggunakan IT. Melakukan pekerjaan jarak jauh, dengan IT tentu memerlukan sistem yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan, memberikan laporan pekerjaan, atau pun melakukan pengawasan terhadap pegawai yang WFH. Dampak lingkungan hal ini berkaitan dengan lingkungan rumah. Apakah lingkungan rumah berdampak kepada pelaksanaan WFH bagi para ASN.

Gambar. 3 Dampak WFH



Sumber: Diolah menggunakan Nvivo 12 Plus

Berdasarkan gambar di atas, bisa dilihat bekerja dari rumah (WFH) lebih banyak berdampak kepada lingkungan dan teknologi. Adanya pemberlakuan WFH maka penggunaan *gadget* atau teknologi informasi semakin sering. Hal ini dikarenakan para ASN harus tetap sigap memperhatikan WA Grup dan juga lebih banyak melakukan rapat menggunakan *Google Meet* dan *Zoom Meeting*. Penggunaan teknologi informasi yang cukup sering, membuat para ASN lebih terbiasa lagi dengan *platform* digital. Adanya penerapan teknologi informasi yang begitu pesat ketika WFH, bisa mempermudah instansi pemerintah dalam mewujudkan *e-governance*.

Pemberian layanan, rapat rutin, pengisian kehadiran dilakukan Kemendes PDTT sudah berbasis teknologi informasi. Awal WFH memang ditemukan kendala penggunaan teknologi informasi, khususnya pegawai yang hampir memasuki usia pensiun, namun sebagian besar pegawai mampu mengoperasikan teknologi digital. Pemanfaatan teknologi informasi oleh

Sedangkan dari sisi Pimpinan melakukan pengawasan, dan melihat jam kerja ASN dari *timesheet*.

Penyebaran *Corona Virus Disease* atau Covid-19 tentu memberikan dampak pada pelaksanaan kegiatan di berbagai bidang dan di berbagai sektor. Salah satunya adalah di Kemendes PDTT, ada beberapa kegiatan yang harus ditunda, khususnya kunjungan ke daerah-daerah dan desa-desa. Kemendes PDTT mengubah prioritas penggunaan dana desa, yang semula mendukung pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat, pada tahun 2020 ini dana desa lebih diprioritaskan untuk penanganan Covid-19.

ini bisa mengurangi angka pengangguran di desa. PTKD yaitu kegiatan padat karya tunai yang murni dikelola oleh desa. Desa diberikan kepercayaan dan kebebasan dalam menentukan lokasi pekerjaan dan juga penerimaan tenaga kerja.

Program selanjutnya dari Kemendes PDTT selama pandemic ini adalah Padat Karya Tunai Desa (PKTD). Pandemi memberikan dampak yang cukup besar terhadap kesehatan dan ekonomi Indonesia. Banyak masyarakat yang kehilangan pekerjaan dan usahanya yang tutup akibat Covid-19. Kemendes PDTT melalui dana desa ingin membantu ekonomi di desa agar bisa terus berjalan yaitu dengan adanya program PKTD. Harapannya program

Halaman | 338

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan analisis di atas, maka dampak dari bekerja dari rumah (WFH) di instansi pemerintahan, khususnya di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yaitu paling berdampak pada lingkungan dan teknologi. Dampak tersebut dilihat dari penggunaan teknologi informasi yang lebih sering digunakan dan dimanfaatkan oleh para ASN yang ada di Kemendes PDTT. Dampak selanjutnya yaitu dampak sosial berupa berkurangnya kunjungan ke daerah dan desa dengan arti berkurangnya interaksi secara langsung dengan masyarakat yang ada di daerah dan desa. Dampak sosial lainnya adalah fokus program yang ada di Kemendes PDTT, lebih memperhatikan kesehatan dan ekonomi yang ada di masyarakat desa. Terakhir adalah dampak ekonomi, yaitu adanya pengurangan belanja pegawai di Kemendes PDTT karena rapat dilakukan secara *online*, kebutuhan ATK berkurang, seleksi CPNS *online*, dan perjalanan dinas sangat berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bailey, Diane E., and Nancy B. Kurland. 2002. "A Review of Telework Research: Finding, New Direction, and Lessons for The Study of Modern Work." *Journal of Organizational Behavior* 23(1):383–400. doi: 10.1002/job.144.
- Budhiekusuma, Noor Patria, Sasongko Pramono Hadi, and Wing Wahyu Winarno. 2017. "Peluang Pemanfaatan Telecommuting Dalam Pemerintahan Di Indonesia." *Jurnal Pekommas* 2(2):151–60.
- Dockery, A. M., and Sherry Bawa. 2014. "Is Working from Home Good Work or Bad Work? Evidence from Australian Employees *." *Australian Journal of Labour Economics* 17(2):163–90.
- Gajendran, Ravi S., David A. Harrison, and Kelly Delaney-Klinger. 2014. "Are Telecommuters Remotely Good Citizens? Unpacking Telecommuting 'S Effects On Performance Via I-Deals And Job Resources." *Personnel Psychology* 1–41. doi: 10.1111/peps.12082.
- Jalagat, Revenio C., and Almalinda M. Jalagat. 2019. "Rationalizing Remote Working Concept And Its Implications On Rationalizing Remote Working Concept And." *Global Journal of Advanced Research* 6(3):95–100.
- Kaldeen, Mubarak, and Fathima Nuskiya. 2020. "Work-From-Home (WFH) Benefits and Challenges : Evidence from State Higher Education Sector in Sri Lanka." *International Journal of Advanced Science and Tecnology* 29(8):4181–92.
- Maria Helena Carolinda, Dua, and Hyronimus. 2020. "Pengaruh

- Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* 7(2):247–58.
- Mungkasa, Oswar. 2020. “Bekerja Dari Rumah (Working From Home / WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19 Bekerja Dari Rumah (Working From Home / WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19.” *The Indonesian Jpurnal of Development Planning* IV(2):126–50.
- Mustajab, Duta, Azies Bauw, Abdul Rasyid, Andri Irawan, Muhammad Aldrin Akbar, and Muhammad Amin Hamid. 2020. “No Title Fenomena Bekerja Dari Rumah Sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 Dan Dampaknya Terhadap Produktifitas Kerja Working.” 4(1).
- Sadida, Nuri, and Zulfa Febriani. 2018. “Mengikat Karyawan Dengan Telecommuting (Studi Keterikatan Kerja Karyawan Telecommuting).” *Journal Psikogenesis* 4(1):114. doi: 10.24854/jps.v4i1.522.
- Singh, Ravin, Myadam Akshay Kumar, and Prof Samuel T. Varghese. 2017. “Impact of Working Remotely On Productivity and Professionalism.” *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 19(5):17–19. doi: 10.9790/487X-1905021719.
- Tuti, Retnowati W. D. 2020. “Analisis Implementasi Kebijakan Work From Home Kesejahteraan Pengemudi Transportasi Online Di Indonesia.” *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 3(1):73–85.
- Yustrianthe, Rahmawati Hanny. 2008. “Pengaruh Flexible Work Arrangement Terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction Dan Intention to Stay.” *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi* 10(3):127–38.