

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
ABSTRAK .....	1
PENDAHULUAN.....	2
METODE .....	4
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	5
KESIMPULAN .....	9
UCAPAN TERIMA KASIH .....	9
KONTRIBUSI PENULIS .....	9
DAFTAR PUSTAKA .....	10
LAMPIRAN .....	12
Lampiran 1. Biodata Ketua, Anggota dan Dosen Pendamping .....	12
Lampiran 2. Keterangan Kontribusi Anggota Tim dalam Pekerjaan dan Penulisan .....	25
Lampiran 3. Surat Pernyataan Ketua Tim .....	26
Lampiran 4. Surat Pernyataan Sumber Tulisan .....	27

## MENILIK SUDUT PANDANG KESIAPAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INSTANSI DAERAH DALAM MELAKSANAKAN KEBIJAKAN *WORK FROM HOME*

Ghina Samarah<sup>1</sup>, Riezky Purnama Ersani Putri<sup>2</sup>, dan Zahra Karyna Putri<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Universitas Indonesia, Depok

<sup>2</sup>Mahasiswa Universitas Indonesia, Depok

<sup>3</sup>Mahasiswa Universitas Indonesia, Depok

korespondensi: zahra.karyna@ui.ac.id

### ABSTRAK

Masifnya pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam sistem pemerintah akibat tuntutan Pandemi Covid-19, mendorong pemerintah Indonesia untuk mengadaptasi skema kerja jarak jauh atau *Work From Home* (WFH). Berbagai peluang dan kendala ditemukan dalam hal kesiapan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instansi daerah dalam melaksanakan kebijakan WFH. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan teknik pengumpulan data *mixed methods*; secara kuantitatif dilakukan melalui survei *online* dan secara kualitatif menggunakan wawancara mendalam dan kajian literatur. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sudut pandang kesiapan PNS di instansi daerah dalam melaksanakan kebijakan WFH berdasarkan teori *Readiness for Organizational Change* melalui empat dimensi kesiapan, serta menganalisis ada atau tidaknya perbedaan kesiapan antara PNS yang berdomisili di Kabupaten dan Kota. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kesiapan mayoritas PNS di instansi daerah dalam melaksanakan kebijakan WFH adalah sedang. Selain itu, terdapat perbedaan kesiapan pada PNS instansi daerah yang berdomisili di Kabupaten maupun Kota.

**Kata kunci:** kesiapan PNS, *work from home*, instansi daerah

### ABSTRACT

*The massive use of Information and Communication Technology (ICT) in the government system as well as the demands of Covid-19 Pandemic, has prompted the Indonesian government to adapt the Work From Home (WFH) scheme. Various opportunities and obstacles were found in terms of the readiness of Civil Servants (PNS) at local agencies in implementing WFH policies. This research uses a quantitative approach with descriptive research type and mixed methods data collection techniques; quantitatively conducted through online surveys and qualitatively using in-depth interview and literature review. This study aims to look at the perspective of the readiness of civil servants in local agencies in implementing WFH policies based on the theory of Readiness for Organizational Change through four readiness dimensions, and to analyze whether there are differences in readiness between civil servants lived in Districts and Cities. The results of this study indicate that the level of readiness of the majority of civil servants in regional agencies in implementing WFH policies is moderate. In addition, there are differences in the readiness of civil servants from regional agencies who lived in Districts and Cities.*

**Keywords:** *readiness of civil servants, work from home, local agencies*

## PENDAHULUAN

Masifnya penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam kehidupan sehari-hari memberikan peluang bagi setiap negara untuk mengembangkan potensinya. Berkaca pada peluang ini, pemerintah Indonesia mengadaptasi kerangka *e-government* pada seluruh struktur internal institusi dan kelembagaan yang dituangkan dalam Peraturan Presiden RI No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Penerapan kerangka SPBE bertujuan untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kinerja dalam menghadapi permasalahan di lingkungan yang dinamis, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik atau *good governance* (Nataniel & Hatta, 2009). Kerangka tata kelola yang berbasis elektronik mendorong setiap organisasi untuk melakukan transformasi pada berbagai aspek sumber daya manusia, seperti cara kerja, kebutuhan keterampilan, maupun proses manufaktur (Nugroho, 2019). Oleh karena itu, organisasi sektor publik mulai memberlakukan konsep *telecommuting* atau *teleworking* agar pegawainya dapat melaksanakan pekerjaan di rumah atau di tempat lain, di luar ruang kerja konvensional (Caillier, 2012).

*Teleworking* menawarkan berbagai solusi bagi setiap negara yang menerapkannya, seperti mengurangi stress akibat kemacetan, menghemat biaya dan waktu, serta memberikan pegawai waktu lebih bersama keluarga (Budhiekusuma, 2017). Oleh karena itu, sejak Agustus 2019 lalu, Kementerian PAN-RB telah menerbitkan wacana *Flexible Working Arrangement* (FWA) yang memberikan kesempatan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk bekerja dari rumah dengan memanfaatkan TIK (Fajar, 2019). Setiawan Wangsaatmaja selaku Deputy SDM Aparatur Kementerian PAN-RB menyatakan bahwa penerapan skema *teleworking* didorong oleh sebanyak 572.000 PNS yang sudah melek teknologi pada tahun 2019, angka tersebut akan terus meningkat sejumlah 200.000 setiap tahun (Sukmana, 2019). Meski demikian, implementasi FWA masih perlu dikaji dengan perencanaan lebih lanjut, karena saat ini masih banyak instansi yang belum memiliki TIK yang memadai (Pribadi, 2019). Kementerian PAN-RB menjelaskan bahwa sistem kerja jarak jauh bagi PNS diprediksi baru akan matang pada tahun 2024 dengan sebanyak 50% PNS sudah menguasai TIK (Dewi, 2019).

Sistem kerja jarak jauh bagi PNS yang baru akan matang pada tahun 2024, terpaksa diimplementasikan jauh lebih cepat dari yang diperkirakan. Hal ini dikarenakan pada tahun 2020 dunia tengah dihadapkan dengan tantangan global, yaitu Pandemi Covid-19 yang mengharuskan masyarakat untuk menjaga jarak secara fisik karena penularannya yang cepat. Meskipun terjadi keterbatasan mobilitas, PNS dituntut untuk tetap produktif dalam memberikan pelayanan melalui pemberlakuan kebijakan atau arahan *flexible working* bagi PNS yang disebut sebagai *Work From Home* (WFH). Kebijakan tersebut tercantum dalam

Surat Edaran Menteri PAN-RB No. 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Surat edaran tersebut menegaskan setiap PNS dapat bekerja di rumah serta memberikan larangan kegiatan tatap muka yang menghadirkan keramaian.

Pemberlakuan sistem kerja WFH bagi PNS diserahkan kebijakannya sesuai dengan status dan keputusan masing-masing daerah, sehingga tiap daerah tidak sama dalam menyikapi kebijakan WFH (Ramadhani, 2020). Keputusan daerah dalam melaksanakan WFH bagi PNS perlu mempertimbangkan kategori zonasi risiko kabupaten/kota yang diatur dalam Surat Edaran Menteri PANRB No. 67/2020. Kategori zona risiko tersebut terdiri atas tidak terdampak, rendah, sedang, dan tinggi yang mengakibatkan masing-masing kategori memiliki pengaturan jumlah pegawai yang berbeda dalam melaksanakan WFH. Bagi instansi daerah yang berada di kategori tidak terdampak maka tidak memiliki jumlah PNS yang melaksanakan WFH. Sementara bagi instansi daerah yang berada di kategori risiko rendah sekitar 25%, kategori risiko sedang sekitar 50%, dan kategori risiko tinggi sekitar 75%. Begitu juga dengan perpanjangan masa WFH yang diserahkan kepada masing-masing instansi dengan mempertimbangan status wilayah dan tingkat penyebaran Covid-19 di daerah bersangkutan.

Kesiapan PNS daerah menjadi strategi kunci yang menentukan agar pelaksanaan kebijakan WFH di daerah dapat beradaptasi sesuai dengan tingkat penyebaran Covid-19. Kesiapan tersebut meliputi komitmen pemenuhan jam kerja, skala prioritas pekerjaan, kejelasan target kinerja, serta kestabilan koneksi internet (Mardana, 2020). Hal ini sesuai dengan pemahaman Armenakis, Harris, dan Mossholder (1993), bahwa perubahan organisasi akibat dinamika lingkungan membutuhkan efektivitas implementasi, salah satu faktor penting adalah kesiapan individu selama perubahan organisasi terjadi. Kesiapan tersebut tercermin pada keyakinan, niat, dan sikap anggota organisasi sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan oleh (Armenakis, Harris, & Mossholder, 1993; Armenakis & Fredenberger, 1997). Oleh karena itu, sistem kerja WFH di instansi daerah bersinggungan dengan kesiapan PNS dalam melaksanakan sistem kerja yang baru. Berangkat dari uraian tersebut, maka kami sebagai penulis menentukan rumusan masalah ialah **“Bagaimana tingkat kesiapan PNS di instansi daerah dalam melaksanakan kebijakan *work from home*?”** dan **“Apakah terdapat perbedaan tingkat kesiapan antara PNS yang berdomisili di kabupaten dan kota?”**. Adapun tujuan penyusunan artikel ilmiah ini bertujuan untuk menggambarkan sudut pandang kesiapan pegawai negeri sipil di instansi daerah dalam melaksanakan kebijakan *work from home*.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggabungkan pemikiran deduktif dan pengamatan empiris untuk menemukan suatu pola umum aktivitas manusia (Neuman W. L., 2014). Penggunaan pendekatan kuantitatif dilakukan untuk mengukur tingkat kesiapan PNS di instansi daerah berdasarkan teori *Readiness for Organizational Change* oleh Holt, Armenakis, Feild dan Harris (2007) melalui empat dimensi kesiapan yaitu *Appropriateness*, *Management Support*, *Change-Specific Efficacy*, dan *Personal Valence*. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan tujuan menggambarkan dan menganalisis kesiapan PNS di instansi daerah dalam melaksanakan kebijakan WFH. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *mixed methods*, yaitu menggabungkan metode kuantitatif melalui *online survey* dan kualitatif melalui wawancara mendalam dan kajian literatur. Penyebaran *online survey* melalui *platform Survey Monkey* dilakukan secara *cross-sectional* pada tanggal 6-10 Agustus 2020, dengan jumlah 25 pertanyaan tertutup dan 5 pertanyaan semi terbuka. Pertanyaan tertutup disusun menggunakan skala likert dengan empat kategori (Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju). Populasi penelitian ini adalah PNS di instansi daerah yang berdomisili di Kota dan Kabupaten, dengan teknik penarikan sampel non-probabilita yaitu *quota sampling* dan memperoleh sebanyak 146 responden.

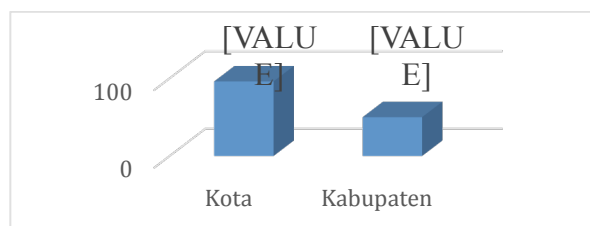
Kegiatan wawancara mendalam dilaksanakan pada tanggal 16 dan 17 Oktober 2020 terhadap 2 narasumber, meliputi Kepala Sub Bagian Tata Laksana dan Pembinaan Pelayanan Publik Sekretaris Daerah Kota Balikpapan dan Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Pemberhentian BKD Pematang Jaya. Adapun kajian literatur dilakukan terhadap 5 jurnal yang berkaitan dengan kebijakan *Work From Home* di Indonesia. Berdasarkan kajian Ashal (2020) menjelaskan bahwa pelaksanaan WFH berpengaruh pada peningkatan produktivitas Aparatur Sipil Negara karena suasana kerja di rumah yang lebih menyenangkan, akan tetapi terkendala akibat keterbatasan perangkat teknologi (Ashal, 2020). Berkaitan dengan kendala pelaksanaan WFH, dilengkapi oleh kajian Setyawan dan Lestari (2020) meliputi adanya pegawai yang kurang menguasai penggunaan teknologi, serta tidak dapat membedakan antara *work-life* dan *home-life* (Lestari & Setyawan, 2020). Mengacu pada kajian Mungkasa (2020) menyebutkan bahwa kebijakan WFH perlu mempersiapkan sejumlah isu mendasar, yaitu pengaturan kerja, penyediaan perangkat kerja, dukungan teknis, ukuran produktivitas dan keamanan data. Hal ini didukung oleh kajian Mustajab, et al (2020) bahwa organisasi yang memberikan fasilitas berpotensi mendorong efektivitas pelaksanaan WFH (Mungkasa, 2020). Terkait dengan pengaturan kerja, kajian Mustajab, et al (2020) menunjukkan bahwa terdapat bidang pekerjaan yang tidak dapat diterapkan secara WFH, yaitu jasa pelayanan secara langsung (Mustajab, et al., 2020). Selain itu, dampak pelaksanaan WFH dapat diamati berdasarkan perspektif gender, yaitu memberikan kerugian bagi wanita yang berumah tangga

akibat *multitasking* antara pekerjaan kantor dan rumah (Mustajab, Bauw, Rasyid, Irawan, Akbar, & Hamid, 2020). Terkait bidang pekerjaan dalam WFH, kajian Tuti (2020) juga menunjukkan bahwa kebijakan WFH berdampak negatif terhadap jasa pelayanan transportasi *online* yang mengakibatkan menurunnya kesejahteraan (Tuti, 2020).

Data yang berhasil dikumpulkan kemudian diolah secara kuantitatif dan kualitatif. Pengolahan data kuantitatif dilakukan melalui analisis statistik menggunakan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Adapun data kualitatif diolah menggunakan strategi analisis data *Ideal Type*, hal ini dilakukan melalui proses membandingkan data yang bersifat kualitatif dan realitas sosial atau kenyataan. Selain itu, digunakan teknik *coding* dalam melengkapi analisis data kualitatif penelitian khususnya pada hasil pertanyaan semi terbuka dan wawancara mendalam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Masa darurat pandemi Covid-19 di Indonesia telah mempengaruhi berbagai bidang kehidupan bernegara, sehingga mendorong terjadinya perubahan sistem kerja PNS melalui kebijakan *Work From Home* (WFH). Kebijakan WFH telah diberlakukan di seluruh instansi pemerintah, termasuk PNS di instansi daerah. Selain sebagai solusi untuk mempertahankan produktivitas PNS di instansi daerah, kebijakan WFH juga memiliki kendala yaitu adanya pegawai gagap teknologi, serta tidak mampu membedakan antara *work-life* dan *home-life* (Lestari & Setyawan, 2020). Dengan demikian, diperlukan kesiapan individu dalam melaksanakan WFH agar kegiatan pemerintahan berlangsung secara optimal.



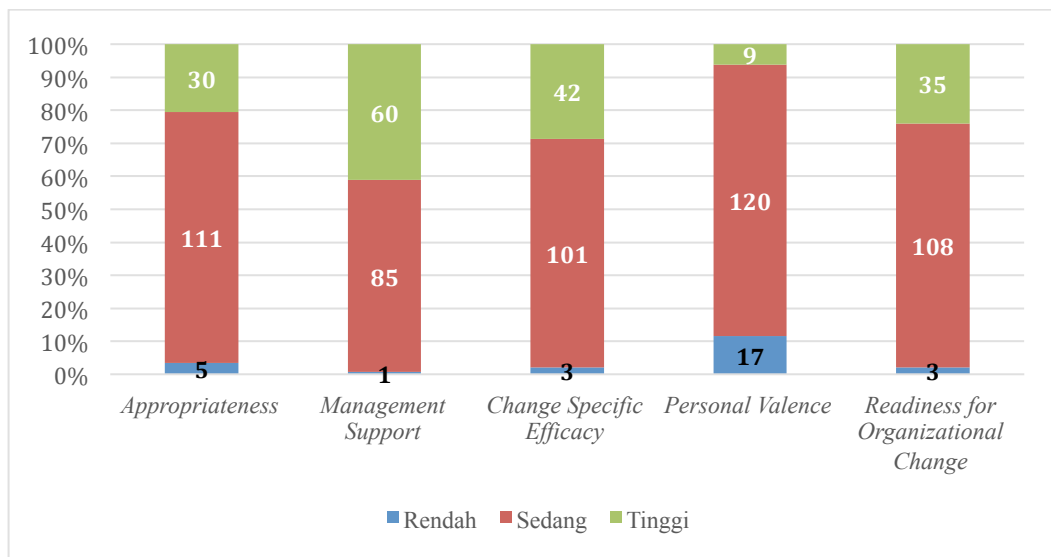
**Grafik 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Wilayah (n=146)**

*Sumber: Data Primer Penelitian, 2020*

Kegiatan distribusi *online survey* telah berhasil mendapatkan sebanyak 146 responden PNS di instansi daerah yang berasal dari seluruh Indonesia. Pada Grafik 1 di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden bertempat tinggal di wilayah Kota dengan jumlah 96 orang (65,75%), sedangkan responden yang bertempat tinggal di wilayah Kabupaten berjumlah 50 orang (34,25%). Kecenderungan tersebut disebabkan oleh persepsi individu yang memandang Kota lebih maju dan berkembang dibandingkan Kabupaten (Ravanelli, Putri, Putri, & Jannah, 2020). Padahal berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014, menjelaskan

bahwa tidak ada perbedaan pembagian kewenangan dan kedudukan di antara kedua wilayah tersebut. Perbedaan diantara keduanya hanya mengacu pada nama pejabat pemimpin, yaitu di Kota dipimpin oleh Walikota, sedangkan Kabupaten dipimpin oleh Bupati. Perbedaan lainnya dapat dilihat dalam PP Nomor 78 Tahun 2007 yang menyebutkan bahwa pembentukan Kota minimum terdiri dari empat Kabupaten, sedangkan Kabupaten minimum terdapat lima kecamatan.

Mengacu pada pengukuran tingkat kesiapan PNS di instansi daerah dalam melaksanakan kebijakan WFH, hal ini didasarkan pada proses komputasi statistik terhadap empat dimensi kesiapan dan 25 indikator yang digambarkan melalui grafik berikut.



**Grafik 2. Tingkat Kesiapan PNS di Instansi Daerah dalam Melaksanakan Kebijakan *Work From Home***

*Sumber: Data Primer Penelitian, 2020*

Grafik 2 memperlihatkan bahwa pada seluruh dimensi tingkat kesiapan berada pada kategori sedang. Adapun, dimensi dengan kategori tinggi paling banyak adalah *Management Support*, yaitu sejumlah 60 responden dengan persentase 41,1%. Kondisi ini didukung oleh pernyataan dari narasumber Arief selaku Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Pemberhentian Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pematang Jaya. Beliau mengatakan bahwa, “... atasan itu kadang memudahkan kita menyediakan laptop yang ada di kantor, boleh dibawa pulang gitu dimanfaatkan di rumah. Dan ada beberapa instansi yang memberikan fasilitas kuota internet ...”. Sementara itu, dimensi *Personal Valence* memiliki kategori tinggi paling sedikit, yaitu sejumlah 9 responden atau sebesar 6,2%. Terlebih lagi, dimensi *Personal Valence* memiliki tingkat kesiapan di kategori rendah terbanyak, yaitu sejumlah 17 responden atau sebesar 11,6%. Hal tersebut didukung oleh pernyataan narasumber Novitasari selaku Kepala Sub Bagian Tata Laksana dan Pembinaan Pelayanan Publik Sekretaris Daerah Kota Balikpapan.

yang menyatakan, “...*paling kehilangan temen temen ngobrol saja, biasanya jam makan siang kita makan bareng bareng cerita-cerita ...*”. Secara keseluruhan tingkat kesiapan PNS di instansi daerah dalam melaksanakan kebijakan WFH sebagian besar berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 108 responden (74%). Keempat dimensi kesiapan menunjukkan tingkat keyakinan PNS secara kognitif dan emosional dalam menghadapi perubahan sistem kerja melalui pelaksanaan kebijakan WFH.

Dimensi *Appropriateness* mengacu pada tingkat keyakinan PNS bahwa kebijakan WFH merupakan langkah perubahan yang dibutuhkan instansi daerah, sesuai dengan situasi yang dihadapi oleh instansi daerah, serta bermanfaat bagi instansi daerah secara jangka panjang. Sebanyak 5 responden dengan persentase 3,4% memiliki tingkat keyakinan rendah, sejumlah 111 responden dengan persentase 76% memiliki tingkat keyakinan sedang, dan sebesar 30 responden dengan persentase 20,5% memiliki tingkat keyakinan tinggi. Tingginya tingkat keyakinan sedang didasari oleh pentingnya dilaksanakan WFH guna menekan penularan Covid-19. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Arief selaku Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Pemberhentian Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pematang Jaya yang menyatakan, “*Sangat penting kebijakan ini diterapkan yaitu itu tadi untuk mitigasi efek dari pandemi Covid itu sendiri untuk meminimalisir penularan ataupun penyebaran penyakit itu sendiri.*” Dari kutipan wawancara tersebut dapat diketahui bahwa penerapan kebijakan WFH memiliki alasan rasional untuk meminimalisir terjadinya penularan Covid-19.

Dimensi *Management Support* mengacu pada tingkat keyakinan PNS terhadap pimpinan di instansi daerah, yang dilihat berdasarkan komitmen, metode komunikasi, serta dukungan yang diberikan kepada individu selama pelaksanaan kebijakan WFH. Pada dimensi ini, responden dengan tingkat keyakinan rendah adalah sejumlah 1 orang dengan persentase 0,7%, tingkat keyakinan sedang sebanyak 85 responden dengan persentase 58,2%, dan tingkat keyakinan tinggi sebesar 60 responden dengan persentase 41,1%. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirrane, et al. (2016) yang menyatakan bahwa pegawai akan merasa lebih mampu menghadapi tantangan yang akan terjadi apabila terdapat dukungan dari pemimpin. Sejalan dengan hal itu, terdapat berbagai bentuk dukungan yang diberikan oleh pemimpin. Salah satunya adalah dengan disediakan fasilitas berupa laptop dan kuota internet (Wawancara mendalam dengan Arief, Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Pemberhentian Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pematang Jaya, 17 Oktober 2020).

Dimensi *Change-Specific Efficacy* mengacu pada tingkat keyakinan PNS terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk menunjang penyelesaian tugas dan pekerjaannya selama WFH. Berkaitan dengan tingkat keyakinan PNS di instansi daerah terhadap dimensi ini, sebanyak 3 responden dengan persentase 2,1% memiliki tingkat keyakinan rendah, sejumlah 101



responden dengan persentase 69,2% memiliki tingkat keyakinan sedang, dan sebesar 42 responden dengan persentase 28,8% memiliki tingkat keyakinan tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan narasumber Novitasari selaku Kepala Sub Bagian Tata Laksana dan Pembinaan Pelayanan Publik Sekretaris Daerah Kota Balikpapan yang menyatakan, “ ... *setidaknya saya memahami menggunakan zoom, memahami bagaimana share screen, jadi lebih akrab dengan kegiatan yang berbasis aplikasi.*” Sejalan dengan hal tersebut, pemahaman dalam menggunakan teknologi informasi sangat dibutuhkan guna mendukung pelaksanaan WFH.

Dimensi *Personal Valence* mengacu pada tingkat keyakinan PNS di instansi daerah bahwa kebijakan WFH dapat memberikan manfaat bagi hubungan pribadi, status sosial, serta peluang kerja secara individual. Berdasarkan pengukuran tingkat keyakinan PNS di instansi daerah terhadap dimensi ini sebanyak 17 responden dengan persentase 11,6% memiliki tingkat keyakinan rendah, sejumlah 120 responden dengan persentase 82,2% memiliki tingkat keyakinan sedang, dan sebesar 9 responden dengan persentase 6,2% memiliki tingkat keyakinan tinggi. Merujuk pada data olahan kuesioner dapat diketahui bahwa keyakinan responden terhadap perubahan sistem kerja WFH bagi individu memberikan respon positif bagi hubungan personal individu. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Farizal Tamrin, Guru Biologi MAN IC Lampung yang menyatakan, “ ... *jadi kalau untuk informasi yang rutin, kami melalui grup WA dinas ... 2 minggu sekali, ada pengajian walaupun secara online ... 2 bulanan ada ngobrol bareng, sharing sharing ada masalah apa, atau informasi apa, bahas untuk ujian dan segala macem.*” Dari kutipan wawancara tersebut dapat diketahui bahwa komunikasi masih berjalan dengan baik antar sesama pegawai.

Upaya melihat ada atau tidaknya perbedaan tingkat kesiapan terhadap PNS instansi daerah berdasarkan domisili di Kota dan Kabupaten, dapat dilihat pada hasil uji beda *Mann-Whitney* di bawah ini.

**Tabel. 1 Hasil Uji Beda Mann-Whitney Kesiapan PNS di instansi daerah berdasarkan Wilayah Kerja**  
**Test Statistics<sup>a</sup>**

	Tingkat Kesiapan WFH
Mann-Whitney U	1918.000
Z	-2.607
Asymp. Sig. (2-tailed)	.009

a. Kelompok Variabel: Wilayah (Kabupaten/Kota)

Sumber: Data Primer Penelitian, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *P Value* dalam uji beda *Mann-Whitney* antara PNS instansi daerah yang berdomisili di Kabupaten dan Kota adalah sebesar 0.009. Nilai signifikansi tersebut kurang dari batas kritis atau nilai probabilita 0.05, sehingga didapatkan  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, dapat

dinyatakan bahwa terdapat perbedaan kesiapan dalam melaksanakan kebijakan WFH antara PNS instansi daerah yang berdomisili di Kabupaten dan Kota. Hal tersebut didukung oleh jawaban dua responden yang berdomisili di Kabupaten, perbedaan yang dialami terdapat pada kekuatan sinyal di kedua wilayah. Perbedaan kekuatan sinyal di kedua wilayah tersebut diperkuat dengan penelitian oleh Permata Bachtiar, et al. (2020) yang menyatakan bahwa wilayah kota memiliki akses sinyal sangat tinggi dibandingkan di wilayah kabupaten karena adanya perbedaan ketersediaan infrastruktur jaringan internet. Oleh karena itu, kesiapan PNS di kabupaten lebih rendah sebab kurangnya akses sinyal dalam mendukung pelaksanaan WFH.

## **KESIMPULAN**

Mengacu pada hasil olahan peneliti mengenai kesiapan PNS di instansi daerah dalam melaksanakan kebijakan WFH, menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat kesiapan yang sedang. Pada dimensi *Appropriateness*, menunjukkan bahwa PNS cukup yakin dengan pemberlakuan WFH sebagai langkah perubahan yang dibutuhkan instansi daerah. Pada dimensi *Management Support*, PNS cukup yakin bahwa pimpinan organisasi mendukung pemberlakuan WFH di instansi daerah. Pada dimensi *Change-Specific Efficacy*, PNS cukup yakin bahwa kemampuannya mampu menunjang pemberlakuan WFH di instansi daerah. Pada dimensi *Personal Valence*, PNS cukup yakin bahwa pemberlakuan WFH memberikan kebermanfaatan bagi hubungan pribadi, status sosial, serta peluang kerja. Selain itu, hasil olahan peneliti menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kesiapan antara PNS instansi daerah di kabupaten maupun kota, perbedaan ini terkait berbagai hambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penelitian ini merupakan bagian dari kegiatan pada Mata Kuliah Metode Penelitian Administrasi dari program studi Ilmu Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia. Dengan demikian, diucapkan terima kasih kepada seluruh rekan mahasiswa di Kelas Negara 1, khususnya tim dosen (Reza Fathurrahman dan Lina Miftahul Jannah) dan tim asisten dosen (Fitria Ariyanti dan Dyah Ayu Febriani).

## **KONTRIBUSI PENULIS**

Penulis Satu menyusun pendahuluan dan pembahasan; Penulis Dua menyusun pendahuluan, mengolah data melalui SPSS, dan membuat kesimpulan; Penulis Ketiga menyusun tujuan, metode, pembahasan, dan ucapan terimakasih; Dosen Pendamping memberikan arahan dalam menyusun artikel ilmiah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armenakis, AA, Fredenberger, WB 1997, 'Organizational Change Readiness Practices of Business Turnaround Change Agents', *Knowledge and Process Management*, vol. 4, no. 3, pp. 143-152.
- Armenakis, AA, Harris, SG, & Mossholder, KW 1993, 'Creating Readiness for Organizational Change', *Human Relations*, vol. 46, no. 6, pp. 681-703.
- Ashal, RA 2020, 'Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan', *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, vol. 14, no. 2, pp. 223-242.
- Budhiekusuma, NP 2017, 'Telecommuting Application Opportunity in Indonesian Government (Peluang Pemanfaatan Telecommuting dalam Pemerintahan di Indonesia)' *Journal Pekommas*, vol. 2, no. 2, pp. 151.
- Caillier, JG 2012, 'The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency', *American Review of Public Administration*, vol. 42, no. 4, pp. 461-480.
- Dewi, RK 2019, *Soal Wacana PNS Kerja dari Rumah di 2020, Ini Penjelasan KemenPAN-RB*, [kompas.com/kompas.com/tren/read/2019/11/26/114506265/soal-wacana-pns-kerja-dari-rumah-di-2020-ini-penjelasan-kemenpan-rb?page=all](https://kompas.com/tren/read/2019/11/26/114506265/soal-wacana-pns-kerja-dari-rumah-di-2020-ini-penjelasan-kemenpan-rb?page=all)
- Fajar, T 2019, *Kemenpan RB Wacanakan PNS Bisa Kerja di Rumah*, OKEfinance <https://economy.okezone.com/read/2019/08/08/320/2089595/kemenpan-rb-wacanakan-pns-bisa-kerja-di-rumah>
- Kemp, S 2020, *Digital 2020: Indonesia*, We Are Social Inc <https://datareportal.com/reports/digital-2020-indonesia>
- Kencana, M 2020, *Menteri PANRB Minta Instansi Terapkan Sistem Kerja Fleksibel Bagi PNS*, Liputan6.com [liputan6.com.https://www.liputan6.com/bisnis/read/4286299/menteri-panrb-minta-instansi-terapkan-sistem-kerja-fleksibel-bagi-pns](https://www.liputan6.com/bisnis/read/4286299/menteri-panrb-minta-instansi-terapkan-sistem-kerja-fleksibel-bagi-pns)
- Kirrane, M., Lennon, M., O'Connor, C. & Fu, N., 2016, 'Linking perceived management support with employees' readiness for change: the mediating role of psychological capital', *Journal of Change Management*, vol. 17, no. 1, pp. 47-66.
- Lestari, R, Setyawan, FE 2020, 'Challenges of Stay-At-Home Policy Implementation During The Coronavirus (COVID-19) Pandemic in Indonesia', *Indonesian Journal of Health Administration*, vol. 8, no. 1, pp. 15-20.
- Mardana, G 2020, *Produktivitas PNS Saat Work From Home*, TIMES Indonesia, <https://www.timesindonesia.co.id/read/news/261091/produktivitas-pns-saat-work-from-home>
- Mungkasa, O 2020, 'Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19', *The Indonesian Journal of Development Planning*, vol. 4, no. 2, pp. 126-150.
- Mustajab, D, Bauw, A, Rasyid, A, Irawan, A, Akbar, MA, & Hamid, MA 2020, 'Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity' *The International Journal of Applied Business Tijab*, vol. 4, no. 1, pp. 13-21.
- Nataniel, D, Hatta, HR 2009, 'Perancangan Sistem Informasi Terpadu Pemerintah Daerah Kabupaten Paser', pp. 47-54.

- Neuman, WL 2014, *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, 7th ed, Pearson Education, Essex.
- Nugroho, MT 2019, 'Industri kreatif berbasis budaya peluang dan tantangan di era industri 4.0', *Seminar Nasional IENACO -2019*, pp. 430-436.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2007 *Tata Cara Pembentukan, Penghapusan, dan Penggabungan Daerah*. 10 Desember 2017. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 162. Jakarta
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 *Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)*. 5 Oktober 2018. Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 182. Jakarta
- Permata Bachtiar, P., A. Diningrat, R., Zuhdi Dwi Kusuma, A. dan Al Izzati, R., 2020. *Ekonomi Digital untuk Siapa? Menuju Ekonomi Digital yang Inklusif di Indonesia*, Jakarta: The SMERU Research Institute.
- Pribadi, IA 2019, *BKN : Sistem PNS kerja dari rumah butuh persiapan 20 tahun*, ANTARA News, <https://www.antaranews.com/berita/1019560/bkn-sistem-pns-kerja-dari-%0Arumah-butuh-persiapan-20-tahun>
- Ramadhani, P 2020, *Perpanjangan Work From Home PNS Diserahkan Ke Masing-Masing Daerah*, Liputan6.com, [liputan6.com.https://www.liputan6.com/bisnis/read/4214717/perpanjangan-work-from-home-pns-diserahkan-ke-masing-masing-daerah](https://www.liputan6.com/bisnis/read/4214717/perpanjangan-work-from-home-pns-diserahkan-ke-masing-masing-daerah)
- Ravanelli, D. M., Putri, R. P. E., Putri, Z. K. & Jannah, L. M., 2020. *Teacher's Readiness Level in Implementing Work from Home Policy in Indonesia*. Virtual, Iapa Proceedings Conference.
- Sukmana, Y 2019, *Kemenpan RB Susun Rencana agar PNS Bisa Kerja dari Rumah*, Kompas.com, <https://money.kompas.com/read/2019/08/08/163300026/kemenpan-rb-susun-rencana-agar-pns-bisa-kerja-dari-rumah?page=all>
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 *Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah*. 16 Maret 2020.
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 67 Tahun 2020 *Perubahan Atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru*. 4 September 2020.
- Tuti, RW 2020, 'Analisis Implementasi Kebijakan Work From Home pada Kesejahteraan Pengemudi Transportasi Online di Indonesia' *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, vol. 3, no. 1, pp. 73-85.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 *Pemerintah Daerah*. 30 September 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244. Jakarta.

## LAMPIRAN

## Lampiran 1. Biodata Ketua ,Anggota, dan Dosen Pendamping

**A. Biodata Ketua****A. Identitas diri**

1.	Nama Lengkap	Ghina Samarah
2.	Jenis Kelamin	Perempuan
3.	Program Studi	Ilmu Administrasi Negara
4.	NIM	1806137993
5.	Tempat dan Tanggal Lahir	Jakarta, 01 Juni 2000
6.	Alamat e-mail	ghina.samarah@ui.ac.id
7.	No. Telepon/HP	081296509011

**B. Kegiatan Kemahasiswaan Yang Sedang/Pernah Diikuti**

No	Jenis Kegiatan	Status dalam Kegiatan	Waktu dan Tempat
1	ADFEST FIA UI	Wakil Koordinator HPDD	Maret 2019 – October 2019, FIA UI Depok
2	Badan Perwakilan Mahasiswa	Staff Komisi Hubungan Lembaga	Januari 2019 – Desember 2019
3	Badan Perwakilan Mahasiswa	Ketua Komisi Hubungan Lembaga	Januari 2020-sekarang

**C. Penghargaan yang Pernah Diterima**

No	Jenis Penghargaan	Pihak Pemberi Penghargaan	Tahun
1	Peserta Kompetisi Esai Galaksi	Unit Kegiatan Ilmiah Mahasiswa UNESA	2020

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan PKM-AI

Jakarta, 04 Desember  
2020

Ketua,



(Ghina Samarah)

**B. Biodata Anggota ke-1****A. Identitas diri**

1.	Nama Lengkap	Riezky Purnama Ersani Putri
2.	Jenis Kelamin	Perempuan
3.	Program Studi	Ilmu Administrasi Negara
4.	NIM	1806184642
5.	Tempat dan Tanggal Lahir	Bogor, 18 Mei 2000
6.	Alamat e-mail	Riezkeypurnama18@gmail.com
7.	No. Telepon/HP	085693234192

**B. Kegiatan Kemahasiswaan Yang Sedang/Pernah Diikuti**

No	Jenis Kegiatan	Status dalam Kegiatan	Waktu dan Tempat
1	BEM FIA UI	Staf Departemen Ilmiah dan Pendidikan	Januari 2019 – Desember 2019
2	BEM FIA UI	Kepala Departemen Ilmiah dan Pendidikan	Januari 2020-sekarang

**C. Penghargaan yang Pernah Diterima**

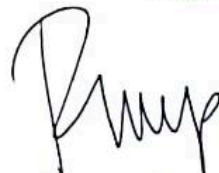
No	Jenis Penghargaan	Pihak Pemberi Penghargaan	Tahun
1	Delegasi <i>Annual (Virtual) International Conference</i>	Indonesian Association for Public Administration (IAPA)	2020

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan PKM-Penelitian Sosial Humaniora.

Depok, 04 Desember 2020

Anggota Tim,



(Riezky Purnama Ersani Putri)



**C. Biodata Anggota ke-2****A. Identitas diri**

1.	Nama Lengkap	Zahra Karyna Putri
2.	Jenis Kelamin	Perempuan
3.	Program Studi	Ilmu Administrasi Negara
4.	NIM	1806138131
5.	Tempat dan Tanggal Lahir	Bogor, 19 Oktober 2000
6.	Alamat e-mail	zahrakaryna@gmail.com
7.	No. Telepon/HP	081293986647

**B. Kegiatan Kemahasiswaan Yang Sedang/Pernah Diikuti**

No	Jenis Kegiatan	Status dalam Kegiatan	Waktu dan Tempat
1	Career Days 2019	Bendahara	28 September 2019 – FIA UI Depok
2	Publician Fair Competition 2020	Bendahara	23-24 Oktober 2020 – Zoom
3	Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara FIA UI	Bendahara Umum	Januari-Desember 2020

**C. Penghargaan yang Pernah Diterima**

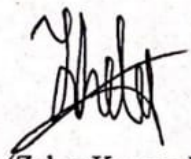
No	Jenis Penghargaan	Pihak Pemberi Penghargaan	Tahun
1	Peserta Kompetisi Esai Galaksi	Unit Kegiatan Ilmiah Mahasiswa UNESA	2020
2	Delegasi <i>Annual (Virtual) International Conference</i>	Indonesian Association for Public Administration (IAPA)	2020

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan PKM-Penelitian Sosial Humaniora.

Jakarta, 04 Desember 2020

Anggota Tim,

  
(Zahra Karyna Putri)

## D. Biodata Dosen Pendamping

### 1. Identitas Diri

1	Nama Lengkap	Dr. Lina Miftahul Jannah, M.Si.
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Program Studi	Ilmu Administrasi Negara
4	NIDN	0327017302
5	Tempat dan Tanggal Lahir	Jakarta, 27 Januari 1973
6	E-mail	miftahul@ui.ac.id
7	Nomor Telepon/HP	085370833170

### 2. Riwayat Pendidikan

	<b>S1</b>	<b>S2</b>	<b>S3</b>
Nama Institusi	Universitas Indonesia	Universitas Indonesia	Universitas Indonesia
Jurusan	Ilmu Administrasi Negara	Ilmu Administrasi	Ilmu Administrasi
Tahun Masuk-Lulus	1991-1996	1997-2000	2007- 2013

### 3. Rekam Jejak Tri Dharma PT a. Pendidikan dan Pengajaran

<b>No</b>	<b>Nama Mata Kuliah</b>	<b>Wajib/Pilihan</b>	<b>SKS</b>
1	Metode Penelitian Administrasi I (S1)	Wajib	3
2	Metode Penelitian Administrasi 2 (S1)	Wajib	3
3	Pengantar Statistik (S1)	Wajib	3
4	Statistik Sosial Lanjutan (S1)	Wajib	3
5	Filsafat dan Etika Administrasi (S1)	Wajib	3
6	Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (S1)	Wajib	3
7	Aplikasi Statistik (S2)	Wajib	2
8	Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan di Sektor Publik (S2)	Wajib	2
9	Reformasi Kepegawaian Negara (S2)	Wajib	2
10	Perkembangan Teori Organisasi (S3)	Wajib	3
11	Sejarah dan Teori Perbandingan Administrasi Negara (S3)	Wajib	3
12	Studi Kebijakan dan Pengambilan Keputusan (S2)	Wajib	3



**b. Penelitian dan Publikasi (2015-2020)**

No	Judul Penelitian dan Publikasi	Penyandang Dana	Tahun
1	The Role of Denpasar Government in Supporting the Resources of Endek Fabric Creative Industry, Ditulis bersama Ni Putu Bayu Widhi Antari, dalam International Journal of Administrative Science & Organization Bisnis & Birokrasi. Volume 22, Number 1, January 2015. <a href="http://ssrn.com/abstract=2736748">http://ssrn.com/abstract=2736748</a>	Mandiri	2015
2	Lahir Procot Pulang Bawa Akta: Inovasi Layanan Publik sebagai Pemenuhan Hak Anak di Kabupaten Banyuwangi, dimuat dalam Prosiding UNIMA IAPA International & Annual Conference 2015, ISBN 978-60273770-1-1	Mandiri	2015
3	Aspek Kelembagaan Pola Hubungan Akademisi, Bisnis, dan Pemerintah dalam Konsorsium Pesawat 219: ditulis bersama Zulianti Syahruriza, dimuat dalam Warta Kebijakan Iptek & Manajemen Litbang Volume 13 Nomor 2 Tahun 2015, Akreditasi No. 622//AU3/P2MI-LIPI/03/2015 ISSN 1907-9753	Mandiri	2015
4	Kompleksitas Dalam Pengelolaan Inovasi Di Daerah: Studi di Kabupaten Bojonegoro Dan Kota Denpasar	<i>Hibah Klaster Departemen Ilmu Administrasi Universitas Indonesia</i>	2016
5	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Kelurahan di Lingkungan Provinsi DKI Jakarta, ditulis bersama Noviyani Rizqiyah, dimuat dalam Jurnal Swatantra, Volume 15 Nomor 1, Januari 2017	Mandiri	2017

6	Obyektivitas Dalam Penelitian Kualitatif: Sebuah Isu Dalam Pembuatan Kebijakan Berbasis Bukti, ditulis bersama Muh. Azis Muslim dan Marcel Angwyn, dimuat dalam Proceeding The 1 <sup>st</sup> Qualitative research for Civilization Conference, ISBN 978-602-422-196-6	Mandiri	2017
7	The Journey of Merit in Indonesia: Civil Service Promotion System in Civil Service Act, ditulis bersama Desy Mutia Ali dan Eko Prasajo, dimuat dalam Abstract Proceedings International Conference on Public	Mandiri	2017

No	Judul Penelitian dan Publikasi	Penyandang Dana	Tahun
	Organization VII (ICONPO VII) - <a href="http://apspa.org/iconpo-vii-2/">http://apspa.org/iconpo-vii-2/</a>		
8	Why Should Merit Based? A Problem Identification of Selection and Promotion System in Indonesian National Civil Apparatus ditulis bersama Desy Mutia Ali dan Eko Prasajo, dimuat dalam Proceeding International Conference on Social, Humanities, and Government Science 2017 – ISBN 978-602607620-5	Mandiri	2017
9	The Transformation of Merit System in Indonesia Civil Servant Promotion System, ditulis bersama Desy Mutia Ali dan Eko Prasajo, dimuat dalam International Journal of Management and Administrative Sciences. E.ISSN: 2225-7225. Vol.5 No.04. Code: IJMAS-5405-2017	Mandiri	2017
10	The Challenges in the Formation of State Asset Management Agency (LMAN) based on Mintzberg's Theory of Organizational Structure, ditulis bersama Akhmad Yuzkhar Lutfansa, dimuat dalam First International Conference on Administrative Science, Policy and Governance Studies (1st ICAS-PGS 2017) Second International Conference on Business Administration and Policy (2nd ICBAP 2017).	Mandiri	2017

	Penerbit: Atlantis Press. ISBN: 978-94-6252-426-2		
11	Obstacles In Preparation For Innovation In The Government Case Study: Center For Education And Training Of Indonesian Ministry Of Manpower (Pusdiklat Kemenaker), ditulis bersama Vetty Ilona, dimuat dalam First International Conference on Administrative Science, Policy and Governance Studies (1st ICAS-PGS 2017) Second International Conference on Business Administration and Policy (2nd ICBAP 2017). Penerbit: Atlantis Press. ISBN: 97894-6252-426-2	Mandiri	2017
12	Executive Open Selection, What's wrong? Ditulis Bersama Desy Mutia Ali dan Eko Prasajo, dimuat dalam First International Conference on Administrative Science, Policy and Governance Studies (1st ICAS-PGS 2017) Second International Conference on	Mandiri	2017

No	Judul Penelitian dan Publikasi	Penyandang Dana	Tahun
	Business Administration and Policy (2nd ICBAP 2017). Penerbit: Atlantis Press. ISBN: 978-94-6252-426-2		

13	Determinants of Successful Administrative Reform (A Case in Indonesian National Institute of Public Administration), ditulis Bersama Kamaruddin, Amy YS Rahayu, dan Eko Prasjo, dimuat dalam First International Conference on Administrative Science, Policy and Governance Studies (1st ICAS-PGS 2017) Second International Conference on Business Administration and Policy (2nd ICBAP 2017). Penerbit: Atlantis Press. ISBN: 978-94-6252-426-2	Mandiri	2017
14	Collaborative Governance In Propelling The Transmission Process Of Research Results Into Industrial Products And Its Development At The Ministry Of Research, Technology, And Higher Education (The Developmental Study On Zenmed's Orthopedic Implant) ditulis bersama Dwi Lestari, dimuat dalam First International Conference on Administrative Science, Policy and Governance Studies (1st ICAS-PGS 2017) Second International Conference on Business Administration and Policy (2nd ICBAP 2017). Penerbit: Atlantis Press. ISBN: 97894-6252-426-2	Mandiri	2017
15	Collaborative Governance in Eradicating Corruption in Indonesia: Challenges and Opportunities ditulis Bersama Azwar Abubakar dan Eko Prasjo, dimuat dalam First International Conference on Administrative Science, Policy and Governance Studies (1st ICAS-PGS 2017) Second International Conference on Business Administration and Policy (2nd ICBAP 2017). Penerbit: Atlantis Press. ISBN: 97894-6252-426-2	Mandiri	2017

16	Analysis on the Factors that Affect Widyaiswara Engagement In The Centre For Education And Training Of The Ministry Of Manpower Of The Republic Of Indonesia ditulis Bersama Yuni Widyastika, First International Conference on Administrative Science, Policy and Governance Studies (1st	Mandiri	2017
----	--	---------	------

No	Judul Penelitian dan Publikasi	Penyandang Dana	Tahun
	ICAS-PGS 2017) Second International Conference on Business Administration and Policy (2nd ICBAP 2017). Penerbit: Atlantis Press. ISBN: 978-94-6252-426-2		
17	Arguments on Information Secrecy Made by Public Agencies in Indonesia: a Case Study in the Disputes over Access to Information, 2010-2016, dimuat Development and Society, Volume 46, Number 3, December 2017, P. 451-468. DOI. 10.21588dns/2017.46.3.003	Hibah Percepatan Guru Besar FIA UI	2017
18	Kajian mengenai Model Pengukuran Kinerja	<i>UI Center for Study of Governance and Administrative Reform</i> dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara	2018
19	Meninjau Ulang Keberadaan Lembaga Penelitian dan Pengembangan di Daerah, Policy Brief untuk Policy, Governance, and Administrative Reform (PGAR)	PGAR UI	2018
20	Performance Management in Universitas Indonesia ditulis Achmad Fauzi, dimuat dalam Proceeding of International Conference on University Governance and Performance Management: Indonesia and Korea di Seoul National University	FIA UI	2018

21	Kajian Efektivitas Lembaga Penelitian dan Pengembangan di Kementerian/Lembaga	<i>UI Center for Study of Governance and Administrative Reform dan Knowledge Sector Initiative</i>	2019
22	The Benefits of Telephone Services in the Villages and as Media Technology The Benefits of Telephone Services in the Villages and as Media Technology, ditulis bersama Tomi Oktavianor dan Roy Valiant Salomo	Hibah PITTA UI	2019
23	Renouncement of Reclamation Policy for Infrastructure Development: Case of Jakarta Bay Reclamation, ditulis Bersama Syaifudin Zakir dan Roy Valiant Salomo, dimuat dalam Dimuat dalam Proceeding ICAS-PGS 2018 dan ICBAP 2018. ISSN: 2656-4386. Penerbit: FIA UI Press	Mandiri	2019

No	Judul Penelitian dan Publikasi	Penyandang Dana	Tahun
24	A Challenge to Indonesian Civil Servants in Drugs Abuse Case: Study of Punishment to the Involved Civil Servants. ditulis bersama Yusti Fatmaningdyah, dimuat dalam Dimuat dalam Dimuat dalam Proceeding ICAS-PGS 2018 dan ICBAP 2018. ISSN: 2656-4386. Penerbit: FIA UI Press	Mandiri	2019
25	Glocalization Higher Education in Indonesia: Lesson Learned from Thailand and South Korea, ditulis bersama Vivi Indra Amelia Nasution, Dimuat dalam Proceeding ICASPGS 2018 dan ICBAP 2018. ISSN: 26564386. Penerbit: FIA UI Press	Mandiri	2019

26	Tinjauan Perubahan Kebijakan Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah Dalam Perpres Nomor 16 Tahun 2018, ditulis bersama Bhekti Arum Lestari, dimuat dalam Jurnal Administrasi Dan Manajemen Vol 9 no 1. EISSN: 2623-1719. Diterbitkan oleh Universitas Respati Indonesia	Mandiri	2019
27	Implementation of Old Age Insurance Policy in Indonesia: ditulis Bersama Putri Wijayanti, dimuat dalam Jurnal Bina Praja DOI: 10.21787/JBP, p-ISSN 2085-4323   e-ISSN: 2503-3360 Published 2019-08-02	Mandiri	2019
28	Persepsi Pegawai Mengenai Keadilan Dalam Pemberian Tunjangan Kinerja Di Polres Metro Bekasi Kota ditulis bersama Ayu Sarie Asdaryati, dimuat dalam Jurnal Bisnis dan Implementasi Vol.10 No.1. Februari 2019. ISSN: 2085-7721. Penerbit: UMY. <a href="http://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/6426/4400">http://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/6426/4400</a>	Mandiri	2019
29	Implementasi Kebijakan Manfaat Jaminan Hari Tua di Provinsi Gorontalo: ditulis bersama Putri Wijayanti, Available Online at <a href="http://journal.umgo.ac.id/index.php/Publik">http://journal.umgo.ac.id/index.php/Publik</a> Publik (Jurnal Ilmu Administrasi) Vol 8 (1), Juni 2019	Mandiri	2019
30	Strategi Pencegahan Korupsi Melalui Penguatan Akses Informasi Dokumen Pemerintah di Daerah Rawan Korupsi	Hibah Penelitian Dasar Unggulan Perguruan Tinggi Kemenristekdikti	Multiyears 2019-2020
<b>No</b>	<b>Judul Penelitian dan Publikasi</b>	<b>Penyandang Dana</b>	<b>Tahun</b>
31	Pemetaan Organisasi Dan Sumber Daya Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Dalam Mendukung Peran LLDIKTI sebagai Pengelola Penelitian Dosen Pemula	Hibah Kajian Kebijakan Strategis Kemenristekdikti	2019
32	Governance of Autonomous Higher Education Institution toward World-Class University; VIA Nasution, Eko Prasoj, LM	Mandiri	2020

	Jannah, Gonda Yumitro		
33	Tantangan dalam Pengembangan Program Pelatihan Balai Diklat Industri di Era Revolusi Industri 4.0, UP Rahargo, LM Jannah	Mandiri	2020
34	The Selection Tools Formulation in a Form of Basic Competence Test and Field Specific Competence for Civil Servant Candidate Recruitment in Indonesia: a Case Study at Indonesia Institute of Sciences; TW Handoko dan LM Jannah	Mandiri	2020

### C. Pengabdian Kepada Masyarakat (2015-2019)

No	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Penyandang Dana	Tahun
1	Penguatan Pemerintah Daerah: Antisipasi Pelaksanaan UU Administrasi Pemerintahan, Seri Wewenang dan Diskresi, Modul untuk Fasilitator, FIA UI Press, ISBN 978602-53087-03	Hibah Pengabdian Masyarakat UI	2018
2	Penguatan Pemerintah Daerah: Antisipasi Pelaksanaan UU Administrasi Pemerintahan, Seri Wewenang dan Diskresi, Modul untuk Peserta, FIA UI Press, ISBN 978-60253087-10	Hibah Pengabdian Masyarakat UI	2018
3	Anggota Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Ombudsman RI, Badan Informasi dan Geospasial	2015-2019
4	Mitra Bestari di Beberapa Jurnal	• Jurnal Sosial dan Politik UGM	2014sekarang

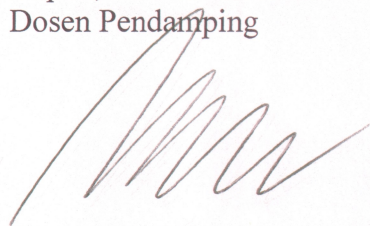


No	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Penyandang Dana	Tahun
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jurnal Ilmu Administrasi, STIA LAN Bandung</li> <li>• Jurnal Bisnis dan Birokrasi UI</li> <li>• Jurnal Transparansi Institut STIAMI</li> <li>• Jurnal Policy, Governance, and Reform IAPA</li> </ul>	
5	Auditor Internal	Universitas Indonesia	2018-2019

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Hibah PKM-AI.

Depok, 02 Desember 2020  
Dosen Pendamping



(Dr. Lina Miftahul Jannah, M. Si)

**Lampiran 2. Keterangan Kontribusi Anggota Penulis dalam Pekerjaan dan Penulisan**

No	Nama	Posisi Penulis	Bidang Ilmu	Kontribusi
1	Ghina Samarah	Penulis pertama	Sosial Humaniora	Menyusun pendahuluan, dan pembahasan
2	Riezky Purnama Ersani Putri	Penulis kedua	Sosial Humaniora	Menyusun pendahuluan, <i>output</i> SPSS, dan kesimpulan
3	Zahra Karyna Putri	Penulis ketiga	Sosial Humaniora	Menyusun tujuan, metode, pembahasan dan ucapan terimakasih
4	Dr. Lina Miftahul Jannah, M.Si	Dosen Pendamping	Sosial Humaniora	Pengarah dalam penyusunan artikel ilmiah

**Lampiran 3. Surat Pernyataan Ketua Pelaksana**SURAT PERNYATAAN KETUA TIM PELAKSANA

---

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ghina Samarah

NIM : 1806137993

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Administrasi

Dengan ini menyatakan bahwa proposal PKM-AI saya dengan judul:

**Menilik Sudut Pandang Kesiapan Pegawai Negeri Sipil di Instansi Daerah dalam Melaksanakan Kebijakan *Work From Home*** yang diusulkan untuk tahun anggaran 2021 adalah asli karya kami dan belum pernah dipublikasikan dan diikutkan dalam kompetisi (termasuk PIMNAS).

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke kas negara. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Depok, 14 Februari 2021

Yang menyatakan,



(Ghina Samarah)

NIM. 1806137993

**Lampiran 4. Surat Pernyataan Sumber Penulisan****SURAT PERNYATAAN SUMBER TULISAN PKM-AI**

Saya yang menandatangani Surat Pernyataan ini:

Nama : Ghina Samarah  
NPM : 1806137993

- 1) Menyatakan bahwa PKM-AI yang saya tuliskan bersama anggota tim lainnya benar bersumber dari kegiatan yang telah dilakukan:
  - a) Aplikasi Metode Penelitian FIA UI 2020
  - b) Topik kegiatan bersumber dari hasil penelitian dalam Metode Penelitian Administrasi sebagai salah satu mata kuliah wajib perihal Tingkat Kesiapan PNS di Instansi dalam Melaksanakan Kebijakan *Work From Home*
  - c) 2020 serta pelaksanaan dan perolehan data dilakukan secara *online*
- 2) Naskah ini belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dalam bentuk prosiding maupun jurnal sebelumnya.

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran tanpa paksaan pihak manapun juga untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Depok, 14 Februari 2021

Yang Membuat Pernyataan,



(Ghina Samarah)

NIM.1806137993