



## **Bisakah PNS melayani secara efektif selama COVID-19? Studi kebijakan *work from home* di Dinas Sosial Kabupaten Sleman**

Can Civil Servants serve effectively during COVID-19? study of  
work from home policy in the Department of Social Service of  
Sleman Regency

**Al Fauzi Rahmat**

Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Email Correspondence: [fauzirahmata@gmail.com](mailto:fauzirahmata@gmail.com)

### **Abstract**

*The outbreak of Corona Virus Disease (Covid-19) cases in various countries, including Indonesia, resulted in the paralysis of most services, including in the government sectors. The enactment of Work from Home (WFH) policy for State Civil Servants (PNS) indicates the massive level of urgency for the spread of this deadly virus, leading to the Social Distance policy being also applied in the government environment. This article aims to examine civil servants' work effectiveness in implementing WFH during Covid-19 pandemic in Sleman Regency, with a case study at the Department of Social Service. This research uses an exploratory case study approach, emphasizing the exploration of a phenomenon such as WFH policy. Furthermore, semi-structured interviews and literature reviews were used to obtain reliable data analysis. The findings of this study show that the adaptation of civil servants in the Sleman Social Service to the WFH policy is seen as complex in several divisions, because they are not accustomed to working in a home environment where teleconference facilities may be urgently required and the dependence on communication and coordination between employees is crucial. Another issue is that in the Department of Social Service there are no sanctions for civil servants who do not work under the guidance of WFH policy. In addition, knowledge and skills needed to operate and administer online services are still limited, affecting civil servants' ability in delivering a community's public service needs. Hence, the implementation of WFH policy may not be effective in all types of public operations.*

**Keywords:** *Work From Home, Effectiveness, Civil Servant, Sleman Regency*

## Pendahuluan

Di penghujung tahun 2019, dunia dihebohkan dengan beredarnya wabah virus mematikan yang bernama Corona Virus Disease atau COVID-19 yang diyakini berasal dari provinsi Wuhan, China (Telaumbanua, 2020). Virus ini diyakini memiliki intensitas penularan yang sangat tinggi, sehingga rasa kekhawatiran atas penyebaran menjadi perhatian serius dari kalangan ahli kesehatan untuk meningkatkan alarm kewaspadaan dan peringatan secara resmi atas 'ke daruratan kesehatan masyarakat internasional pada tanggal 30 Januari 2020 oleh Organisasi Kesehatan Dunia (Almuttaqi, 2020b). Karenanya, tindakan pencegahan penyakit COVID-19 dibutuhkan sesegera mungkin, sehingga ini menunjukkan peranan pemerintah sangat urgen yang mana sebagai pihak yang berada di gardah terdepan untuk menetapkan dan memberlakukan berbagai kebijakan mutakhir agar langkah dan solusi yang ditawarkan dapat segera memutuskan mata rantai penyebaran COVID-19.

Namun, sejak COVID-19 merambat di berbagai negara termasuk di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020, langkah pemerintah Indonesia dinilai sangat lamban dan tidak mempertimbangkan secara matang atas solusi yang harus dilakukan untuk mencegah virus COVID-19 yang berkembang 'jika mengacu pada peringatan WHO dua bulan sebelumnya. Karenanya, muncul beragam ketidaksinkronan kebijakan pemerintah pusat dan daerah atas tindakan pencegahan lebih dini oleh pemerintah daerah untuk menetapkan sebuah kebijakan pencegahan COVID-19, yakni dalam studi Telaumbanua (2020), bahwa pemerintah pusat tidak memberlakukan kebijakan *lockdown* akan tetapi hanya sekedar *social distancing*. Namun, beberapa daerah dipandang justru telah menerapkan kebijakan itu walaupun *semi-lockdown* atau lebih dikenal sebagai karantina wilayah terlebih lagi daerah yang masuk dalam zona merah. Bahkan di beberapa Desa dan Kelurahan di beberapa daerah telah menetapkan *semi-lockdown* secara ketat, tindakan ini dilatarbelakangi atas dasar respon dan kepekaan masyarakat serta perangkat Desa dan/atau Kelurahan tanpa adanya koordinasi dengan pemerintah daerah.

Melatarbelakangi kebijakan diatas, tentu memberikan implikasi pada segala aktifitas sehari-hari seperti aktifitas sekolah dan/atau kerja yang terhenti atas kebijakan dan tindakan yang dilakukan, kemudian memunculkan kebijakan lanjutan yakni pembatasan aktifitas diluar rumah dan larangan perjalanan/mudik bagi masyarakat (Almuttaqi, 2020a), penerapan pembelajaran menggunakan media daring/ digital bagi siswa sekolah (Abidah, Hidaayatullaah, Simamora, Fehabutar, & Mutakinati, 2020), ada pemberlakuan kebijakan *social distance* antar warga dan peniadaan sementara kegiatan keagamaan dan peribadatan (Yunus & Rezki, 2020), hingga pembatasan sosial berskala besar/ PSBB (Yunus, 2020).

Berdasarkan perihal diatas, artikel ini mencoba memfokuskan kajiannya terhadap salah satu kebijakan yang telah ditetapkan yakni pemberlakuan kebijakan *Work from Home* (WFH) yang dilatarbelakangi surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi No. 19 tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan penyebaran COVID-19 di lingkungan instansi pemerintah. Surat edaran tersebut berpedoman pada Keputusan Presiden No. 11 Tahun 2020 tentang penetapan kedaruratan kesehatan masyarakat COVID-19. Oleh karena itu, terdapat penyesuaian sistem kerja bagi aparatur sipil negara dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab untuk bekerja di rumah atau *Work from Home* dengan pertimbangan pandemi COVID-19. Dengan status bencana tersebut, tentu pemerintah harus mampu memastikan target kinerja bagi para aparatur sipil negara sesuai ketentuan dalam perundang-undangan.

Dalam beberapa kajian terdahulu telah banyak mengkaji faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap keefektifannya, yakni adanya pengaruh semangat kerja, disiplin dan kompensasi, yang mana hal ini diyakini akan meningkatkan keefektifan kinerja pegawai dalam pelayanan publik dan berimplikasi terhadap kualitas organisasi (Indrawati, Baharuddin, & Buyung, 2018). Kemudian, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai sehingga akan memberikan dampak efektif terhadap kinerja pegawai (Jaya, Sudibya, & Sudharma, 2017). Apalagi, adanya kajian tentang hubungan penyesuaian diri dan kelompok kerja dengan semangat kerja, ini menunjukkan bahwa penyesuaian diri terhadap kelompok kerja dinilai sangat mempengaruhi kualitas dalam bekerja (Saragih & Wahyuni, 2018). Kemudian, hasil studi Sutanja & Saryono (2019) berpendapat bahwa adanya pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, ini artinya kepemimpinan sangat mempengaruhi bawahannya dalam motivasi kerja, selain itu adanya disiplin yang tinggi aparatur birokrasi terhadap kinerja juga diyakini atas motivasi dari seorang pemimpin. Dari kajian diatas tentu factor lingkungan kerja, disiplin, kepemimpinan, dan juga penyesuaian diri dalam bekerja sangat mempengaruhi keefektifan kinerja pegawai. Kemudian, jika tinjauan tersebut dikaitkan dengan kasus virus pandemic COVID-19 tahun 2020 kini, apakah dari faktor diatas memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja di rumah atau *Work from Home*?

Sebagaimana Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan salah satu provinsi yang berada di Indonesia khususnya di Pulau Jawa yang belum menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). DIY hanya menerapkan kebijakan status tanggap darurat (Nurhadi, 2020). Kendati demikian, kebijakan *Work from Home* tetap terus diterapkan, karena pergerakan setiap kurva kasus COVID-19 masih tinggi meski belum memasuki tahap serius seperti tabel di bawah ini.

Table 1.  
Status Kota / Daerah di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Status	Kota Yogya	Sleman	Kulon Progo	Gunung Kidul	Bantul	Non DIY	
ODP	Proses	845	2,527	1,802	1,365	1,081	0

PDP	Meninggal	3	14	2	2	3	0
	Negatif	204	604	81	150	351	40
	Proses	8	44	2	21	17	0
Positif	Diobati	4	17	2	4	14	1
	Meninggal	1	4	0	1	2	0
	Pemulihan	32	102	13	47	61	8

sumber: <https://corona.jogjaprovo.go.id/data-statistik> (dikutip pada tanggal 30 Juni 2020)

Secara khusus, tulisan ini membahas tentang salah satu daerah di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki jumlah penyebaran wabah COVID-19 yang signifikan adalah Daerah Kabupaten Sleman. Berdasarkan situs resmi pemerintah, Sleman merupakan kabupaten yang memiliki intensitas jumlah Orang dalam Pengawasan [ODP], Pasien dalam Pemeriksaan [PDP], dan Pasien Positif tertinggi yang paling signifikan dibandingkan dengan daerah kabupaten/kota lain di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menjadi perhatian pada kekhususan mengkaji kebijakan WFH sebagai kebijakan yang dinilai efektif dalam pencegahan wabah COVID-19 di Kabupaten Sleman.

Oleh karena itu, tulisan ini menyoroti, implementasi *Work from Home* oleh Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sleman. Terlebih artikel ini memfokuskan pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman sebagai salah satu dinas yang memiliki pelayanan langsung berhubungan dengan masyarakat. Yang mana kebedaraan Dinas Sosial sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah Kabupaten Sleman dalam pengelolaan dan pelayanan program sosial (Rahmat, Pujiartini, & Purwaningsih, 2020). Ini artinya bahwa Dinas Sosial menjadi salah satu instansi yang sangat rawan terpapar COVID-19, yang mana jika PNS melakukan kontak langsung dengan masyarakat, sehingga perlu adanya kebijakan *Work from Home*. Tentu ini memberikan pandangan secara kritis, apakah pelaksanaan *Work From Home* oleh Aparatur Sipil Negara ini dinilai efektif? Ini menunjukkan perlu adanya tinjauan lebih lanjut kebijakan yang diberlakukan dengan alasan pencegahan dan untuk memutuskan mata rantai penyebaran COVID-19 sehingga pemberlakuan *Work from Home* sebagai solusi untuk membatasi kontak antar aparatur sipil negara dalam bekerja dan pelayanan publik. Oleh karena itu, kajian ini dinilai memberikan signifikansi penelitian. Pertama, masih kurangnya kajian mengenai *Work from Home* secara spesifik dan pandangan secara kritis terhadap keefektifitasan kebijakan *Work from Home*. Kedua, adanya gap yang belum dipecahkan ketika adanya pandemic COVID-19 dan kebijakan *Work from Home* pada tinjauan kasus mutakhir. Sehingga, penelitian ini mencoba mengkaji sejauhmana keefektifitasan kebijakan *Work from Home* oleh aparatur birokrasi?

## **Tinjauan Literature**

### ***Meninjau kebijakan untuk Bekerja dari Rumah dalam perspektif global***

Beberapa literature terdahulu dinilai masih jarang yang memfokuskan studi mengenai kebijakan *work from home* baik di konteks global dan nasional. Hanya beberapa studi penelitian, yakni Pathak, Bathini, & Kandathil (2015) berpendapat bahwa, dalam implementasi kebijakan *work from home*, tentu saja sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam menganalisa kebutuhan pekerjaan, selain itu juga perlu adanya inovasi kolaborasi strategi dalam memandu pegawai lain agar semua dapat memastikan bahwa pekerjaan tersebut berjalan lancar, sehingga organisasi bisa mencapai target atas pekerjaan mereka. Kemudian, Rubenstein, Peltokorpi, & Allen (2020) juga berpendapat bahwa penerapan *Work from Home* memungkinkan bagi seseorang memiliki tingkat stress yang berbeda dengan bekerja di kantor, karena terdapat dua focus utama yakni focus pekerjaan dan focus pada anggota keluarga. Sehingga pekerjaan di kantor sangat melekat kuat dan sistematis dibandingkan bekerja di rumah. Selaras dengan pendapat menurut Awais (2016) bahwa dengan lingkungan yang dinamis, mengadopsi *work from home* memiliki keuntungan seperti fleksiblenya jam kerja yang tidak ketat yang disesuaikan dengan kebijakan atasan, kemduian lebih sedikit gangguan stress karena kedekatan dengan anggota keluarga. Namun sayangnya, kurangnya pelatihan bagi pegawai yang melakukan *work from home* tentang bagaimana bekerja yang efektif, sehingga mereka tidak mengetahui secara detail bagaimana sistematika *work from home*. Terlebih lagi, menurut Kramer & Kramer (2020) bahwa, kebijakan *work from home* terasa sulit bagi individu yang tidak terbiasa bekerja sendiri. Tentu hal ini mengalami perubahan yang vital pada diri dan metode kerjanya, dengan demikian dibutuhkan pegawai yang siap bekerja dan yang memiliki pengalaman mumpuni dalam menerapkan *work from home*.

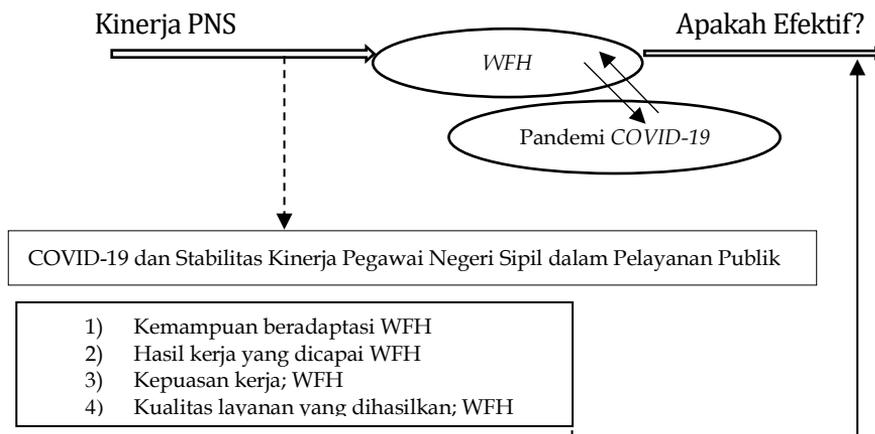
### ***Preferensi kepribadian untuk Bekerja dari Rumah***

Penelitian Gadeyne, Verbruggen, Delanoeiye, & De Cooman (2018) bahwa penerapan *Work from Home* mengharuskan orang dapat mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi. Karenanya ini sebagai dasar yang kuat untuk meminimalisir terjadinya gangguan. Oleh Karena itu, kebijakan *work from home* memiliki kensekuensi pekerjaan melalui layar laptop dan jaringan internet, termasuk pekerjaan manajerial dan professional lain yang ditunjukan bagi orang yang memiliki kemampuan (Christensen, 2019). Jadi tidak semua orang dapat bekerja dirumah, oleh karena itu, jika semua orang dirumahkan, maka pekerjaan mereka tidak kondusif. Sehingga, ada distribusi kemampuan untuk bekerja dari rumah (Baker et al., 2020). Dengan demikian, aspek penting dari penerapan kebijakan *work from home* ini adalah pertimbangan pendistribusian karyawan, karena beberapa karyawan mungkin lebih cocok untuk berkerja dari rumah atau tetap masuk seperti hari biasa, sehingga mempertimbangkan tugas pekerjaan dan status pekerjaan sangat actual (Yasenov, 2020).

Sebagai tambahan, kehadiran *work from home* sebagai gambaran yang hebat, bagaimana perubahan lingkungan kerja dari kantor menjadi

bekerja dirumah. sehingga karakteristik pribadi dikaitkan erat dengan efektifitasnya kerja dari rumah, karena memiliki tanggungjawab yang berbeda dengan bekerja di kantor. Oleh karena itu, dalam studi Kramer & Kramer (2020) membahas tentang tiga poin utama yaitu; perubahan dalam status pekerjaan dan perubahan dengan pekerjaan, mengatur pekerjaan di rumah dapat mengubah sikap organisasi ke arah mana pekerjaan kelompok, dan bagaimana pekerjaan dapat lebih lanjut.

Hasil beberapa studi sebelumnya menunjukkan adanya gap yang hilang yaitu studi tentang pelaksanaan kerja dari rumah bagi PNS di Indonesia pada saat pandemi COVID-19. Secara khusus, topik ini memiliki arti penting untuk menggambarkan bagaimana implementasi WFH efektif? Oleh karena itu, tinjauan kritis yang dibangun dalam artikel ini akan memeriksanya. Dalam tulisan ini fokus kami pada stabilitas kinerja PNS seperti; kemampuan mengadopsi bekerja dari rumah, kemudian hasil yang dicapai selama bekerja dari rumah, kepuasan kerja bagi PNS saat melaksanakan WFH dan kualitas produk jasa yang dihasilkan.



### Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan kualitatif-eksploratif. Ini lebih ditekankan pada upaya mengeksplorasi fenomena seperti Work from Home selama pandemi COVID-19. Anggito & Setiawan (2018) berpendapat bahwa penelitian kualitatif adalah mengumpulkan data tentang pengaturan alam dengan tujuan untuk memahami dan menganalisis fenomena untuk mencapai wawasan dalam beberapa keadaan yang dapat dipahami secara ilmiah. Dalam Monique dkk. (2020) menyatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk mengejar pemahaman konseptual tentang fenomena yang dihadapi subjek / objek dimana dapat dirasakan pentingnya keterlibatan mereka dalam mentransmisikan pandangan dan pengalaman. Kemudian penelitian kualitatif-eksploratif disorot dalam makalah ini. Menurut Gora (2019), eksploratif menganggap tidak perlu mengetahui suatu teori tertentu karena peneliti langsung berhadapan dengan fenomena di lapangan. Oleh karena itu,

Gora meyakini bahwa penelitian eksploratif bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan suatu fenomena secara mendalam sehingga tidak berdasarkan teori dan bukan mengujinya. Kemudian Mudjiyanto (2018), mengemukakan bahwa eksploratif digunakan untuk memperluas pemahaman dan mencari wawasan baru tentang fenomena dan memperjelas bagaimana fenomena sosial muncul untuk mengartikulasikan masalah penelitian secara lebih menyeluruh.

Dalam artikel ini, periode penelitian dilakukan mulai Maret 2020 hingga Mei 2020. Hal tersebut terkait dengan edaran peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) tentang Bekerja dari Rumah. Untuk melihat fenomena tersebut, kami melakukan review terhadap Pemerintah Kabupaten Sleman sebagai *highlight* dari penelitian ini. Khususnya fokus kami di Dinas Sosial Kabupaten Sleman, hal ini dikarenakan salah satu respon dinas yang tinggi di Kabupaten Sleman yang memiliki banyak tugas dan tanggung jawab serta kontak fisik dengan warga. Dipilihnya Sleman juga dinilai sebagai tempat yang strategis karena intensitas pelayanan yang sangat tinggi, hal ini sejalan dengan banyaknya warga dan masyarakat yang mencari dan membutuhkan informasi dan data di instansi pemerintah, sehingga pelayanan untuk mencari dan mencari data dan informasi sangat penting. Informan kunci dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman yang telah mengadopsi kebijakan Bekerja dari Rumah. Selanjutnya keabsahan data penelitian melalui triangulasi sumber data. Kemudian validitas data penelitian melalui triangulasi sumber data. Menurut Djiwandono (2015), triangulasi merupakan upaya untuk memperoleh gambaran umum dari dua atau lebih sumber atau alat penelitian agar lebih akurat dan obyektif. Untuk keabsahan data, penelitian ini menggunakan wawancara dengan pegawai negeri sipil yang memiliki pengalaman kebijakan Bekerja dari Rumah.

Selanjutnya wawancara bertujuan untuk membangun narasi yang mendukung kajian penelitian. Pemilihan informan diatas merupakan perwakilan informan per wilayah di wilayah Yogyakarta, sehingga dapat memberikan pandangan tentang kebijakan Bekerja dari Rumah. Wawancara akan dideskripsikan dan diinterpretasikan dengan menyebutkan identitas pelapor dan mengungkapkan pendapat seorang PNS terhadap kebijakan Bekerja dari Rumah. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan studi pustaka berupa sumber jurnal dan berita online terpercaya serta website resmi pemerintah yang membahas tentang kebijakan WFH terkait kinerja PNS Dinas Sosial Kabupaten Sleman.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***COVID-19 dan Stabilitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil***

“Selama wabah COVID-19, tindakan pemerintah mendorong orang untuk bekerja dari rumah”. Kebijakan pemerintah Indonesia terkait Bekerja dari Rumah tertuang dalam Surat Edaran (SE) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 19 Tahun 2020

tentang penyesuaian sistem kerja PNS untuk mencegah penyebaran COVID-19 di lingkungan instansi pemerintah, berlaku mulai 14 Maret 2020 hingga 31 Maret 2020. Namun, selama periode COVID-19 belum berakhir, sudah tiga kali perpanjangan berdasarkan beberapa surat edaran. surat, SE Menpan RB 34/2020 diperpanjang menjadi 21 April 2020. Kemudian SE Menpan RB 50/2020 sebagai amandemen kedua diperpanjang menjadi 13 Mei 2020, dan SE Menpan RB 54/2020 sebagai amandemen ketiga diperpanjang hingga Mei. 29, 2020. Berdasarkan surat edaran tersebut, pemerintah memiliki komitmen dan cara baru dalam bekerja bagi PNS. Penyesuaian metode kerja ini disebut kebutuhan *Work from Home* pada saat wabah COVID-19, sehingga PNS membutuhkan produktivitas yang tinggi karena lingkungan kerja yang sangat berbeda. Oleh karena itu, artikel ini memandang secara kritis dapat mengkaji kinerja aparatur sipil negara dalam melaksanakan *Work from Home*, telah bermanfaat dalam proses implementasi.

Keberadaan *Work from Home* memerlukan pertimbangan stabilitas dalam bekerja sehingga pemerintah pusat dan daerah baik instansi, dinas, maupun kementerian harus dapat memastikan regulasi mekanisme dalam penyelenggaraan pekerjaan. Sehingga tidak mengganggu kelancaran kegiatan dan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Selain itu, beberapa pertimbangan PNS untuk Bekerja dari Rumah tentunya tidak seluruhnya berasal dari PNS karena jika hal ini terjadi akan mempengaruhi stabilitas instansi dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Oleh karena itu pertimbangan *Work from Home* berdasarkan Surat Edaran PAN RB No 19 Tahun 2020 yaitu jenis pekerjaan, domisili pegawai, kesehatan pegawai, serta efektifitas pelaksanaan tugas, sehingga nantinya masing-masing instansi dapat mengatur mekanismenya. pembagian kerja.

Dalam konteks ini, *Work from Home* merupakan fenomena baru bagi sebagian besar karyawan. Oleh karena itu, diperlukan transisi bertahap ke WFH agar pekerja dapat bekerja dengan baik (Mungkasa, 2020). WFH sangat bergantung pada media elektronik, sehingga perpindahan data antara karyawan dan kantor untuk melayani masyarakat memerlukan pengaturan khusus. Sehingga diperlukan persiapan yang matang agar pelayanan dapat berjalan dengan optimal. Berdasarkan performance review di salah satu instansi pemerintah, ternyata tidak mudah karena mereka tahu merasakan kebiasaan tersebut.

*“Bagi saya, pelaksanaan WFH berjalan dengan baik. Saya ditugaskan untuk mengerjakan laporan, tetapi terkadang beberapa kegiatan terhenti karena bidang saya adalah mendata komunitas di luar sana. Begitu pula dengan PNS lainnya yang merasa juga sulit bagi pegawai lain karena tidak dapat menjawab semua kebutuhan masyarakat, karena memberikan pelayanan kepada masyarakat kurang memuaskan jika bekerja dari rumah. Kalau ada yang butuh bantuan, dan biasanya ditangani di kantor, kekuatan koordinasinya kurang karena jarak ”.*  
(Wawancara Pegawai Negeri Sipil, Dinsos Sleman).

Mengenai informan kunci di atas dapat diartikan bahwa tidak semua PNS dapat beradaptasi dengan situasi Bekerja dari Rumah karena sebenarnya ada beberapa pekerjaan yang harus langsung melayani masyarakat untuk dapat menyediakan apa yang mereka butuhkan. Misalnya, saat wabah COVID-19, staf Dinas Sosial yang memiliki hubungan dekat dengan warga, secara positif perlu terjun melihat kondisi komunitas untuk mendata komunitas. Dengan demikian, Schröder (2020) berpendapat bahwa situasi COVID-19 saat ini, tidak memberikan semua pekerjaan yang setara, dapat dilakukan dengan bekerja di rumah. Hal ini juga terkait dengan penelitian Mustajab dkk (2020) yang berpendapat bahwa bekerja dari rumah tidak dapat diterima secara umum, banyak bidang pekerjaan yang tidak dapat dilakukan dari rumah. Namun, Dwi dan Riyanto (2020) berpendapat bahwa PNS dituntut untuk tetap produktif meski bekerja di rumah. Hal tersebut mempengaruhi motivasi, pengalaman kerja, dan pemanfaatan teknologi agar berjalan dengan lancar sehingga produktivitas kerja WFH dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, skema kebijakan WFH ini memberikan batasan bagi PNS dalam pelayanan publik. Pasalnya, jarak antara rumah dan kantor membuat komunikasi melalui media online menjadi kritis. Bagaimanapun, hal itu berdampak pada produktivitas di tempat kerja.

Oleh karena itu, pimpinan organisasi pemerintahan harus memperkuat jejaring, kolaborasi, dan sinergi dengan mengedepankan sistem merit yaitu kebijakan dan pengelolaan PNS berdasarkan kualifikasi kinerja dan kompetensi yang sesuai serta dapat melaksanakan Work from Home. Apalagi bekerja dari rumah membutuhkan komunikasi dan koordinasi yang aktif dengan karyawan yang ada di kantor. Dengan demikian, kebutuhan masyarakat dapat terlayani dengan baik sesuai ketentuan selama pandemi COVID-19. Selain itu, kestabilan kerja dari rumah juga dipengaruhi oleh media yang digunakan selama COVID-19. Berbagai media misalnya teleworking bermanfaat dan berpengaruh ketika berkomunikasi dan berkoordinasi antar aparatur sehingga diperlukan sumber daya aparatur yang dapat mengoperasikan teleworking seperti telekonferensi untuk berkomunikasi dalam melakukan rapat koordinasi / lainnya dengan kepala kantor bersama-sama karyawan bawahan.

### ***Pegawai Negeri Sipil dan Adaptasi Bekerja dari Rumah***

Adaptasi aparatur sipil negara dalam menjalankan tugasnya dengan bekerja di rumah tidak diragukan lagi tantangannya untuk dilakukan karena hal ini merupakan pandangan sebagai pertimbangan, seperti kemampuan mereka dalam mengoperasikan teknologi, tentunya WFH dapat memanfaatkan teknologi (Dwi & Riyanto, 2020). Oleh karena itu, pengaruh teknologi terhadap kinerja karyawan saat ini cukup besar. Jadi, selain basis kerja berbasis teknologi yang sangat tinggi, para PNS harus mampu mengoperasikan teknologi dan sistem informasi tersebut saat bekerja. Di sisi lain, timeline juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, bekerja di rumah

tidak sama dengan bekerja di lingkungan kantor yang memiliki jadwal. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan sebagai berikut.

*“Saya cukup bisa beradaptasi dengan WFH, karena saya bisa fokus mengerjakan laporan tanpa ada gangguan selama bekerja. Meskipun demikian, terkadang jaringan juga memiliki koneksi yang tidak stabil. Kurang diperhatikan” (Wawancara PNS, Dinsos Sleman)*

Dari pernyataan diatas bahwa WFH dapat memberikan nilai positif bagi diri sendiri, PNS dapat mengatur waktu yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan kantoran melalui kerja dari rumah. Dengan demikian, pekerjaan dapat difokuskan pada kewajiban untuk melaksanakan WFH di bawah masa-masa sulit, seperti wabah COVID-19. Namun terkadang pimpinan departemen tidak memperhatikan apa yang dibutuhkannya seperti paket internet.

Adaptasi PNS terhadap Bekerja dari Rumah dipandang harus mempertimbangkan dua hal, yaitu aspek efektivitas pelayanan dan kemampuan aparatur sipil negara dalam mengoperasikan teknologi informasi (Rubin, Nikolaeva, Nello-deakin, & Brömmelstroet, 2020). Oleh karena itu, terlepas dari adanya WFH, PNS harus dapat memperhatikan target kerja dan menetapkan jadwal untuk memastikan bahwa setiap PNS yang melamar Kerja dari Rumah menghasilkan output yang baik mulai dari target harian, mingguan, hingga bulanan. Oleh karena itu, efektivitas kerja ASN dapat diukur dari hasil laporan kinerja yang dilakukan selama pandemi COVID-19.

Mohalik, dkk. (2019) berpendapat bahwa mengadopsi teleworking dalam bekerja tentunya memiliki beberapa implikasi kerusakan internal yaitu citra teleworking menimbulkan kurangnya visibilitas antar rekan kerja. Meski demikian, teleworking menjadi terkenal sebagai jembatan komunikasi antar instansi dalam berkoordinasi selama COVID-19. Selain itu, faktor anggaran juga mempengaruhi pembiayaan teleworking yang cukup besar sehingga anggaran yang dikeluarkan banyak, hal ini memang membebani PNS dalam pengadaan jaringan koneksi internet. Dengan demikian, pada saat pandemi COVID-19 dibutuhkan layanan berbasis digital oleh pemerintah, selain telekonferensi, penggunaan media online dan informasi elektronik juga bermanfaat dalam merespon pengaduan masyarakat secara optimal yaitu telepon, Whatsapp, email, dan lain-lain, agar masyarakat bisa mengerti dan tidak memperhatikan pelayanan publik melalui Work from Home tidak terbengkalai.

Di sisi lain, instansi pemerintah harus memberlakukan sanksi bagi PNS yang tidak patuh dalam melakukan Kerja dari Rumah. Jika tidak, maka hal ini menimbulkan pandangan bahwa regulasi tidak memiliki sanksi dalam penerapannya menjadi cacat dan tidak efektif. Rokhani (2020) dikemukakan bahwa Bekerja dari Rumah membuat tidak fokus bekerja karena interaksi dengan anggota keluarga saat bekerja. Selain itu, berbagai bentuk kedisiplinan akan muncul bagi aparatur sipil negara dalam melaksanakan *Work from Home*. Untuk itu, Kepala Kementerian, Lembaga dan Kantor harus dapat

memastikan bahwa pegawai pelaksana *Work from Home* ditugaskan dan bertanggung jawab secara optimal selama wabah COVID-19. Oleh karena itu, adanya sanksi yang diterapkan dapat memperkuat dan mewujudkan akuntabilitas dalam bekerja secara maksimal.

*“Saya tahu sejauh ini tidak ada sanksi yang diterapkan jika PNS tidak melaksanakan WFH. Namun akan dibuktikan apabila hasil kerja yang dilaporkan tidak terpenuhi maka akan terganggu dengan penilaian kerja PNS”* (Wawancara PNS, Dinsos Sleman)

Pernyataan di atas membuktikan bahwa tidak ada sanksi yang diberikan ketika PNS mendapat tugas bekerja di rumah. Hal ini berimplikasi pada hasil laporan yang akan mempengaruhi evaluasi hasil kinerja PNS. Oleh karena itu, bekerja di rumah memiliki tantangan karena lingkungan kerja yang tidak menggambarkan sebelumnya untuk bekerja, sehingga pekerjaan terkadang memiliki masalah dan urusan lain. Di sisi lain, dalam Rubin, Nikolaeva, Nello-deakin, & Brömmelstroet, (2020) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor kelebihan dan kekurangan dalam bekerja di rumah. Kurangnya kontak sosial memberikan nilai yang sangat tinggi selama periode COVID-19. Artinya memberikan keuntungan yang efektif agar wabah tidak menyebar ke beberapa orang, namun dibalik itu yang menjadi perhatian adalah karyawan tidak fokus saat bekerja di rumah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil wawancara yang artinya bekerja di rumah jelas memiliki dua pandangan yaitu tidak bisa fokus. Disisi lain bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan, sedangkan disisi lain ada gangguan dalam urusan rumah tangga. Kemudian manfaat yang didapat dapat menggabungkan aktivitas, saat bosan bekerja, karyawan dapat menggabungkan dengan meluangkan waktu bersama keluarga, fleksibel dan hemat.

### ***PNS Dan Budaya Bekerja Dari Rumah***

Budaya kerja secara dramatis memengaruhi transisi dari bekerja dari kantor ke bekerja dari rumah. Budaya kerja PNS turut mempengaruhi perubahan situasi lingkungan kerja. Menurut Widodo & Triwanggono (2018), sebuah organisasi tentunya tidak dapat dengan sendirinya memiliki budaya adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja sehingga perlu diupayakan adaptasi bagi pandangan karyawan. Oleh karena itu, kegiatan PNS di WFH dituntut memiliki komitmen yang kuat dari para PNS, dalam hal ini mampu menghasilkan kinerja yang prima pada saat wabah COVID-19. Sehingga budaya kerja PNS akan berpengaruh positif terhadap kemampuan beradaptasi terhadap berbagai perubahan kondisi lingkungan kerja yang tidak diharapkan. Namun, terkait wawancara dengan pegawai PNS di Dinas Sosial menyatakan bahwa:

*“Pencapaian selama Bekerja dari Rumah biasanya terkait dengan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan dan dilaporkan di situs*

*laporan. Nanti dikasih penilaian oleh asesor, jadi semaksimal mungkin kita bisa sesuaikan pekerjaan kita dengan situasi terkini seperti ini"*  
(Wawancara Pegawai Negeri Sipil, Dinsos Sleman)

Berdasarkan pernyataan di atas, prestasi dalam melaksanakan Kerja dari Rumah sebenarnya bersumber dari diri sendiri. Komitmen terhadap pekerjaan yang dilaksanakan sehingga akan memberikan nilai plus bila pekerjaan dapat memberikan penilaian yang maksimal. Selain itu, bagi institusi yang sudah terlatih dan terbiasa menghadapi berbagai situasi tentu tidak menjadi masalah saat menghadapi situasi yang tidak terduga. Indonesia belum memiliki undang-undang yang secara resmi mengatur tentang pembatasan pelayanan publik. Namun melihat UU No. 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik yang mengatur bahwa penyelenggara pelayanan publik harus memenuhi kewajiban untuk memenuhi komponen standar pelayanan minimal seperti dasar hukum, persyaratan, sistem mekanisme populer, jangka waktu penyelesaian, produk layanan, biaya sebagaimana dimaksud. Namun sejak pandemi COVID-19 ini di beberapa instansi pemerintah telah menerapkan pembatasan layanan, namun penyedia layanan publik walaupun bekerja dari rumah tetap diwajibkan untuk menjalankan komponen standar minimal dengan tetap memperhatikan kewajiban kepada penyelenggara dan masyarakat. Adapun untuk pemenuhan standar ini, PNS tetap melakukannya meski sudah lengkap dari rumah melalui semua mekanisme pelaporan atau layanan online.

Di beberapa instansi pemerintahan di Indonesia yaitu Kota Banda Aceh, Kota Semarang (Pratiwi, W. H., & Alfirdaus, 2018), Jakarta Barat (Susanti & Halimah, 2017), Kota Yogyakarta (Ritofani & Kharisma, 2019) dan lain-lain sudah memiliki pelaporan kinerja. sistem dalam bentuk E-Kinerja yang dapat mendukung pengawasan aparatur untuk meningkatkan pengawasan. Mungkasa (2020), walaupun bekerja dari rumah memberikan konsep bekerja di rumah yang harus bekerja minimal 40 jam dalam seminggu kemudian melaporkan hasil pekerjaannya setiap hari. Febrian (2020), telah dibahas adanya pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan yang hadir dari determinan kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah antara lain tangibles, reliability, responsiveness, assurance, dan empathy. Lima faktor penentu penting di atas akan menentukan hubungan dengan kualitas layanan 'Work from Home' yang dihasilkan oleh PNS.

### ***Kepuasan PNS dan Kualitas Layanan yang dihasilkan selama 'Bekerja dari Rumah***

*Work from Home* mempengaruhi kepuasan kerja PNS karena adanya perubahan lingkungan kerja yang menciptakan sistem *work from home*. Kepuasan kerja sangat penting saat mengevaluasi individu atau organisasi agensi. Ringkasnya, berdasarkan key informan pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Kabupaten Sleman, yang diungkapkan adalah:

*“Tidak terlalu puas kami bekerja dari rumah. Sebetulnya kita harus kerja di kantor karena banyak warga yang perlu dibenahi. Selain itu, kami bahkan perlu meninjau beberapa warga di lapangan yang harus mendapatkan bantuan untuk mencatat dan memverifikasi”* (Wawancara Pegawai Negeri, Dinsos Sleman).

Mengenai pernyataan tersebut tergambar bahwa Strategi Bekerja dari Rumah tidak dapat diperluas ke semua bentuk kegiatan, Dinas Sosial memiliki beberapa jenis pekerjaan, pekerjaan yang tidak dapat dilakukan di rumah, seperti pekerja sosial yang pergi ke komunitas untuk menilai dan melacak berbagai program dan bantuan komunitas. Selain itu Mungkasa (2020) berpendapat bahwa Kualitas pelayanan di sektor publik sangat penting karena terkait dengan peningkatan reputasi dan kepercayaan pada masyarakat. Oleh karena itu, instansi memerlukan penanganan yang tepat dengan membuat regulasi untuk kualitas layanan, sehingga menghasilkan wawancara kunci dengan pegawai negeri dari Dinas Sosial Kabupaten Sleman. “Penurunan kualitas produktivitas kerja PNS, karena kurangnya pengawasan dan tidak ada sanksi”. (PNS, Dinsos Sleman).

Kualitas pekerjaan tergantung jenis pekerjaannya sangat tergantung, jelas informan kunci, beberapa PNS memiliki produktivitasnya masing-masing, dan itu menyangkut penanganan yang hati-hati kepada pimpinan instansi. Hasil studi di atas menunjukkan bahwa pemilihan PNS yang dapat bekerja di rumah membutuhkan kredensial yang memenuhi syarat dari individu atau organisasi. Taufik (2020) mengungkapkan bahwa wajah pelayanan publik di Indonesia masih belum sesuai dengan harapan; Hal ini menjadi perhatian kritis untuk peningkatan kualitas guna mencapai loyalitas masyarakat sebagai konsumen layanan. Oleh karena itu, beberapa agenda tatap muka di Dinas Sosial Kabupaten Sleman dibatalkan sebagian selama periode COVID-19. Kegiatan tatap muka terus bekerja dengan PNS yang tidak bisa dicopot dari jabatannya. Jadi, warga dengan pemerintah sangat minim. Oleh karena itu, strategi pemerintah untuk menghentikan penyebaran COVID-19 adalah tidak menyebar secara luas.

## **Kesimpulan**

Kebijakan Work from Home (WFH) bagi PNS kini menjadi salah satu cara yang dilakukan pemerintah Indonesia untuk menekan angka kasus akibat serangan COVID-19. Kebijakan Work from Home didasarkan pada Surat Edaran Kementerian PAN RB Nomor 19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja PNS untuk mencegah penyebaran COVID-19 di lingkungan instansi pemerintah. Berdasarkan kajian tersebut, pertama, kemampuan beradaptasi seorang PNS dinilai sulit diterima karena terbiasa bekerja di kantor. Kedua, tidak adanya sanksi bagi PNS karena tidak melaksanakan WFH pada saat dijadwalkan akan dilaksanakan, sehingga memberikan pandangan bahwa pengawasan masih kurang. Ketiga, penggunaan teknologi informasi seperti telekonferensi membuat PNS sadar bahwa ini penting ketika WFH dan jaringan internet mendesak. Selain itu, pemahaman sebagian PNS tentang

sistem pelayanan online masih terbatas, sehingga mempengaruhi keandalan PNS dalam melayani masyarakat, selain daya tanggap, jaminan, dan empati PNS. Untuk penelitian lebih lanjut, dapat mencoba membuktikan secara terukur melalui metode kuantitatif dengan mengambil kasus dari setiap tingkat pemerintahan, terutama dalam konteks lokal yang telah menerapkan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) dengan pertimbangan.

### Daftar Pustaka

- Abidah, A., Hidayatullaah, H. N., Simamora, R. M., Fehabutar, D., & Mutakinati, L. (2020). The Impact of Covid-19 to Indonesian Education and Its Relation to the Philosophy of “ Merdeka Belajar .” *Studies in Philosophy of Science and Education*, 1(1), 38–49.
- Almuttaqi, A. I. (2020a). Kekacauan Respons terhadap COVID-19 di Indonesia. *The Insights*, (13).
- Almuttaqi, A. I. (2020b). The Omnishambles of COVID-19 Response in Indonesia. *The Insights*, (13).
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (First Edit; Ella Deffi Lestari, Ed.). Jawa Barat: CV. Jejak Publisher.
- Awais, A. T. M. (2016). Flexibility or ethical dilemma : an overview. *Human Resource Management International Digest*, 24(7), 12–15. <https://doi.org/10.1108/HRMID-03-2016-0027>
- Baker, S. R., Bloom, N., Davis, J., Kost, K., Sammon, M., & Viratyosin, T. (2020). Covid Economics Vetted and Real-Time Papers. *Covid Economics*, 1(8).
- Christensen, K. (2019). *The new era of home-based work: Directions and policies*. Routledge.
- Djiwandono, P. I. (2015). *Meneliti itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Dwi, A., & Riyanto, S. (2020). Strategies for Increasing Civil Servants ' Work Productivity on the Application of Work from Home. *Journal of Business and Management*, 22(6), 8–20. <https://doi.org/10.9790/487X-2206010820>
- Febrian, R. (2020). Analysis of Quality of Electronic KTP Service to Community Satisfaction in Department of Population and Civil Registration of Kebumen Regency. *Emba*, 8(1), 894–902.
- Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoeije, J., & De Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 107). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.008>
- Gora, R. (2019). *Riset Kualitatif Public Relations*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Indrawati, Baharuddin, & Buyung. (2018). The Influence of Morale, Work Discipline, and Compensation Against Work Productivity Employees at the District Office Navigation Class I Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(1), 11–33.
- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh

- Lingkungan kerja dan Motivasi Serta Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 103442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>
- Mohalik, S., Westerlund, M., Rajala, R., & Timonen, H. (2019). Increasing the adoption of teleworking in the public sector. *ISPIM Conference Proceedings*, (April), 2019. Manchester.
- Monique, H., Inge, H., & Bailey, A. (2020). *Qualitative Research Methods* (Second Edi; Alysha Owens, Ed.). SAGE Publications Ltd.
- Mudjiyanto, B. (2018). Tipe Penelitian Eksploratif Komunikasi. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 22(1), 65–74.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, IV(2), 126–150.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *International Journal of Applied Business Tijab*, 4(1), 13–21. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nurhadi. (2020). Yogya Satu-Satunya Provinsi Tanpa PSBB di Jawa. Retrieved May 25, 2020, from Voa Indonesia website: <https://www.voaindonesia.com/a/yogya-satu-satunya-provinsi-tanpa-psbb-di-jawa/5418071.html>
- Pathak, A. A., Bathini, D. R., & Kandathil, G. M. (2015). The ban on working from home makes sense for yahoo: It needs the innovation and speed of delivery that come from office-based employees. *Human Resource Management International Digest*, 23(3), 12–14. <https://doi.org/10.1108/HRMID-03-2015-0052>
- Pratiwi, W. H., & Alfidaus, L. K. (2018). Pengawasan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang. *Journal of Politic and Government Studies*, 7(2), 271–280.
- Rahmat, A. F., Pujiartini, & Purwaningsih, T. (2020). To what Extent the Social Safety Net (JPS) Implement in Sleman Regency. *Jurnal Transformative*, 6(2), 202–223. <https://doi.org/10.21776/ub.transformative.2020.006.02.4>
- Ritofani, W., & Kharisma, R. S. (2019). Pembuatan Video Tutorial Penggunaan Menu E-Kinerja Pada Aplikasi Jogja Smart Service Milik Dinas Komunikasi Kota Yogyakarta Berbasis Motion Graphic. *Infos Journal-Information System Journal*, 1(3), 7–15.
- Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh Work From Home ( WFH ) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology, and Counseling*, 2(1).

- Rubenstein, A. L., Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2020). Work-home and home-work conflict and voluntary turnover: A conservation of resources explanation for contrasting moderation effects of on- and off-the-job embeddedness. *Journal of Vocational Behavior*, 119(February). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103413>
- Rubin, O., Nikolaeva, A., Nello-deakin, S., & Brömmelstroet, M. (2020). *What can we learn from the COVID-19 pandemic about how people experience working from home and commuting*. Retrieved from <https://urbanstudies.uva.nl/content/blog-series/covid-19-pandemic-working-from-home-and-commuting.html>
- Saragih, S. M., & Wahyuni, N. S. (2018). The Relationship between Self Adjustment in a Work Group and Employees Enthusiasm in the Department of Spatial Planning and Building Management of Medan. *Jurnal Diversita*, 5(1), 67–75. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2371>
- Schröder, C. (2020). *Covid-19 is not affecting all working people equally*. Berlin.
- Susanti, & Halimah, S. N. (2017). Pelaksanaan pengisian laporan kinerja pegawai melalui aplikasi e-kinerja pada kelurahan cengkareng barat jakarta. *Jurnal Inovasi Informatika, II*(April), 54–64.
- Sutanja, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Taufik, H. W. (2020). Birokrasi Baru Untuk New Normal: Tinjauan Model Perubahan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik di Era Covid-19. *Dialogue Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(1), 1–18.
- Telaumbanua, D. (2020). *Urgensi Pembentukan Aturan Terkait Pencegahan Covid-19 di Indonesia*. 12(1), 59–70.
- Widodo, H. S. T., & Triwanggono, A. (2018). Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, Dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 90–110. <https://doi.org/10.24071/exero.2018.010105>
- Yasenov, V. (2020). *Who Can Work from Home? Who Can Work from Home?* (13197).
- Yunus, N. R. (2020). Kebijakan Covid-19, Bebaskan Narapidana dan Pelanggaran PSBB. *Adalah: Buletin Hukum & Keadilan*, 4(1), 1–6. <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15262>
- Yunus, N. R., & Rezki, A. (2020). Kebijakan Pemberlakuan Lockdown Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19. *SALAM; Jurnal Sosial & Budaya Syar-I*, 7(3), 1689–1699. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i3.15083>