



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**Implementasi Kebijakan *Work From Home*
(WFH) Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kantor
Kementerian Agama Kabupaten Sumenep**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh :

ISHMAH MAULIDAH
B94217100

Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya 2021

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN



Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ishmah Maulidah
NIM : B94217100
Program Studi : Manajemen Dakwah
Konsentrasi : Manajemen Kelembagaan Islam
Judul Skripsi : Implementasi Kebijakan *Work From Home (WFH)* Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemahaman asli dari penulis sendiri dan bukan merupakan pengambilan pemikiran orang lain yang penulis akui sebagai hasil tulisan atau pemikiran penulis sendiri. Kecuali pada rujukan yang disebutkan sumbernya. Segala materi yang diambil dari karya orang lain hanya digunakan sebagai acuan tata cara dan etika penulisan yang ditetapkan jurusan.

Surabaya, 9 Februari 2021

Hormat Kami,



Ishmah Maulidah
B94217100

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Ishmah Maulidah

NIM : B94217100

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Implementasi Kebijakan *Work From Home* (WFH) Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Sumenep, 27 January 2021

Menyetujui

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Imas Maesaroh', with a checkmark-like flourish at the end.

Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M, Lib, Ph.D

NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN

Implementasi Kebijakan *Work From Home* (WFH) Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep

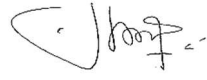
Telah diuji dan dinyatakan lulus di depan para tim penguji skripsi pada tanggal 09 Februari 2021.

Penguji I



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib,Ph.D
NIP. 196605141992032001

Penguji II



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

Penguji III



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 09 Februari 2021

Dekan



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003 €



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ISHMAH MAULIDAH
NIM : 094217100
Fakultas/Jurusan : DAKWAH dan KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : ishmahmaulidah3@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN WORK FROM HOME (WFH) PADA MASA
PANDEMI COVID-19 di KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN SUMENEP

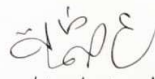
berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 16 April 2021

Penulis


(Ishmah Maulidah)
nama terang dan tanda tangan

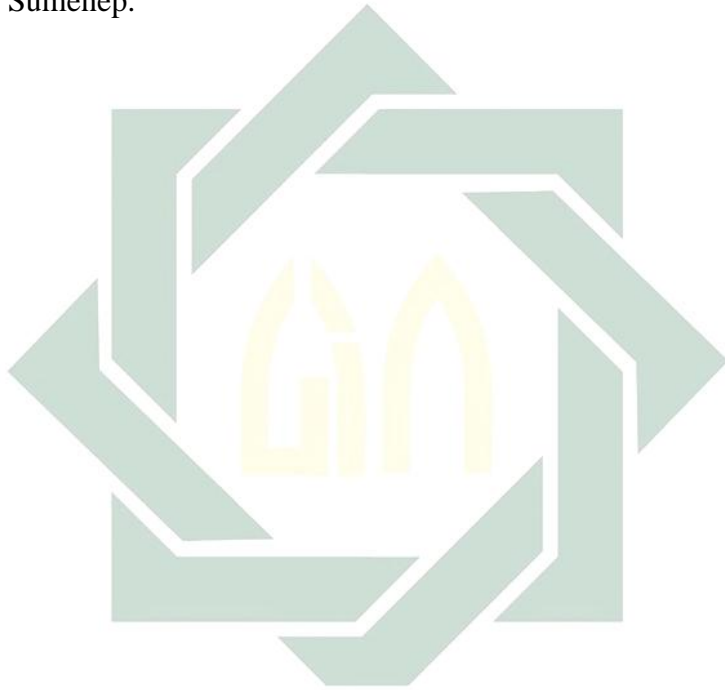
ABSTRAK

Ishmah Maulidah, 2021. Implementasi Kebijakan *Work From Home* (WFH) Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Skripsi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan implementasi kebijakan *Work From Home* (WFH), dampak implementasi kebijakan WFH dan faktor-faktor pendukung keberhasilan kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menggambarkan, bahwa implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep berdasarkan surat edaran dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Implementasi Kebijakan WFH ini diikuti oleh seluruh pegawai kantor, kecuali pegawai yang memiliki jenis pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan. Dampak positif implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep yaitu jam kerja fleksibel, aman tertular dari Covid-19, hubungan keluarga semakin dekat dan operasional kantor tetap berjalan. Sedangkan dampak negative implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep yaitu kurang motivasi dan kesulitan dalam berkomunikasi selama bekerja. Faktor-faktor yang menjadi pendukung keberhasilan implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Sumenep yaitu komunikasi, sumber daya manusia, dan sikap implementor.

Kata kunci: Impementasi Kebijakan, *Work From Home* (WFH), Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Operasional	8
F. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Kerangka Teori	12
1. <i>Work From Home (WFH)</i>	12
2. <i>Kebijakan</i>	20
3. <i>Kajian Teori Perspektif Islam</i>	30
B. Penelitian Terdahulu	48
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	53
B. Lokasi Penelitian.....	54
C. Jenis dan Sumber Data.....	54
D. Tahap-tahap Penelitian.....	58

E. Teknik Pengumpulan Data.....	61
F. Teknik Validitas Data	63
G. Teknik Analisis Data.....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	67
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	67
B. Penyajian Data	74
C. Analisis Data.....	100
1. Perspektif Teori.....	101
2. Perspektif Islam	121
BAB V PENUTUP.....	134
A. Kesimpulan	134
B. Saran dan Rekomendasi	136
C. Keterbatasan Peneliti	137
DAFTAR PUSTAKA.....	139

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini, dunia sedang digemparkan dengan adanya virus Covid-19. Organisasi kesehatan dunia telah mengumumkan tentang adanya penyebaran virus Covid-19 di seluruh dunia. Virus Covid-19 merupakan virus mematikan yang menyerang tubuh manusia dengan sangat cepat. Pemerintah Indonesia memerintahkan kepada seluruh warga Indonesia untuk mengurangi kegiatan di luar rumah. Pemerintah Indonesia mengambil beberapa kebij-

kan untuk mencegah virus Covid-19 semakin meluas¹. Kebijakan tersebut meliputi sistem kerja dari rumah atau *Work From Home*, sekolah secara online, dan bahkan pembelajaran di perguruan tinggi juga secara online.

Kebijakan adalah hasil rumusan pemerintah. Rumusan pemerintah ini bersumber dari semua kejadian yang terjadi di tengah-tengah masyarakat². Kejadian tersebut terdapat pada kehidupan dimasyarakat secara umum. Kejadian tersebut juga tidak asing dimasyarakat, seperti penyebaran wabah Covid-19. Wabah covid-19 menyerang dengan cepat ke masyarakat hampir

¹ <https://covid19.go.id>

² Abdullah Ramdhani dan Muhammd Ali Ramdhani, "*Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik*" Jurnal Publik, Vol.11 No.01 2017, hal. 2

seluruh negara di dunia. Sehingga, pemerintah mengeluarkan kebijakan bekerja secara jarak jauh yaitu *Work From Home* (WFH) atau kerja dari rumah.

Sistem kerja *Work From Home* merupakan salah satu kebijakan pemerintah dengan model kerja dimana karyawan bekerja dengan bantuan teknologi telekomunikasi³. Kebijakan *Work From Home* bertujuan untuk mengurangi atau bahkan memberhentikan penyebaran virus covid-19. Kebijakan *Work From Home* juga dapat digunakan oleh perusahaan maupun instansi baik negara maupun swasta dalam memantau kinerja karyawan. Pemantauan ini dilakukan agar pegawai atau karyawan tetap efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya di tengah situasi penyebaran wabah covid-19.

Di tengah pandemic Covid-19, selain agar pegawai tetap efektif dalam pekerjaannya, bekerja dari rumah juga merupakan salah satu bentuk ikhtiar dalam mencegah penularan wabah. Ikhtiar menghindari wabah merupakan anjuran nabi Muhammad SAW⁴. Hal tersebut terdapat dalam hadist nabi yang telah diriwayatkan oleh Imam Bukhari.

³ Oskar Mungkasa, "*Bekerja Dari Rumah (Worfking From Home) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19*", *The Indonesian Journal Development Planning*, Vol IV, No 2, Juni 2020, hal. 127

⁴ Eman Supriatna, "*Wabah Corona Virus Disease Covid-19 Dalam Pandangan Islam*" *Jurnal Sossial dan Budaya Syar'1*, Volume 7, No 06. 2020, hal 560

إذا سمعتم بالطاعون بأرض فلا تدخلوها.
وإذا وقع بأرض و انتم بها فلا تخرجوا منها

*“apabila kamu mendengar wabah di suatu wilayah, maka janganlah kalian memasukinya, Tapi jika terjadi wabah di tempat kamu berada, maka jangan tinggalkan tempat itu.”*⁵ (HR. Bukhari. 3214)

Hadist di atas menerangkan, bahwa jika terdapat wilayah atau kota yang sedang diserang wabah, maka seorang muslim dilarang untuk mendekatinya. Seorang muslim yang berada di wilayah atau kota yang sedang diserang wabah maka dilarang untuk keluar dari wilayah tersebut. Apabila melihat pada hadist tersebut, maka penetapan kebijakan *Work From Home* dapat dikatakan sebagai salah satu alternative terbaik dalam bekerja sembari menghindar dari wabah Covid-19.

Dalam menetapkan kebijakan, seorang pemimpin tidak boleh sembarangan karena pemimpin pasti akan diminta pertanggung jawaban yang telah diperbuat. Hal ini seperti yang dijelaskan dalam hadits nabi yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, yakni:

كلكم راع فمسل عن رعيته. فالأمير الذي علي الناس راع

⁵ “Hadist Shohih Bukhari” *Ensiklopedi Hadist 9 Imam*

*“Kalian adalah pemimpin dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian itu.”*⁶ (HR. Bukhari. 4801)

Hadist tersebut menjelaskan bahwa setiap seseorang merupakan seorang pemimpin, baik bagi dirinya maupun bagi orang lain. Sedangkan pemerintah merupakan pemimpin bagi rakyatnya. Pemerintah harus amanah dalam menjalankan tugasnya, seperti halnya dalam menetapkan kebijakan.

Kebijakan seorang pemimpin terhadap rakyatnya bergantung pada kemaslahatan rakyat. Segala kebijakan yang bermanfaat dan mashlahat bagi rakyat, maka kebijakan itu yang harus direncanakan, dilaksanakan serta dinilai atau dievaluasi kemajuannya. Sebaliknya pula, kebijakan yang mendatangkan mudharat kepada rakyat maka kebijakan itu yang harus disisngkirkan. Ketika menetapkan kebijakan harus berdasarkan dengan peristiwa yang sedang terjadi dan atas dasar kemaslahatan bersama bukan atas dasar hawa nafsu sendiri. Peristiwa yang sedang terjadi saat ini adalah adanya pandemic covid-19 yang menyebabkan pemerintah mengeluarkan kebijakan bekerja dari rumah atau *Working From Home* (WFH).

⁶ “Hadist Shohih Bukhari” *Ensiklopedi Hadist 9 Imam*

Sistem kerja WFH tidak dapat diterapkan pada semua bidang pekerjaan⁷. Terdapat beberapa pekerjaan yang tidak dapat dilakukan dengan bekerja dari jarak jauh, seperti dokter, pekerja pabrik, supir dan lain sebagainya. Secara global alasannya adalah pekerjaan tersebut bergerak dibidang pelayanan. Pelayanan tersebut bersifat langsung. Hal ini juga terjadi disalah satu Seksi Kantor Kementerian Agama Sumenep pada pelayanan pendaftaran haji.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep merupakan merupakan lembaga atau instansi pemerintah yang berada dibawah kepala kantor wilayah Kementerian agama. Kantor Kementerian Agama Sumenep memiliki beberapa seksi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing dari pengelompokan tugas. Kantor Kementerian Agama Sumenep pernah menerapkan kebijakan *Work From Home* saat masa pandemi covid-19 terutama saat Sumenep berzona merah.

Kebijakan *Work From Home* telah diterapkan pada bagian umum dan beberapa seksi bidang di kantor Kementerian Agama Sumenep. Akan tetapi, terdapat satu seksi bidang yang tidak menerapkan kebijakan WFH. Seksi tersebut adalah bidang penyelenggara haji umrah. Hal tersebut dilakukan karena seksi bidang penyelenggara haji umrah menyangkut dengan

⁷ Oskar Mungkasa, "*Bekerja Dari Rumah (Worfking From Home) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19*", The Indonesian Journal Development Planning, Vol IV No 2, Juni 2020, hal. 143

pelayanan. Padahal pemerintah sudah menghimbau untuk segala aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan agar bias dilakukan secara WFH. Selain itu, pemberangkatan Haji Umrah juga masih ditutup oleh pemerintah. Akan tetapi, pihak kemenag Sumenep berjaga-jaga jika seandainya ada pendaftar haji, sehingga seksi tersebut tidak menerapkan kebijakan WFH.

Kebijakan WFH menjadi alternative paling aman dalam bekerja di tengah pandemic. Efektifitas kerja pegawai di tengah pandemic dapat menentukan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Implementasi Kebijakan *Work From Home* (WFH) Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kantor Kementerian Agama Sumenep.”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Sumenep?
2. Apa saja dampak kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Sumenep?
3. Apa saja factor-faktor pendukung keberhasilan implementasi kebijakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep?

C. Tujuan

1. Untuk menggambarkan implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Sumenep.
2. Untuk menggambarkan dampak kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Sumenep.
3. Untuk menggambarkan factor-faktor pendukung keberhasilan implementasi kebijakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian dapat bermanfaat atas beberapa hal berikut ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Harapan untuk hasil dari penelitian ini adalah bisa dijadikan salah satu acuan dalam mengembangkan ilmu manajemen khususnya, implementasi kebijakan di dalam sebuah organisasi profit maupun non profit manapun.
 - b. Harapan untuk penelitian ini juga bisa dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya dengan obyek yang sama atau aspek lain yang belum tercakup di penelitian saat ini.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan acuan oleh lembaga non profit manapun tentang implementasi kebijakan *Work From Home*.

- b. Untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam melakukan penelitian implementasi kebijakan dalam organisasi profit maupun non profit.

E. Definisi Konsep

1. Kebijakan WFH

Menurut Fredrick yang dikutip oleh Sholih Muadi, kebijakan merupakan serentetan tindakan atas usulan pribadi, kelompok ataupun pemerintah dilingkungan tertentu dengan menunjukkan berbagai hambatan maupun kesempatan bagi pelaksanaan usulan kebijakan tersebut. Usulan kebijakan yang diajukan dalam rangka untuk mencapai tujuan tertentu.⁸ Sedangkan pengertian kebijakan menurut Anderson yang dikutip oleh Sholeh Muadi mengatakan bahwa, kebijakan yaitu serangkaian tindakan dengan tujuan tertentu guna memecahkan masalah yang telah diikuti serta dilakukan oleh seorang pelaku ataupun sekelompok pelaku.⁹

Kebijakan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kebijakan *Work From Home* (WFH). Kebijakan WFH merupakan

⁸ Sholih Muadi dkk, "Konsep dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik" Jurnal Review Politik, Volume. 06 No. 02, Desember 2016, hal. 197

⁹ Sholih Muadi dkk, "Konsep dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik" Jurnal Review Politik, Volume. 06 No. 02, Desember 2016, hal. 197

kebijakan dari pemerintah yang bertujuan untuk mengurangi penyebaran wabah virus Covid-19. Sistem kerja WFH yaitu karyawan atau pegawai melaksanakan pekerjaannya dari luar kantor. Sistem kerja WFH memiliki fleksibilitas yang tinggi, karena karyawan atau pegawai tidak harus bekerja di kantor dan dapat menentukan waktu bekerja sesuai yang diinginkan. Kebijakan WFH ini juga memiliki tujuan untuk mendukung keseimbangan karyawan atau pegawai antara pekerjaan dan kehidupannya ditengah pandemi Covid-19¹⁰.

2. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan tindakan yang dilaksanakan baik secara individual maupun pejabat maupun kelompok-kelompok pemerintah maupun swasta yang mengarah untuk tercapainya tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan dalam keputusan kebijakan¹¹. Pendapat tersebut sejalan dengan teori Daniel A. Mazmania dan Paul A. Sabatier yang dikutip oleh Yulianto menyebutkan bahwa, focus perhatian

¹⁰ Putu Pradiva DS, dkk, "Studi Eksplorasi Dampak Work From Home pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar Karyawan di Masa Pandemi Covid-19", Jurnal Satyagraha, Vol 3 No 2, Agustus 2020, hal. 20

¹¹ Yulianto dkk, "Implementasi kebijakan Pengelolaan Sampah di Kota Manado", Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, Vol. 3 No. 3 Tahun 2019, hal. 4

implementasi kebijakan yaitu memahami atau mengerti apa yang benar-benar terjadi setelah merumuskan suatu program, yaitu kejadian-kejadian yang muncul setelah disahkan pedoman kebijakan yang mencakup usaha untuk memunculkan dampak atau akibat nyata terhadap masyarakat atau kejadian-kejadian¹².

F. Sistematika Pembahasan

Pada penyusunan sistematika pembahasan, peneliti telah menyusun menjadilima bab, yaitu :

Bab pertama adalah bab pendahuluan. Di dalam bab pendahuluan terdapat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan. Bab yang kedua adalah kerangka teori. Bab kerangka teori merupakan paparan teori-teori yang menjadi dasar untuk mengolah serta menganalisis data yang dihasilkan dari proses penelitian. Bab kerangka teori terdiri dari penelitian terdahulu yang relevan dan kerangka teoritis.

Bab ketiga yaitu metode penelitian. Pada bab ini berisi uraian pendekatan dan jenis penelitian, populasi/sampel, teknik sampling, variabel, indikator, tahap penelitian, metode pengumpulan data , uji

¹² Yulianto dkk, "Implementasi kebijakan Pengelolaan Sampah di Kota Manado", Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, Vol. 3 No. 3 Tahun 2019, hal. 4

validitas data serta teknik menganalisis data. Bab ini disajikan agar bisa memberikan gambaran lengkap tentang metode penelitian yang digunakan. Penelitian ini diharapkan mampu menjawab rumusan masalah yang sudah disusun.

Bab empat yaitu bab hasil penelitian. Bab empat menguraikan mengenai profil dari tempat penelitian yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep serta hasil dari penelitian yang sudah disesuaikan dengan lapangan. Bab empat menguraikan tentang penyajian data, uji hipotesis serta pembahasan hasil penelitian. Bab lima merupakan bab penutup. Bab lima berisikan penutup yang menjelaskan mengenai simpulan, saran, rekomendasi serta keterbatasan peneliti.

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Kajian Teori

1. *Work From Home* (WFH)

a. Pengertian Work From Home (WFH)

Penyebaran virus corona menyebabkan banyak perubahan, salah satunya pada system kerja perusahaan, lembaga, maupun sekolah. Pemerintah menerapkan *social and physical distancing* untuk mencegah penyebaran virus. *Work From Home* (WFH), merupakan anjuran pemerintah bagi seluruh masyarakat Indonesia¹³. Anjuran tersebut berdasarkan keadaan yang terjadi saat pandemi covid-19. Konsep sistem WFH merupakan suatu konsep kerja, dimana pegawai bisa melaksanakan pekerjaan dari rumah¹⁴.

Working From Home (WFH) merupakan komponen dari konsep *telecommuting*¹⁵. *Telecommuting* adalah

¹³ Sarah Busyra dan Lutfiah Sani, "Kinerja Mengajar dengan Sistem *Work From Home* pada Guru di SMK Purnawarman Purwakarta", Jurnal Pendidikan Islam, Vol 03 No 01, 2020, hal. 5

¹⁴ Putu Pradiva DS, dkk, "Studi Eksplorasi Dampak *Work From Home* pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar Karyawan di Masa Pandemi Covid-19", Jurnal Satyagraha Vol 3 No 2, Agustus 2020, hal. 20

¹⁵ Oskar Mungkasa, "Bekerja Dari Rumah (*Working From Home*) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19", The Indonesian Journal Development Planning, Vol IV No 2, Juni 2020, hal 127

pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang secara khusus, atau di waktu tertentu dalam sebuah tempat yang jauh dari kantor. Seseorang yang dimaksud adalah pegawai, pekerja mandiri atau pekerja rumahan. Pekerjaan secara *telecommuting* tersebut menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. Konrad yang dikutip oleh Oskar menyebutkan, bekerja dari jarak yang jauh dtujukan oleh salah satu metode kerja pada suatu lembaga yang dilakukan seluruh atau sebagian di luar kantor dengan pertolongan telekomunikasi dan informasi¹⁶. Bekerja jarak jauh memiliki tiga jenis yaitu sebagai berikut:

- 1) Bekerja dari rumah (*Work From Home*)
- 2) Kerja dari kantor cabang yang bertempat didekat kantor satelit (*satellite office*)
- 3) atau rumah
- 4) Kerja dimana saja atau di luar kantor sesuai dengan kebutuhan (*mobile work*)

b. Dasar Pelaksanaan Kebijakan *Work From Home* (WFH)

¹⁶ Oskar Mungkasa, "Bekerja Dari Rumah (*Worfking From Home*) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19", *The Indonesian Journal Development Planning*, Volume IV No 2, Juni 2020, hal. 129

Pelaksanaan *work from home* harus didasari oleh beberapa hal¹⁷, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kelayakan. Kelayakan yang tersebut maksudnya adalah apabila perusahaan akan menetapkan kebijakan bekerja jarak jauh maka perusahaan atau lembaga harus menetapkan tempat yang cocok untuk kerja dari jarak jauh yang ditetapkan pada kebijakan. Kelayakan ini dipertimbangkan dari analisis model jenis pekerjaan serta oprasional lembaga dan penentuan waktu yang tepat untuk bekerja jarak jauh. Dalam kondisi Covid-19 ini semua kantor dan perusahaan ditutup serta pegawai diintruksikan melaksanakan kerja dari rumah, namun ada beberapa keadaan pegawai yang tidak memungkinkan untuk melaksanakannya berdasarkan keadaan atau alasan tertentu.
- 2) Ketersediaan. Apabila perusahaan mengeluarkan kebijakan bekerja jarak jauh maka pada prosedur kebijakan lembaga harus menyatakan dengan jelas terkait bentuk peraturannya yaitu jadwal, absensi dan dukungan perusahaan untuk pekerja dalam

¹⁷ Oskar Mungkasa, "*Bekerja Dari Rumah (Worfking From Home) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19*", The Indonesian Journal Development Planning, Volume IV No 2, Juni 2020, hal. 143

menyiapkan perlengkapan yang dibutuhkan saat bekerja dari rumah.

- 3) Pengaturan jadwal. Pengaturan jadwal perlu ditentukan sebelumnya agar pekerjaan dapat terselesaikan sesuai jadwal biasanya. Selain itu, pengaturan jadwal perlu disepakati sebelumnya khususnya bagi perusahaan atau kantor yang tidak dapat melaksanakan WFH secara total untuk menghindari sangsi dan perasaan diprkrjakan tidak adil dari pegawai yang tetap bekerja di kantor atau sedang mendapatkan bagian bekerja di kantor. Selain itu, juga perlu dipertimbangkan kompensasi bagi pegawai yang tidak memiliki peluang bekerja di luar kantor.
- 4) Kecepatan tanggapan. Presensi pegawai yang jauh dari pantauan langsung pimpinan selama bekerja dapat memunculkan rasa sangsi atau kekhawatiran bahwa pegawai tidak melaksanakan tugasnya sesuai atauran. Kekhawatiran tersebut dapat dihilangkan dengan kecepatan pegawai dalam menanggapi pertanyaan ataupun permintaan dari pihak kantor maupun sesama pegawai. dengan begitu, sangat penting adanya peraturan terkait kecepatan tanggapan pegawai atau

pekerja. Selain itu, untuk mengantisipasi terjadinya hubungan yang kurang harmonis di perusahaan selama bekerja jarak jauh dilakukan dengan penetapan kebijakan yang jelas.

- 5) Ukuran produktivitas. Produktivitas pegawai dapat diukur mulai dari jangka waktu bekerja, problem solving selama bekerja jarak jauh, sampai pada output yang dihasilkan. Semua itu dapat dilakukan secara praktis dengan adanya laporan perkembangan kerja selama bekerja jarak jauh. Laporan juga termasuk absensi daring selama bekerja dari rumah. Beberapa perusahaan telah dilengkapi dengan aplikasi yang dapat mengakomodir pelaporan, absensi, diskusi atau rapat daring, berbagi info dan lain sebagainya. Controlling pada perkembangan pekerjaan bisa dilaksanakan secara berkala dan daring. Hal tersebut dapat menjadi pengganti pertemuan secara kontak langsung antara pegawai yang masih sering terjadi di tempat kerja.
- 6) Lingkungan fisik. Perusahaan atau kantor perlu memperhatikan keamanan, kesehatan bahkan kenyamanan pegawai atau karyawan selama bekerja dari rumah. Keamanan

kerja selama bekerja dari rumah tetap merupakan tanggung jawab kantor yang sangat penting untuk diperhatikan.

- 7) Ketersediaan data. Ketersediaan data dan upaya pengamanan data tersebut. Bekerja jarak jauh atau bekerja dari rumah tentunya mengandalkan data virtual. Pihak luar memiliki peluang untuk melakukan pencurian data dari pemindahan file atau data antara kantor dan rumah. Dengan demikian usaha pengamanan data menjadi sangat penting.

c. Dampak *Work From Home* (WFH)

Work From Home (WFH) dapat memberikan dampak positif maupun dampak negative bagi karyawan atau pegawai bahkan perusahaan/instansi. Berikut ini adalah dampak positif dari implememtasi kebijakan *Work From Home* (WFH)¹⁸.

- 1) Sistem kerja dari rumah dapat memberi jam kerja yang fleksibel bagi pegawai. Bekerja di rumah terasa lebih fleksibel dari waktu mulai bekerrja, lokasi bekerja, baju kerja ataupun posisi duduk yang dapat dipilih sedemikian rupa sehingga tidak membuat cepat bosan.

¹⁸ Uun Novalia H, "Pemberlakuan *Work From Home* dan Dampak Ekonominya Bagi Pengemudi", Jurnal Simetri Rekayasa Vol 02, No 01, April 2020, hal 67

- 2) WFH juga membantu dalam memberikan hidup yang seimbang bagi karyawan atau pegawai antara pekerjaan dengan keluarga. Bekerja dari rumah dapat membuat hubungan keluarga lebih dekat, karena bekerja dari rumah dapat melakukan interaksi secara langsung bersama keluarga dan momen-momen dengan keluarga banyak terlalui bersama. Akantetapi, pegawai harus mampu professional dalam membagi pekerjaan dengan kepentingan keluarga.
- 3) Dapat mengendalikan jadwal kerja sesuai suasana hati.
- 4) Mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran
- 5) Bagi sebagian pegawai atau karyawan kebijakan WFH dapat menghemat biaya pengeluaran. Hal ini karena pegawai tidak mengeluarkan uang transportasi dan uang makan di luar.
- 6) Dampak positif yang paling penting dari WFH yaitu dapat membantu perusahaan atau lembaga dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa khawatir perusahaan menjadi klaster baru penyebaran covid-19¹⁹.

¹⁹ Putu Pradiva DS, dkk, “Studi Eksplorasi Dampak Work From Home pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar Karyawan di Masa Pandemi Covid-19”, Jurnal Satyagraha, Vol 3 No 2, Agustus 2020, hal. 20

Berikut ini adalah dampak negative dari implementasi kebijakan *Work From Home* (WFH)²⁰.

- 1) Kebijakan *Work From Home* (WFH) yaitu dapat membuat jam kerja menjadi tidak teratur. WFH memang mampu membuat jam kerja menjadi fleksibel, namun karena terlalu fleksibel kebanyakan orang tidak mampu memanfaatkan waktu secara teratur sehingga pekerjaan kantor tercampur dengan pekerjaan rumah.
- 2) Pegawai yang sudah biasa terhadap situasi kantor yang konvensional menjadi sulit dalam berkordinasi terhadap teman kerja.
- 3) Bertambahnya biaya rumah tangga seperti biaya listrik, paket pulsa dan lain sebagainya.
- 4) Pihak kantor kesulitan mengukur prodktivitas pekerja atau pegawai
- 5) Sistem bekerja dari rumah juga dapat membuat pegawai atau karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Kurangnya motivasi dalam bekerja dapat disebabkan oleh situasi kerja yang tidak sama dengan yang diinginkan, suasana di rumah tidak sama dengan suasana di tempat kerja, dan terdistraksi

²⁰ Uun Novalia H, "Pemberlakuan *Work From Home* dan Dampak Ekonominya Bagi Pengemudi", Jurnal Simetri Rekayasa Vol 02 No 01, April 2020, hal. 67

pada social media dan hiburan lainnya²¹.

2. Kebijakan

a. Pengertian Kebijakan

Berdasarkan etimologi, kebijakan sendiri berasal dari kata “bijak” yang memiliki arti “selalu menggunakan akal budidaya; mahir; pandai. Serta mendapat tambahan “ke” dan “-an”. Oleh karena itu, kebijakan memiliki arti rangkaian asas dan konsep yang dapat dijadikan garis besar dan dasar perencanaan pada pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan.²²

Pada umumnya, kebijakan diambil ketika perusahaan atau instansi sedang menghadapi masalah atau hambatan-hambatan dalam mencapai suatu tujuan. Kebijakan ini dapat diusulkan oleh perorangan, kelompok atau pemerintah. Setiap kebijakan yang diambil diharapkan mampu menanggulangi hambatan-hambatan yang terjadi diorganisasi atau perusahaan atau instansi manapun. Pengambilan kebijakan yang tepat akan

²¹ Putu Pradiva DS, dkk, “Studi Eksplorasi Dampak Work From Home pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar Karyawan di Masa Pandemi Covid-19”, Jurnal Satyagraha, Vol 3 No 2, Agustus 2020, hal. 20

²² Ahmad Sabri, “Kebijakan dan Pengambilan Keputusan Dalam Lembaga Pendidikan Islam”, Jurnal Al-Ta’lim, Jilid 1 No 5, Juli 2013, hal. 374

mempengaruhi keberlangsungan perusahaan atau suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Anderson yang dikutip oleh Sholih Muadi bahwa kebijakan merupakan serangkaian tindakan dengan tujuan tertentu guna memecahkan masalah yang dilaksanakan serta diikuti oleh seorang pelaku atau kelompok pelaku.²³ Dengan demikian, kebijakan merupakan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dan usaha untuk menyelesaikan dalam tahapan waktu tertentu.

Menurut Thoha yang dikutip oleh Abdullah Ramdhani dan Muhammad Ali Kebijakan memiliki dua kategori kebijakan.²⁴

- a) Kebijakan merupakan praktika social. Kebijakan tersebut tidak terjadi secara tunggal atau terisolir. Kebijakan ini juga merupakan sesuatu hasil rumusan pemerintah yang dibuat dan didasarkan atas semua kejadian yang sering ada di masyarakat. Kejadian itu muncul pada praktik

²³ Sholih Muadi dkk, "*Konsep dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik*" Jurnal Review Politik, Volume. 06 No. 02, Desember 2016, hal. 197

²⁴ Abdullah Ramdhani dan Muhammad Ali R, "*Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik*" Jurnal Publik, Vol. 11 No.01 2017, hal. 2

kehidupan masyarakat serta tidak asing lagi bagi masyarakat.

- b) Kebijakan merupakan timbal atas peristiwa yang terjadi dengan tujuan mewujudkan kerukunan dari pihak-pihak yang sedang memiliki konflik. Selain itu kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan dorongan pada tindakan bersama kepada pihak yang memperoleh perlakuan secara tidak masuk akal atas usaha secara bersama itu.

Kebijakan sendiri memiliki berbagai dampak, diantaranya adalah sebagai berikut²⁵:

- 1) Dampak kebijakan terhadap masalah public atau bagi kelompok sasaran baik yang diharapkan ataupun tidak diharapkan. Objek yang dimaksud sebagai sasaran dari dibuatnya kebijakan harus jelas.
- 2) Dampak kebijakan terhadap kelompok lain atau situasi lain atau kelompok target. Kelompok diluar

²⁵ Pandu Pratomo dkk, "Analisis Dampak Kebijakan Penerimaan Peserta Didik Sekolah Menengah Pertama 3 Semarang (Kajian Peraturan Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang 420/3271 Tentang Petunjuk Tekhnis Penerimaan Peserta Didik Reguler di Kota Semarang 2010/2011), Journal Of Publicy And Managemen Review, Vol. 02 No. 04, Tahun 2013 hal. 4

sasaran itu sering disebut efek eksternlitas atau *spillover*.

- 3) Dampak kebijakan terhadap situasi saat ini serta situasi mendatang.
- 4) Dampak biaya secara langsung yang digunakan dalam kegiatan/program.
- 5) Dampak biaya yang tidak langsung. Biaya tidak langsung kebijakan, dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang kehilangan peluang untuk dilaksanakan.

b. Implementasi Kebijakan

Dalam mengkaji kebijakan terdapat aspek yang sangat penting. Aspek tersebut adalah implementasi kebijakan. Implementasi kebijakan ialah bagian paling penting pada kebijakan karena mengarah dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan. Kegiatan implementasi dimulai jika tujuan serta sasaran sudah dibuat serta program-program atau kegiatan sudah dirancang untuk mencapai tujuan.

Menurut Van Horn dan Van Meter yang dikutip oleh Yulianto bahwa implementasi kebijakan ialah kegiatan yang dilaksanakan baik secara individual ataupun pejabat ataupun kelompok pemerintahan ataupun swasta yang ditujukan untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan pada keputusan

kebijakan²⁶. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Daniel A. Mazmania dan Paul A. Sabatier yang dikutip oleh Yuliarto, menyebutkan bahwa focus perhatian implementasi kebijakan yaitu memahami sesuatu yang benar-benar terjadi setelah program kegiatan dibuat, ialah kejadian-kejadian yang ada setelah disahkan pedoman dari kebijakan meliputi usaha-usaha untuk memicu dampak atau akibat nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian²⁷.

c. Faktor-Faktor Pendukung Implementasi Kebijakan

Keberhasilan kebijakan dapat terlihat dari proses implementasi kebijakan. Menurut George Edwad yang dikutip oleh Retnowati menyatakan bahwa terdapat beberapa factor atau indicator yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan²⁸. Indicator tersebut juga dapat menjadi factor hambatan utama dari

²⁶ Yuliarto dkk, *"Implementasi kebijakan Pengelolaan Sampah di Kota Manado"*, Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, Vol. 3 No. 3 Tahun 2019, hal. 4

²⁷ Yuliarto dkk, *"Implementasi kebijakan Pengelolaan Sampah di Kota Manado"*, Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, Vol. 3 No. 3 Tahun 2019, hal. 4

²⁸ Retnowati WD Tuti, *"Analisis implementasi Work From Home pada kesejahteraan pemudi transportasi online Indonesia"* Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Vol. 3 No.1, Juni 2020, hal. 75

kesuksesan kebijakan Di bawah ini adalah indicator atau faktor dari implementasi kebijakan:

1) Komunikasi

Sebagai makhluk social tentunya manusia akan melakukan komunikasi disetiap harinya. Komunikasi ialah proses menyampaikan komunikasi dari komunikator kepada komunikan²⁹. Komunikasi dilakukan baik antar individu maupun antar kelompok. Tujuan dari berkomunikasi yaitu menyampaikan pesan atau informasi yang ada didalamnya. Komunikasi juga dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi ini menunjuk bahwa segala kebijakan agar bisa dilakukan secara baik apabila komunikasi terjadi secara efektif antara pelaksana dari program kebijakan bersama kelompok sasaran tujuan serta sasaran program bisa disosialisasikan dengan efektif dan bisa menghindari terjadinya distorsi pada kebijakan. Hal tersebut membuat sangat berarti karena makin tinggi pengetahuan kelompok tujuan pada kebijakan sehingga dapat mengurangi

²⁹ Retnowati WD Tuti, "Analisis implementasi Work From Home pada kesejahteraan pemudi transportasi online Indonesia" Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Vol. 3 No.1, Juni 2020, hal. 75

tingkat dari kekeliruan serta penolakan pada pengaplikasian program serta kebijakan pada ranah yang sebenarnya.

Menurut Edward yang dikutip oleh Retnowati menyebutkan bahwa, komunikasi kebijakan mempunyai beberapa sub variabel atau dimensi. Dimensi tersebut antara lain dimensi transmisi, kejelasan, dan konsistensi³⁰:

a) Dimensi Transmisi (Transmission).

Faktor yang utama dapat memiliki pengaruh kepada komunikasi kebijakan yaitu transmisi. Transmisi bertujuan supaya kebijakan publik tidak hanya ditujukan terhadap pelaksana kebijakan saja, namun pula disampaikan terhadap kelompok tujuan kebijakan serta pihak yang ikut memiliki kepentingan dengan langsung ataupun tidak langsung. Hal tersebut karena penerapan kebijakan lebih efektif jika actor yang dijadikan sebagai pelaksana

³⁰ Retnowati WD Tuti, "Analisis implementasi Work From Home pada kesejahteraan pemuda transportasi online Indonesia" Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Vol. 3 No.1, Juni 2020, hal. 75

mengerti apa yang harus mereka laksanakan.

b) Dimensi Kejelasan (Clarity).

Dalam mengimplementasikan kebijakan, petunjuk-petunjuk terkait kebijakan harus disampaikan kepada pelaksana, kelompok sasaran dan pihak yang berkepentingan dengan jelas. Jika kebijakan tersampaikan dengan jelas, maka para implemetor dapat mengerti apa yang dijadikan maksud, tujuan sasaran dan substansi daripada kebijakan itu, jadi pihak implemetor mengerti apa yang harus disiapkan dan dilakukan untuk melancarkan kebijakan itu dengan efisien dan efektif.

c) Dimensi Konsistensi.

Dalam mengimplementasikan kebijakan, selain harus tersampaikan dengan jelas juga harus konsisten atau tidak simpang siur. Hal tersebut bertujuan agar tidak menjadikan bingung bagi pelaksana kebijakan, kelompok sasaran, serta pihak-pihak yang memiliki kepentingan.

2) Sumber daya

Sumber daya merupakan factor yang urgensi bagi penerapan

kebijakan. Implementasi kebijakan membutuhkan support dari sumber daya baik sdm ataupun sumber daya non manusia (*non-human resources*).

3) Disposisi atau Sikap Pelaksana atau Tingkah laku implementor.

Disposisi pada implementasi kebijakan merupakan sikap, keinginan, dan persetujuan para implementor untuk melaksanakan kebijakan. Sikap implementor atau disposisi merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan. Apabila pihak implementor menyetujui bagian-bagian isi dari kebijakan oleh karena itu mereka akan melaksanakan kebijakan dengan seka rela. Namun, apabila pandangan pihak implementor memiliki perbedaan terhadap kebijakan maka proses implementasi akan banyak menemukan masalah³¹.

Terdapat tiga bentuk respon dan sikap para implementor kepada kebijakan, antara lain; Kesadaran pelaksana, petunjuk pelaksanaan untuk merespon program ke arah penolakan ataupun penerimaan, dan

³¹ Retnowati WD Tuti, "Analisis implementasi Work From Home pada kesejahteraan pemuda transportasi online Indonesia" Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Vol. 3 No.1, Juni 2020, hal. 75

intensitas dari respon tersebut. Seringkali terjadi, para implementor telah mengerti maksud serta tujuan program tetapi mengalami kegagalan ketika melaksanakan kegiatan dengan tepat karena meolak sasaran di dalamnya. Para implementor menolak dengan cara sembunyi mengalihkan dan menghindari implementasi program. Selain itu, dibutuhkan dukungan dari pejabat pelaksana ketika mencapai tujuan program³².

4) Struktur Birokasi

Dalam membahas badan pelaksana kebijakan, tidak bisa lepas dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi merupakan norma-norma, karakteristik serta pola hubungan yang terjadi secara berulang pada bada eksekutif. Badan-badan eksekutif disini yang memiliki hubungan baik secara potensial ataupun nyata terhadap apa yang

³² Retnowati WD Tuti, "Analisis implementasi Work From Home pada kesejahteraan pemudi transportasi online Indonesia" Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Vol. 3 No.1, Juni 2020, hal. 75

dimiliki ketika melaksanakan kebijakan.³³

3. Kajian Teoritik Perspektif Islam

a. WFH dalam Pandangan Islam

Eman supriatna mengatakan bahwa, Covid-19 pada sejarah Islam masih terjadi kontroversi serta perdebatan di kalangan ulama, kyai, ustadz, maupun di media-media social, dan cenderung selalu dikaitkan satu sama lain³⁴. Tetapi nyatanya, wabah pandemik corona ini kasusnya sangat mirip dengan wabah penyakit yang menyeraang kaum muslim saat lampau. Penyakit menular tersebut disebut dengan *Tho'un*. Wabah covid-19 ini membuat banyak manusia mencari jalan menghindar serta penyebab dari wabah covid-19 tersebut. Sebagai seorang islam tentunya dalam mencari pemecahan masalah tersebut tidak boleh terlepas dari ajaran islam terutama Al Qur'an dan Al Hadist. Dari berbagai petunjuk-petunjuk Al—Qur'an yang Agung, bahwasanyaa seorang hamba tidak akan dihadapkan dengan musibah kecuali Allah telah

³³ Retnowati WD Tuti, "Analisis implementasi Work From Home pada kesejahteraan pemudi transportasi online Indonesia" Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Vol. 3 No.1, Juni 2020, hal. 76

³⁴ Eman Supriatna, "Wabah Corona Virus Disease Covid-19 Dalam Pandangan Islam" Jurnal Sosial dan Budaya Syar'I, Vol 7 No 06. 2020, hal. 560

menakdirkan musibah tersebut. Firman Allah SWT :

قُلْ لَنْ يُصِيبَنَا إِلَّا مَا كَتَبَ اللَّهُ لَنَا هُوَ
مَوْلَانَا وَ عَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ

*“Katakanlah! Tidak akan menimpa kami kecuali apa yang Allah telah tuliskan untuk kami. Dialah pelindung kami dan hanya kepada Allah bertawakkal orang-orang yang beriman”*³⁵

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa Allah tidak akan menimpakan suatu musibah kecuali sudah ditetapkan oleh Allah dan Allah adalah sebaik-baik penolong. Untuk itu, bertakwalah hanya kepada Allah³⁶.

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۗ وَمَنْ
يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ اللَّهُ قَلْبَهُ ۗ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

“Tidak ada suatu musibah yang menimpa seseorang kecuali dengan izin Allah. Dan barang siapa yang beriman kepada Allah, Niscaya Dia akan memberikan petunjuk kepada hatinya. Dan

³⁵ al-Qur'an, At Taubah : 51

³⁶ Imam Jalaluddin A, *Tafsir Jalalain 1* (Bandung: Sinar Baru Algensindo), hal. 740

Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”³⁷

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa Allah tidak akan menimpakan suatu musibah terhadap seseorang melainkan dengan izin-Nya. Barang siapa yang beriman kepada Allah dengan ucapannya bahwa musibah tersebut datang atas kepastian dari-Nya, maka Allah akan memberikan petunjuk kepadanya serta kesabaran dalam mengahdapinya³⁸.

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي أَنْفُسِكُمْ إِلَّا فِي كِتَابٍ مِنْ قَبْلِ أَنْ نَبْرَأَهَا إِنَّ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرٌ

*“Tidak ada musibah yang turun di bumi dan yang menimpa diri-diri kalian kecuali telah dituliskan oleh Allahu Subhanallahu Ta’aalaa. Sesungguhnya hal itu mudah bagi Allah Subhanallahu Wa Ta’aalaa”*³⁹

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa tidak ada bencana atau musibah yang menimpa manusia berupa musibah di bumi dan musibah kepada diri

³⁷ al-Qur’an, *At-Thagabun* : 11

³⁸ Imam Jalaluddin A, *Tafsir Jalalain 2* (Bandung: Sinar Baru Algensindo), hal. 1101

³⁹ al-Qur’an, *Al-Hadid* : 22

kalian berupa kekeringan, sakit serta kematian anak kecuali telah Allah tuliskan di *Lauh Mahfuz* sebelum makhluk diciptakan. Dengan demikian, hal-hal yang berkaitan dengan nikmat dikatakan bahwa mudah bagi Allah⁴⁰.

Apabila dilihat dari beberapa potongan ayat di atas beserta tafsirnya, maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa seorang hamba tidak akan tertimpa musibah melainkan telah Allah tyuisikan kepadanya. Kemudian apa yang telah tertulis kepadanya tentu tidak meleset darinya, karena apa yang Allah kehendaki pasti akan terjadi dan apa yang tidak Allah kehendaki tidak akan terjadi. Oleh sebab itu, seorang hamba dalam keadaan seperti ini dianjurkan untuk selalu memeperbaharui keimanannya dan menebalkan keyakinannya terhadap takdir Allah Subhannallahu Ta'ala⁴¹.

Nabi Muhammad SAW memperingatkan ummatnya agar tidak mendekat dengan suatu wilayah yang sedang tertimpa wabah. Sebaliknya juga, bahwa nabi Muhammad SAW juga memperingatkan kepada ummatnya

⁴⁰ Imam Jalaluddin A, *Tafsir Jalalin 2* (Bandung: Sinar Baru Algensindo), hal. 1031

⁴¹ Eman Supriatna, "Wabah Corona Virus Disease Covid-19 Dalam Pandangan Islam" *Jurnal Sosial dan Budaya Syar'I*, Vol 7 No 06. 2020, hal. 560

apabila ketika ada di suatu tempat yang tertimpa wabah maka dilaraang untuk keluar. Hal itu sesuai dengan hadist yang diriwayatkan oleh nabi Muhammad SAW sebagai berikut:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ يُوسُفَ أَخْبَرَنَا مَالِكٌ عَنِ ابْنِ سِهَابٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو أَنَّ عُمَرَ خَرَجَ إِلَى الشَّامِ فَلَمَّا كَانَ بِسَرِيعَ بَلْعَهُ أَنَّ الْوَبَاءَ قَدْ وَقَعَ بِالشَّامِ فَأَخْبَرَهُ عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ عَوْفٍ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِذَا سَمِعْتُمْ بِهِ بِأَرْضٍ فَلَا تَقْدُمُوا عَلَيْهِ وَإِذَا وَقَعَ بِأَرْضٍ وَأَنْتُمْ بِهَا فَلَا تَخْرُجُوا فِرَارًا مِنْهُ

“Telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Yusuf telah memberikan kabar kepada kami Malik dari Ibnu Syihab dari Abdullah bin “amir bahwa Umar pernah bepergian menuju Syam, ketika sampai didaerah Sargah diberitahukan kepadanya bahwa negeri Syam sedang terjangkit wabah penyakit menular. Kemudian Abdurrahman bin Auf memberitahukan kepadanya bahwa Rasulullah SAW bersabda “jika kamu mendengar wabah di suatu

wilayah, maka janganlah kalian memasukinya, Tapi jika terjadi wabah di tempat kamu berada, maka jangan tinggalkan tempat itu.”⁴²(HR. Bukhari. 5289)

وَحَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ يَحْيَى قَالَ قَرَأْتُ عَلَى
مَلِكٍ عَنِ ابْنِ شِهَابٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ
عَامِرٍ رِبِيعَةَ أَنَّ عُمَرَ خَرَجَ إِلَى الشَّامِ فَلَمَّا
جَاءَ سَرَعَ بَلَّغَهُ أَنَّ الْوَبَاءَ قَدْ وَقَعَ بِالشَّامِ
فَأَخْبَرَهُ عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ عَوْفٍ أَنَّ رَسُولَ
اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِذَا سَمِعْتُمْ
بِهِ بِأَرْضٍ فَلَا تَقْدَمُوا عَلَيْهِ وَإِذَا وَقَعَ بِأَرْضٍ
وَأَنْتُمْ بِهَا فَلَا تَخْرُجُوا فِرَارًا مِنْهُ فَرَجَعَ عُمَرُ
بُنُ الْخَطَّابِ مِنْ سَرَعٍ وَعَنْ ابْنِ شِهَابٍ
عَنْ سَالِمِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ أَنَّ عُمَرَ إِنَّمَا
انْصَرَفَ بِالنَّاسِ مِنْ حَدِيثِ عَبْدِ الرَّحْمَنِ
بْنِ عَوْفٍ

“Dan telah menceritakan kepada kami Yahya bin Yahya dia berkata : aku membaca hadist Malik dari Ibnu Syihab dari Abdullah bin

⁴² “Hadist Shohih Muslim” *Ensiklopedi Hadist 9 Imam*

Amir bin Rabi'ah, bahwa Umar sedang dalam perjalanan menuju negeri Syam, saat sampai di wilayah bernama syam saat itu Umar mendapat kabar adanya wabah di wilayah Syam. Abdurrahman bin Auf kemudian mengatakan pada Umar jika Nabi Muhammad SAW pernah berkata , “jika kamu mendengar wabah di suatu wilayah, maka janganlah kalian memasukinya. Dan apabila wabah itu berjangkit di tempat kamu berada, janganlah kamu keluar dari negeri itu karena hendak melarikan diri darinya. Maka Umarpun kembali dari negeri Saragh. Dan dari ibn Syihab dari Salim bin Abdullah ; bahwa Umar kembali bersama orang-orang setelah mendengar hadits Abdurrahman bin Auf”.⁴³ (HR. Muslim. 4115)

Dari kedua hadist tersebut dapat disimpulkan bahwa ummat muslim tidak diperkenankan mendekati tempat adanya wabah atau sebaliknya. Wabah covid-19 ini, jika merujuk dalam sejarah Nabi Muhammad ialah wabah yang telah

⁴³ “Hadist Shohih Bukhari” *Ensiklopedi Hadist 9 Imam*

terjadi pada situasi yang hampir sama, jadi penaggulangnya juga sama. Oleh sebab itu, dalam menghadapi wabah covid-19 itu dengan menerapkan karantina mandiri atau isolasi terhadap para penderita. Sedangkan untuk masyarakat yang belum dilanda atau tertular penyakit tersebut maka dianjurkan melakukan iktiyar “*social distancing*”. *Social distancing* ini berupa menetap diri dirumah dengan dapat tetap bekerja atau belajar dari rumah. Kerja dari rumah atau disebut *Work From Home* dapat menjadi pilihan yang terbaik ketika bekerja sembari mencegah penyebaran virus Covid-19⁴⁴.

Bekerja dari rumah tidak menutup kemungkinan untuk tetap menyelesaikan pekerjaan dengan benar, meskipun pimpinan tidak dapat memantau langsung kinerja pegawai. Dengan begitu, amanah seorang pegawai dalam bekerja akan teruji. Amanah merupakan tanggung jawab manusia atas apa yang telah dibebankan kepadanya, baik itu berkaitan dengan urusan dunia maupun urusan agama, baik berkaitan dengan perkataan ataupun perbuatan. Puncak dari amanat

⁴⁴ Eman Supriatna, “Wabah Corona Virus Disease Covid-19 Dalam Pandangan Islam” Jurnal Sosial dan Budaya Syar’i, Vol 7, No 06. 2020, hal 562

ialah penjagaan serta pelaksanaannya⁴⁵. Allah berfirman didalam surah An Nisa' ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا لِمَنْتَ إِلَىٰ
أَهْلِهَا ۖ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ
إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh Allah Maha Mendengar dan Maha Melihat.”⁴⁶

Ayat di atas memberikan penjelasan bahwa Allah memerintahkan seorang hamba untuk menyampaikan amanah. Artinya, kewajiban-kewajiban yang dipercayakan kepada seseorang untuk dilaksanakan sebaik-bainya, baik amanah Allah terhadap hamba-Nya,

⁴⁵ Zainal Abidin dan Fiddian Khairudin, *“Penafsiran Ayat-ayat Amanah dalam Al Qur’an”*, Jurnal Syhadah, Vol. 5, No. 2, Oktober 2017, hal 120

⁴⁶ al-Qur’an, *An-Nisa’* : 58

amanah seseorang terhadap sesama serta amanat kepada diri sendiri⁴⁷. Rasulullah juga bersabda dalam hadist yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad sebagai berikut:

حَدَّثَنَا عَفَّانُ حَدَّثَنَا حَمَّادٌ حَدَّثَنَا الْمُغِيرَةُ بْنُ زِيَادٍ
التَّفَفِيُّ سَمِعَ أَنَسَ بْنَ مَالِكٍ يَقُولُ إِنَّ رَسُولَ اللَّهِ
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَا إِيمَانَ لِمَنْ لَا أَمَانَةَ
لَهُ وَلَا دِينَ لِمَنْ لَا عَهْدَ لَهُ

“Telah menceritakan kepada kami Affan telah menceritakan kepada kami Hammad telah menceritakan kepada kami Al-Mughiroh bin Ziyad Al Tsaqofi telah mendengar Anas bin Malik Bberkata Rasulullah SAW bersabda, “Tidak ada iman yang sempurna bagi orang yang tidak memiliki sifat amanah, dan tidakn ada agama yang sempurna bagi orang yang tidak menepati janji”⁴⁸ (HR. Imam Ahmad. 13145)

Apabila pegawai telah melaksanakan tugasnya dengan benar

⁴⁷ Imam Jalaluddin A, *Tafsir Jalalain 1* (Bandung: Sinar Baru Algensindo), hal. 342

⁴⁸ “Musnad Ahmad” *Ensiklopedi Hadist 9 Imam*

maka pegawai tersebut akan mendapatkan balasan kebaikan. Hal tersebut selaras dengan firman Allah dalam surah Al An'am ayat 160 berikut ini:

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَلِهَا وَمَنْ
جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Barang siapa berbuat kebaikan mendapatkan balasan sepuluh kali lipat amalnya. Dan, barang siapa berbuat kejahatan dibalas seimbang dengan kejahatannya. Mereka semua sedikitpun tidak dirugikan.”⁴⁹

Ayat di atas memberikan penjelasan bahwa barangsiapa yang membawa amal kebaikan atau berbuat kebaikan maka Allah akan membalasnya dengan pahala sepuluh kebaikan. Barangsiapa membawa kejahatan atau berbuat jahat maka Allah tidak akan membalasnya melainkan balasan yang setimpal dengan kejahatannya⁵⁰. Dengan demikian pegawai yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik selama bekerja dari rumah akan mendapatkan balasan pahala kebaikan

⁴⁹ al-Qur'an, Al-An'am : 160

⁵⁰ Imam Jalaluddin A, *Tafsir Jalalain 1* (Bandung: Sinar Baru Algensindo), hal. 578-579

sepuluh kali lipat dari apa yang telah dikerjakannya.

Selain itu, hikmah pemberlakuan WFH karena adanya virus akhir zaman ini adalah manfaat waktu yang lebih untuk mendekati diri kepada Allah (*Taqarrub Ilallah*)⁵¹. Dengan mendekati diri kepada Allah, banyak sekali kebaikan yang akan didapatkan. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al Ma'idah ayat 35 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَعُوا إِلَيْهِ
الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*“Wahai orang-orang yang beriman! Bertaqwalah kepada Allah dan carilah wasilah (jalan) untuk mendekati diri kepada-Nya, dan berjihadlah (berjuanglah) di jalan-Nya, agar supaya kamu beruntung”*⁵²

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa Allah memerintahkan 3 hal kepada orang-orang mukmin. *Pertama*, untuk senantiasa taqwa kepada Allah dengan takut kepada siksa-Nya dan mentaati perintah-Nya. *Kedua*, senantiasa mendekati diri kepada

⁵¹ Udin Ahidin, dkk, Covid-19 & Work from Home (Banten: Penerbit Desanta Muliavisitama), hal. 105

⁵² al-Qur'an, *Al-Maidah* : 35

Allah dengan jalan taat dan ibadah. *Ketiga*, berjihad di jalan-Nya. Artinya, berjuang memerangi hawa nafsu. Dengan demikian sorang-orang mukmin yang telah menjalankan perintah-Nya akan memperoleh kebahagiaan atau keberuntungan yang telah dijanjikan oleh Allah⁵³.

b. Kebijakan dalam perspektif islam

Agama islam merupakan agama yang sangat sempurna ajarannya. Agama islam merupakan agama yang memiliki sifat universal, humanis, dinamis, kontekstual dan bahkan akan abadi sepanjang masa⁵⁴. Agama islam tidak hanya membahas aqidah saja tetapi lebih daipada itu, yaitu mengenai syari'ah yang didalamnya terdapat ajaran mengenai ibada muammalah dan akhlaq. Agama islam menjadi kompas bagi kehidupan manusia dalam menjalan kan segala aspek kehidupan. Aspek-aspek kehiduupan tersebut meliputi; agama, ekonomi, social budaya, politik, pendidikan, kesehatan dan lain sebagainya. Kelengkapan ajaran islam mampu menjadikan manusia gerak dan menuju pertumbuhan dan

⁵³ Imam Jalaluddin A, *Tafsir Jalalain 1* (Bandung: Sinar Baru Algensindo), hal. 444

⁵⁴ Muhammad Makmun R, "*Islam Rajmatan Lil'alamin Perspektif KH. Hasyim Muzadi*", Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman, Vol 11 No 1 Juni 2016 hal. 94

perkembangan intelektual dan cultural. Sumber ajaran agama islam bersumber dari Al Qur'an, Al Hadits serta ijma' ulama⁵⁵.

Kebijakan pemerintah tentunya tidak terlepas dari ajaran agama Islam. Jauh sebelum ilmuan barat menyatakan teori-teori terkait dengan kebijakan, Al Qur'an dan hadist telah membicarakan tentang kebijakan. Kebijakan tentunya saling berkaitan dengan pengambilan keputusan⁵⁶. Artinya, menilai dan memilih informasi dalam pemecahan suatu masalah. Hal ini sebagaimana yang termaktub dalam firman Allah surah An Nisa': 135

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ
بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ
الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ
أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْدِلُوا ۗ وَإِن تَلَوَّا
أَوْ تُعْرِضُوا فإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا
“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak

⁵⁵ R. Abuy S, “Memahami Sumber Ajaran Islam”, Jurnal Al Qalam Kajian Keislaman, Vol 20 No 98-99, Juli-Desember 2003, hal. 2

⁵⁶ Ahmad Sabri, “Kebijakan dan Pengambilan Keputusan Dalam Lembaga Pendidikan Islam”, Jurnal Al-Ta’lim, Jilid 1 No 5, Juli 2013, hal. 374

keadilan, menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri atau terhadap ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika dia “yang terdakwa” kaya ataupun miskin, maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutarbalikkan (fakta) atau enggan menjadi saksi, maka ketahuilah Allah Maha teliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan.”⁵⁷

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa Allah menyerukan kepada orang-orang yang beriman kepada Allah serta Rasul-Nya serta menjalankan syari’at-Nya untuk selalu tegak melaksanakan keadilan, mengemukakan persaksian yang benar karena Allah. Walaupun orang yang disaksikan saat itu adalah diri kalian sendiri, orang tua, kerabat dan karip kalian serta bagaimanapun keadaan seorang yang dipersaksikan, baik kaya ataupun miskin. Allah memerintahkan untuk memberikan persaksian yang benar bukan mengikuti hawa nagsu yang menyimpang dari kebenaran, karena sesungguhnya Allah

⁵⁷ al-Qur’an, *An-Nisa’* : 135

itu Maha mengetahui apa-apa yang kalian semua kerjakan⁵⁸.

Menurut Imam Al Ghazali yang dikutip oleh Tuti Munfaridah mengatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kekuasaan. Kekuasaan menurut al-Ghazali ialah mampu menguasai hati rakyat sehingga mereka bisa mentaati dan menghormati segala peraturan yang sudah ditetapkan⁵⁹. Kekuasaan yang dimaksud adalah kekuasaan yang digunakan untuk *li maslahatil 'ammah* (demi kepentingan umum). Apabila pemimpin tersebut telah menggunakan kekuasaannya dengan baik (sesuai dengan al Qur'an dan Hadist) maka orang-orang mukmin harus taat dan mendengarkan apa yang telah diperintahkan oleh *'ulul amr* (pemerintah). Hal tersebut selaras dengan firman Allah surah An Nisa' ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا
الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي
شَيْءٍ فَرُدُّهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

⁵⁸ Imam Jalaluddin A, *Tafsir Jalalin 1* (Bandung: Sinar Baru Algensindo), hal. 371

⁵⁹ Tuti Munfaridah, "Kepemimpinan dalam Islam", *Jurnal Studi Islam dan Sosial*, Vol. 14 No. 1, 2016, hal. 18

“Wahai orang-orang yang beriman! Ta’atilah Allah dan ta’atilah Rasulullah (Muhammad), dan ‘Ulul Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalilah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunnahnya), Jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya”⁶⁰

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa Allah memerintahkan agar orang-orang yang beriman, patuh dan taat kepada-Nya, terhadap Rosul-Nya dan kepada para penguasa (orang-orang yang memiliki kekuasaan “*ulul ‘amri*”) di antara mereka supaya tercipta kemaslahatan umum⁶¹.

Implementasi kebijakan dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila didukung oleh komunikasi secara efektif. Komunikasi efektif artinya menyampaikan sesuatu dengan cara yang tepat serta jelas sehingga informasi dapat tersampaikan mudah dimengerti oleh

⁶⁰ al-Qur’an, *An-Nisa’* : 59

⁶¹ Imam Jalaluddin A, *Tafsir Jalalain 1* (Bandung: Sinar Baru Algensindo), hal. 342

orang lain. Firman Allah dalam surat An Nisa' ayat 63 sebagai berikut:

أُولَئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ
فَاعْرَضْ عَنْهُمْ وَعِظْهُمْ وَقُلْ لَهُمْ فِي أَنْفُسِهِمْ قَوْلًا
بَلِيغًا

“Mereka itu merupakan orang-orang yang {sesungguhnya} Allah mengetahui apa yang ada di dalam hatinya. Karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan berilah mereka nasihat dan katakanlah kepada mereka perkataan yang membekas pada jiwanya.”⁶²

Ayat tersebut memberi penjelasan bahwa Allah memerintahkan untuk memberikan nasihat agar takut kepada Allah kepada orang munafik dan dusta dengan nasihat yang dapat berbekas dan menyentuh hati mereka⁶³. Kalimat “*Qaulan Baligha*” di sini memiliki arti perkataan yang membekas. Artinya, perkataan yang tepat sasaran, to the point dan mudah dimengerti. Dengan demikian komunikasi yang efektif merupakan komunikasi yang tidak berbelit-belit, tepat sasaran dan mudah dipahami oleh seseorang.

⁶² al-Qur'an, *An-Nisa'* : 63

⁶³ Imam Jalaluddin A, *Tafsir Jalalain 1* (Bandung: Sinar Baru Algensindo), hal. 344

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dibawah ini peneliti ambil dari berbagai jurnal agar mendapat penelitian terdahulu yang sesuai atau relevan. Penelitian terdahulu mempunyai sudut pandang yang berbeda pada penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu dengan judul : *“Analisis Implementasi Kebijakan Work From Home Pada Kesejahteraan Pengemudi Transportasi Online di Indonesia”*

Penelitian ini ditulis oleh Retnowati WD Tuti Magister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Jakarta, Tangerang Selatan⁶⁴. Jenis pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini membahas tentang implementasi kebijakan WFH pada kesejahteraan pengemudi transportasi online di Indonesia. Hasil dari penelitian ini yaitu implementasi kebijakan *work from home* mengakibatkan dampak menurunnya kesejahteraan bagi pengemudi atau

⁶⁴ Retnowati WD Tuti, *“Analisis implementasi Work From Home pada kesejahteraan pemudi transportasi online Indonesia”* Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Vol. 3 No.1, Juni 2020, hal. 73-85

sopir transportasi online, hal tersebut terjadi karena banyak orang yang di rumah saja.

Persamaan penelitian ini terletak pada focus penelitian, yaitu implementasi kebijakan *Work From Home*. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian. Peneliti sebelumnya melakukan penelitian dengan menggunakan studi literature dengan mendapatkan informasi dari media massa. Sedangkan penelitian sekarang melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Sumenep.

2. Penelitian terdahulu berjudul : *"Implementasi Kebijakan Pengelolaan Sampah di Kota Manado"*

Penelitian ini ditulis oleh Yulianto Mokodampis, dkk. Jenis pendekatan penelitian terdahulu memakai pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian terdahulu membahas tentang implementasi kebijakan pengelolaan sampah di kota Manado. Hasil penelitian ini yaitu implementasi kebijakan terkait pengelolaan sampah di kota Manado sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi, pengelolaan sampah mengalami kendala sedikit yaitu

kurangnya kesadaran masyarakat untuk memahami setiap aturan dalam kebijakan pengelolaan sampah⁶⁵.

Persamaan penelitian ini yaitu terletak pada focus penelitian. Fokus penelitian tersebut adalah implementasi kebijakan. Perbedaan dari penelitian terdahulu dan sekarang yaitu objek penelitian. Objek penelitian penelitian terdahulu yaitu pengelolaan sampah di Kota Manado sedangkan penelitian sekarang di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

3. Penelitian terdahulu berjudul: *“Implementasi Kebijakan Program Penanggulangan Kemiskinan Perkotaan (P2KP) Di Kota Gorontalo”*

Penelitian ini ditulis oleh Asna Aneta. Jenis penelitian terdahulu dilakukan dengan penelitian kualitatif dan metode studi kasus. Penelitian terdahulu berisi mengenai implementasi kebijakan program penanggulangan kemiskinan perkotaan di kota Gorontalo. Hasil penelitian ini membuktikan bentuk implementasi kebijakan dalam

⁶⁵ Yuliarto dkk, *“Implementasi kebijakan Pengelolaan Sampah di Kota Manado”*, Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, Vol. 3 No. 3 Tahun 2019, hal 1-10

program untuk menaggulangi angka kemiskinan di kota Gorontalo sudah dilakukan sesuai dengan kebijakan P2KP, respon dari pemerintah Gorontalo tinggi pada implementasu program kegiatan ini, serta masyarakat mendukung program ini.⁶⁶.

Persamaan penelitian ini yaitu terletak pada focus penlitian. Fokus penelitian tersebut adalah implementasi kebijakan. Perbedaan dari penelitian terdahulu dan sekarang yaitu objek penelitian. Objek penelitian penelitian terdahulu yaitu penannggulangan kemiskinan di Kota Gorontalo sedangkan penelitian sekarang di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

4. Penelitian terdahulu berjudul: ”*Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19*”

Penelitian ini ditulis oleh Agus Purwanto. Penelitian terdahulu menggunakan metode eksplorasi serta menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Adapun hasil penelitian

⁶⁶ Asna Aneta, “Implementasi Kebijakan Program Penannggulangan Kemiskinan Perkotaan (P2KP) Di Kota Gorontalo”, Jurnal Administerasi Publik, Vol 1 No 1, 2010 hal. 54-63

terdahulu ialah ada beberapa kerugian dan keuntungan dalam program WFH. Keuntungannya yaitu program WFH lebih fleksibel ketika melakukan pekerjaan, tidak sesuai dengan jam kerja dan lain-lain. Kerugiannya yaitu pegawai menjadi hilang motivasi yang bisa menyebabkan masalah keamanan data.⁶⁷



⁶⁷ Agus Purwanto, “Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19”, *Jurnal of Education, Psychology, and Counselling*, Vol 2 No 1, 2020, hal. 92-96

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan

Penulis melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif ialah metode peneliitian yang menekankan penelitian pada hubungan interaksi peneliti dengan kondisi nyata di lapangan. Tujuan peneliti menggunakan metode kualitatif yaitu untuk melihat secara langsung kondisi yang terjadi secara nyata. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui implementasi, dampak dan faktor-faktor yang mendukung kesuksesan kebijakan *work from home* (WFH) di Kantor Kementerian Agama.

2. Jenis penelitian

Jenis dari penelitian ini meggunakan pendekatan kuallitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif deskriptif ini ialah menyajikan serta menganalisa fakta secara sistematis sehingga bisa lebih mudah untuk dapat dipahami. Penelitian deskriptif ini menghasilkan data deskriptif yang tidak berupa angka namun berupa kata-kata tertulis, jadi memperoleh gambaran penelitian secara jelas. Oleh karena itu, peneliti memaparkan dan menggambarkan implementasi, dampak dan faktor-faktor

yang mendukung keberhasilan kebijakan *work from home* (WFH) di Kantor Kementerian Agama.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ialah tempat atau lokasi peneliti untuk mencari informasi atau data secara langsung. Peneliti melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Kemenag Sumenep yang terletak di Jl. KH. Agus Salim No. 286 Sumenep.

C. Jenis dan Sumber Data

Untuk meyakinkan keakuratan data dalam penelitian ini dilihat dari berbagai jenis dan sumber data.

1) Jenis Data

Jenis data ialah sumber data yang didapatkan oleh peneliti. Jenis data dibagi dalam dua bagian, yaitu data primer serta data sekunder.

a. Data Primer

Data primer ialah data yang didapatkan dari sumber pertama baik dari individu ataupun perseorangan seperti wawancara. Sumber data primer yang digunakan oleh peneliti adalah Pegawai bagian Humas, UP dan salah satu seksi di Kantor Kementerian Agama Sumenep. Data yang diperoleh peneliti menggunakan cara wawancara secara langsung di lapangan. Data-data yang didapatkan

antara lain: implementasi kebijakan *Work From Home*, dampak kebijakan *Work From Home* dan factor-faktor keberhasilan implementasi kebijakan *Work From Home*.

b. Data Sekunder

Data skunder yang akan digunakan yaitu website resmi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep, dokumentasi dalam bentuk file yang berisikan profil, struktur Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep serta data-data yang berhubungan terhadap penelitian.

Di bawah ini merupakan table kategori dari jenis data:

No	Jenis Data	Kategori Data	
		Primer	Sekunder
1	Implementasi Kebijakan WFH	√	
2	Dampak Kebijakan WFH	√	
3	Faktor-faktor keberhasilan implementasi WFH	√	
4	Profil, struktur		

	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep serta data- data yang berhubunga n dengan penelitian.		√
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---

2) Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang akan penulis dapatkan dari dua sumber, yaitu informman dan dokumentasi.

a. Informan

Informan yang diteliti meliputi Pegawai bagian Humas, UP dan salah satu seksi di Kantor Kementerian Agama Sumenep di Kantor Kemenag Suemenep.

b. Dokumentasi

Peneliti juga mencari informasi dari dokumentasi. Tujuan dari menggunakan dokumentasi sebagai salah satu sumber data yaitu untuk mengetahui struktur Kantor Kemenag Sumenep, gambaran umum Kantor Kemenag Sumenep, dan peraturan selama menerpakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten

Sumenep. Adapun dokumentasi tersebut berbentuk file yang berisikan profil, struktur dan data yang berhubungan dengan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

Agar dapat memahami pengertian dari pengumpulan data, bisa dilihat pada table di bawah ini:

No	Data	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data
1	Primer: Narasumber atau Informan	1. Humas 2. Pegawai UP 3. Staf seksi ASN 4. Staf seksi Non ASN	Wawancara
2	Sekunder: Profil, struktur Kantor Kementerian Agama	Pegawai bagian umum	Observasi dan dokumentasi

	Kabupaten Sumenep serta data-data yang berhubungan dengan penelitian.		
3	Lampiran-lampiran foto	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep	Dokumentasi

D. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan penelitian kualitatif memiliki tiga tahap di bawah ini:

1) Tahap Lapangan

Tahap lapangan merupakan metode yang digunakan di dalam penelitian kualitatif. Terdapat beberapa langkah yang dilakukan peneliti dalam penelitian kualitatif ini, yaitu:

a. Menyusun rancangan penelitian.

Dalam tahapan ini, peneliti memulai dengan membuat matriks

penelitian. Rancangan penelitian atau yang biasa peneliti sebut dengan matriks diantaranya berisi; latar belakang, rumusan masalah, kajian teoritik, pemilihan lapangan dan pemilihan alat penelitian.

b. Memilih lapangan penelitian.

Dalam tahapan ini, peneliti menentukan tempat atau objek penelitian. Sebelum peneliti menetapkan lapangan sasaran, peneliti lebih dulu mencari informasi dalam objek yang akan dijadikan penelitian, jadi mendapatkan masalah yang ada. Setelah menetapkan masalah barulah peneliti menetapkan sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti memilih Kantor Kementerian Agama Kabupaten Suemenp sebagai objek penelitian.

c. Mengurus surat izin

Tahap ini, yakni proses mengurus surat izin penelitian ialah prosedur atau aturan yang sudah dibuat oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

d. Memilih narasumber.

Pada tahap ini, peneliti melakukan pemilihan informan. Peneliti memilih informan yang memiliki kriteria sebagai berikut.

1. Informan yang memiliki pemahaman baik terkait focus penelitian.
2. Informan yang digolongkan masih berhubungan dalam kegiatan yang diteliti.
3. Informan yang memiliki waktu yang memadai atau cukup untuk dimintai informasi.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih beberapa informan, yaitu Humas Kementerian Agama Kabupaten Sumenep, pegawai UP Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep, dan beberapa pegawai atau staf perseksi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

- e. Menyiapkan perlengkapan penelitian.

Peneliti menggunakan perlengkapan yang berupa berupa, kamera HP, perekam suara, buku catatan dan bolpoint sebagai alat penggalan data pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

- f. Menyiapkan lapangan dan mengumpulkan data

2) Tahap Analisis Data

Dalam tahap analisis data mengandung metode pengolahan data

agar dapat dijadikan informasi yang mudah dipahami.

3) Tahap Penulisan Laporan

Dalam penulisan laporan terdapat hasil akhir dari suatu penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian sekarang untuk memperoleh data yang valid maka peneliti akan menggunakan beberapa cara untuk pengumpulan data, yaitu:

1) Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data menggunakan proses tanya jawab yang dilakukan dengan lisan antara dua orang ataupun lebih dengan berhadapan secara fisik, yang mana dapat saling melihat dan saling mendengar. Peneliti menggunakan teknik wawancara agar dapat memperoleh informasi akurat secara langsung dengan narasumber. Peneliti telah mewawancarai Humas Kementerian Agama Kabupaten Sumenep, Pegawai UP Kementerian Agama Kabupaten Sumenep dan beberapa pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

2) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang memiliki ciri-ciri khas jika dibandingkan pada teknik lainnya. Teknik ini dilakukan apabila penelitian berkaitan dengan perilaku

proses kerja, manusia, dan apabila jumlah responden yang akan diteliti tidak terlalu banyak. Observasi berperan serta mempunyai kelebihan yaitu data yang diperoleh lebih lengkap dan akurat.

Observasi memiliki banyak klasifikasi. Dalam penelitian ini, proses pelaksanaan pengumpulan data observasi yang dilakukan oleh peneliti menggunakan proses *participan observation* (Observasi berperan serta). Peneliti berperan serta atau terlibat dalam kegiatan sehari-hari yang juga akan digunakan sebagai sumber data.

Observasi partisipatif memiliki beberapa macam. Peneliti menggunakan observasi partisipasi lengkap. Observasi partisipasi lengkap yaitu pada pengumpulan data, peneliti telah terlibat dengan penuh dengan apa yang dilakukan oleh sumber data.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode dalam mencari data tentang hal-hal yang berupa transkrip, catatan, buku dan lain-lain. Metode dokumentasi ini bertujuan untuk menguatkan data-data yang telah didapat sebelumnya. Dokumentasi yang digunakan oleh peneliti adalah website resmi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep, dokumentasi dalam bentuk file yang berisikan profil Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Surat edaran terkait *Work From Home* di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

F. Teknik Validitas Data

Teknik validitas data disebut juga dengan uji keabsahan data. Uji ini dilakukan agar supaya data pada penelitian bisa dipertanggungjawabkan untuk penelitian secara ilmiah. Uji validitas data yang akan dilakukan oleh peneliti adalah triangulasi data dan perpanjangan pengamatan.

1. Triangulasi Data

Triangulasi data merupakan pengecekan data yang didapat dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dalam metode ini, peneliti akan menanyakan terkait focus penelitian kepada informan yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Peneliti juga akan memadukan hasil wawancara dengan hasil observasi. Hal tersebut akan dilakukan untuk membandingkan hasil informasi yang diperoleh dari berbagai sumber. Selain itu, peneliti juga akan membandingkan dengan dokumen organisasi yang terkait sejarah, profil dan system manajemen yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Dengan demikian,

teknik tersebut akan membantu mengecek keabsahan data penelitian yang diperoleh.

2. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan dapat meningkatkan kepercayaan atau kredibilitas data. Perpanjangan pengamatan ini mampu meningkatkan kepercayaan karena dengan melakukan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan dengan sumber data yang pernah ditemui ataupun baru ditemui. Selain itu, dengan melakukan perpanjangan pengamatan ini artinya hubungan peneliti dengan nara sumber semakin akrab, semakin terbuka dan saling menghargai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Peneliti melakukan perpanjangan keikutsertaan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep selama kurang lebih satu bulan.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ialah tahap terakhir dalam melakukan penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik analisis data menurut Creswell. Terdiri beberapa metode dalam mengolah dan menganalisis data menurut Craswel, sebagai berikut:

1. Mengolah data dan mempersiapkan data untuk dianalisis.

Di dalam tahapan ini terdiri atas kegiatan wawancara, mencatat semua data yang didapatkan baik dari observasi ataupun dokumentasi.

2. Membaca data secara keseluruhan.

Di dalam tahap ini peneliti mentranskrip hasil wawancara. Dalam tahapan ini peneliti biasanya menulis beberapa catatan khusus ataupun gagasan umum yang didapatkan.

3. Mencoding data.

Di dalam tahap ini peneliti melakukan *coding* data ataupun informasi yang sudah didapat, dan nantinya akan diolah menjadi segmen-segmen tulisan sebelum dimaknai.

4. Menyusun kategorisasi.

Pada tahap ini terdapat proses kognitif untuk mengklasifikasikan peristiwa ataupun obyek-obyek ke dalam kategori-kategori yang memiliki makna.

5. Menyajikan data.

Dalam tahap penyajian data peneliti akan menjabarkan tema-tema, kronologi peristiwa dan perspektif khusus dalam pelaksanaan penelitian tanpa adanya perubahan.

6. Menganalisis data.

Tahap ini merupakan tahap terakhir dalam metode Craswell. Di dalam

tahapan ini peneliti akan menganalisis data dan membandingkan antara data yang telah diperoleh dari hasil penelitian dengan teori yang telah ada sebelumnya, kemudian memunculkan teori baru atau menyangkal teori tersebut.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah perkembangan

Berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep tentunya berawal dari berdirinya Kementerian Agama Republik Indonesia. Berdirinya Kementerian Agama Republik Indonesia berdasarkan pada:

1. Undang-Undang Dasar (UUD) '1945. Pada pasal 29 ayat satu dan dua,
 - 1) Negara berdasarkan atas ketuhana Yang Maha Esa (YME)
 - 2) Negara yang menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadah menurut agamanya dan kepercayaannya itu.
2. Penetapan pemerintah. Penetapan pemerintah di Nomor 1/SD Th 1946 tentang dibentuknya Kementerian Agama.
3. Penetapan dari pemerintah nomor 5/SD Th 1946 mengenai pelimpahan tugas-tugas keagamaan dari beberapa departement yang mencakup perkawinan, peradilan agama, kemasjidan, urusan mahkamah islam tinggi dan pengajaran agama di sekolah-sekolah.
4. Juga berdasarkan surat keputusan presiden RI Nomor 1/SD Th 1946, pada tanggal 03 Januari 1946, tentang

pendirian “Departemen Agama” yang ditetapkan di Yogyakarta.

5. Kedudukan “Departemen Agama” sebagai bagian dari pemerintah Negara yang dipimpin oleh seorang menteri agama RI Th1946, maka diterapkan “hari berdirinya “Kementerian Agama” dalam Republik Indonesia ialah hari Kamis tanggal 03 Januari 1946 M bertepatan pada tanggal 29 Muharram 1364 H.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep menyesuaikan dengan kondisi dan situasi dan perkembangannya sudah bisa menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan serta memberi pelayanan bagi masyarakat beragama di Kabupaten Sumenep. Pada saat berdiri pertama kali, Kementerian Agama saat itu masih merupakan perwakilan Departemen Agama memiliki struktur organisasi yang menjadi tiga bagian. Struktur organisasi tersebut adalah Dinas Inspeksi Penerangan Agama, Dinas Inpeksi Urusan Agama, dan Dinas Inspeksi Pendidikan Agama Islam. Pada saat itu Kementerian Agama Kabupaten Sumenep bertempat di Masjid Agung Sumenep, tepatnya di depan Taman Adipura yang sekarang menjadi alun alun Kota Sumenep.

Munculnya keputusan dari Menteri Agama RI Nomer 18 Th 1975 mengenai struktur organisasi serta tata kerja dari

departement agama, berdasarkan hal tersebut kantor perwakilan Departeme Agama yang ada di seluruh Indonesia berganti nama menjadi Kantor Departemen Agama termasuk di Sumenep. Perubahan itu diikuti juga pergantian nama unit kerja berganti seksi urusan agama, seksi penerangan agama Islam, seksi Pendidikan agam Islam dan bertambah pula unit kerja seksi perguruan Agama Islam serta sub bagian tata usaha yang menjalankan bidang kepegawaian dan administrasi.

Selanjutnya pada thn 1969 Kantor Departement Agama Kabupaten Sumenep pindah tempat kerja. Kantor Departemen Agama Kabupaten Sumenep berpindah tempat di gedung baru yang beralamatkann di Jl. A. Yani Pajagalan Sumenep atau yang biasa masyarakat Sumenep sebut dengan Kampung Arab.

Pada thn 1969 Kantor Departemen Agama Kabupaten Sumenep berpindah lokasi kerja lagi. Kantor Departemen Agama Kabupaten Sumene pindah pada gedung baru yang diresmikan secara langsung oleh Menteri Agama. Menteri Agama pada saat itu adalah Bapak Alamsyah Ratu Prawiranegara. Gedung baru tersebut terletak di Jl. KH. Agusssalim No. 286 Pangarangan Kab. Sumenep. Gedung baru ini masih ditempati hingga saat ini.

Pada tahun 1981 diterbitkan sebuah keputusan Menteri Agama RI No. '45 Tahun 1981 mengenai struktur organisasi serta tata kerja Departemen Agama. Terbitnya keputusan Menteri Agama yang baru tersebut memberi perubahan kembali dalam tatanan kerja kantor Departemen Agama. Kantor Departement Agama terdapat tambahan lagi satu unit kerja yaitu penyelenggara bimbingan haji.

Berdasarkan KMA No. 45 Thn '1981 unit kerja ditambah seksi perguruan Agama Islam. menurut KMA Nomor.373 tahu 2002 ditambah dengan Penyelenggaara Zakat Wakaf dan Mapeanda dalam Tipologi II.a

Perubahan terakhir terkait unit tata kerja yaitu pada saat diterbitkannya PMA. No 13 thn 2012 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama; bahwa Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep, meliputi : Sub bagian Tata Usaha (Subbag TU), Seksi Bimbiingan Masyarakat Islam (Bimas), Seksi Pendidikan Madrasah (PENDMA), Seksi Pendidikan Agama Islam (PAIS), Seksi Pendidikan Diniyyah dan Pondok Pesantren (PONTREN), Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah (PHU), Seksi Penyelenggaraan Syari'ah (PENSYAR) serta Kelompok Jabatan Fungsiional.

Menurut peraturan presiden Republik Indonesi (RI) No.47 Th 2009 mengenai

Pembentukan Organisasi Kementerian Agama, dan menurut Peraturan Menteri Agama Nomor 1 Th 2010, maka terhitung sejak tgl 28 Januari 2010 penyebutan “Departemen Agama” berganti menjadi “Kementerian Agama”. Selain itu, bukan hanya nama Kementerian Agama Pusat saja yang berganti namun diikuti juga oleh seluruh Kantor Wilayah di Provinsi dan Kantor di Kabupaten, termasuk di Kabupaten Sumenep. Kantor Departemen Agama Kab. Sumenep berganti Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

Dengan adanya perubahan tersebut membuat semua penggunaan atribut seperti logo, kop surat, papan nama, stempel dan lain sebagainya mengarah kepada Kementerian Agama yang menggunakan penyebutan “Departemen Agama” harus diganti menjadi “Kementerian Agama”.

Berikut adalah nama-nama Kepala dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep, dari sejak berdiri hingga saat ini adalah berikut ini:

1. KH. R. Ach. Achjak
1971-1976
2. KH. Bahauddin Mudhary
1976-1977
3. H. Moh. Halil, BA
1977-1987
4. Drs. H. Roziqi
1987-1995

5. Drs. H. Awis Ahmad Wisuno
1995-1998
6. Drs. A. Husein Hurdy
1998-2003
7. Drs. H. Mahmud
2003-2007
8. H. Imron Rosyidi, SH, M. Si
2007-2011
9. Drs. H. Idham Cholid, MH
2011-2013
10. Drs. Ec. H. Moh. Shodiq, M.Pd. I
2013-2016
11. Drs. H. Moh. Bakri, M.Pd. I
2016-2018
12. Drs. H. Juhedi MM.Pd
2019-.....

6. Lokasi penelitian

Peneliti melakukan penelitian di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Kantor Kemenag Sumenep ini berlokasi di Jl. KH. Agus Salim No. 286 Sumenep. Kode pos 694212.

7. Visi, Misi, dan Tujuan

➤ VISI

“Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.”

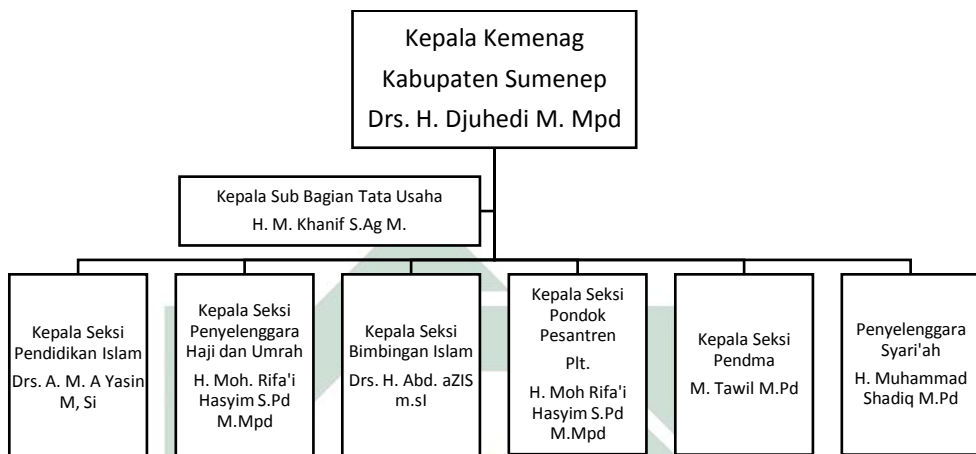
➤ **MISI**

1. Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama.
2. Memampatkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
3. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
4. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
5. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.
6. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
8. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.

➤ **TUJUAN**

“Pengendali Kerukunan Ummat Beragama”

8. Struktur Organisasi



B. Penyajian Data

Penyajian data ini berisikan gambaran atau deskripsi data yang didapatkan dari hasil penelitian pada lapangan, wawancara serta dokumentasi yang ada, untuk membantu keaslian data yang disajikan. Adapun data tersebut mengenai implementasi kebijakan *Work From Home* (WFH) yang meliputi beberapa hal diantaranya implementasi kebijakan WFH, dampak kebijakan WFH, dan factor-faktor pendukung dari implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Adapun keterangan daripada coding adalah sebagai berikut:

NS 1 : Humas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep

NS 2 : Staf UP Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumebeep

NS 3 : Pegawai ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep

NS 4 : Pegawai Tidak Tetap (PTT) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep

Data yang di dapatkan peneliti akan diuraikan lebih lanjut, dibawah ini:

1. Implementasi Kebijakan WFH

Implementasi kebijakan adalah bagian paling penting pada kebijakan karena mengacu pada proses pelaksanaan suatu kebijakan. Implementasi kebijakan WFH ialah pelaksanaan dari kebijakan WFH yang sudah ditetapkan serta telah ditentukan kegiatan-kegiatan untuk meraih tujuan yang sudah dibuat sebelumnya. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep selama masa pandemic Covid-19 menerapkan kebijakan *Work From Home* (WFH). Hal ini dapat diketahui dari hasil observasi yaitu keadaan kantor yang sepi karena pegawai masuk bergiliran dengan menerapkan protocol kesehatan yang ketat seperti memakai masker dan menjaga jarak⁶⁸. Selain itu dari data observasi juga ditemukan pengunjung yang datang dibatasi serta harus mentaati protocol kesehatan yang telah disediakan oleh kantor. Berikut merupakan gambaran pelaksanaan

⁶⁸ Hasil observasi pada 11 Januari 2021

implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

a. Dasar Kebijakan WFH

Kebijakan merupakan respon atas peristiwa yang sedang terjadi. Kebijakan juga dapat berarti hasil rumusan pemerintah yang berdasarkan dari segala kejadian yang terjadi di masyarakat. Hal ini seperti pemerintah yang mengeluarkan kebijakan *Work From Home* atau bekerja di rumah untuk mengurangi dan mencegah penyebaran wabah Covid-19. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa implementasi kebijakan *Work From Home* (WFH) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep berdasarkan imbauan atau surat edaran yang telah dikeluarkan oleh pihak Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Timur.

Hal di atas bisa diketahui dari hasil wawancara kepada berbagai informan. Seperti yang dikemukakan oleh NS.1. NS.2. NS.3. NS.4. ketika peneliti menanyakan tentang dasar implementasi kebijakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. NS 1 menjawab “ini intruksi dari Menteri Agama. dari Menteri Agama kemudian turun kepada bapak kakanwil yang kemudian diintruksikan

kepada seluruh kemenag di Jawa Timur “(NS 1, 22/12/20)⁶⁹. Kemudian NS 2 menyatakan “dasarnya adalah emang surat dari dari pusat terus dilanjutkan dengan kanwil terus dilanjutkan dengan kabupaten”(NS 2, 22/12/20)⁷⁰. NS 3 juga menyatakan “Dari pemerintah kemudian ke Kementerian agama lalu ke Kanwil dan kemudian kepada Kementerian agama kab ko itu” (NS 3, 22/12/20)⁷¹. NS 4 memberikan jawaban yang sama dengan NS 1, 2 dan 3 yaitu; “Kebijakan itu berasal Dari pemerintah kemudian ke Kementerian agama lalu ke Kanwil dan kemudian baru kepada Kementerian agama kabupaten” (NS 4, 23/12/20)⁷²

Dari jawaban para narasumber tersebut terlihat bahwa implementasi kebijakan *Work From Home* (WFH) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep berdasarkan adanya surat edaran atau surat perintah dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Surat edaran yang dikeluarkan pihak Kantor Wilayah Kementerian Agama Jatim berdasarkan pada kebijakan yang dikeluarkan oleh

⁶⁹ Hasil wawancara dengan narasumber 1 pada 22 Desember 2020

⁷⁰ Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada 22 Desember 2020

⁷¹ Hasil wawancara dengan narasumber 3 pada 22 Desember 2020

⁷² Hasil wawancara dengan narasumber 4 pada 23 Desember 2020

Kementerian Agama RI yang juga berdasarkan dari kebijakan pemerintah.

b. Posko siaga Covid-19

System kerja WFH tidak dapat diterapkan kepada semua jenis pekerjaan. Salah satu jenis pekerjaan yang tidak dapat menerapkan system kerja WFH adalah pelayanan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, ketentuan yang terlampir di surat edaran “penyesuaian system kerja pegawai dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 pada Kementerian Agama” dan observasi, ditemukan bahwa selama menerapkan kebijakan WFH, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep mengadakan Posko Siaga Covid-19 untuk melayani masyarakat sesuai dengan protocol kesehatan.

Hal di atas didapat dari hasil wawancara bersama beberapa informan. Seperti yang dikemukakan oleh NS.1. NS.2. NS.3. NS.4. ketika peneliti menanyakan tentang system kerja WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. NS 1 menjawab seperti di bawah ini:

“pada saat pandemi
Kementerian Agama melakukan
posko. Posko, posko

pengamanan covid-19 yang posko itu paling tidak mampu memberikan layanan secara tatap muka langsung di masa pandemi ini kami mengadakan posko covid-19 Kantor Kementerian Agama. Di situ itu jumlahnya dua atau tiga orang berjaga jarak” (NS 1, 22/12/20)⁷³

Kemudian pernyataan NS 2 hampir sama dengan NS 1 yaitu :

“Ada posko Covid dan ada beberapa persen dari teman yang mewakili dari kepegawaian dari umum dari seksi seksi yang menangani bidang bidang seksi di sininya yaa satu Satu [.....]covid ini kan jaga Jarak. jadi biar tidak berkerumun di kumpul dengan satgas covid.” (NS 2, 22/12/20)⁷⁴

Sedangkan NS 3 menyatakan “selama menerapkan WFH karena ada yang piket jaga atau posko covid-19 maka di kantor kami sediakan tempat

⁷³ Hasil wawancara dengan narasumber 1 pada 22 Desember 2020

⁷⁴ Hasil wawancara dengan narasumber 2 pada 22 Desember 2020

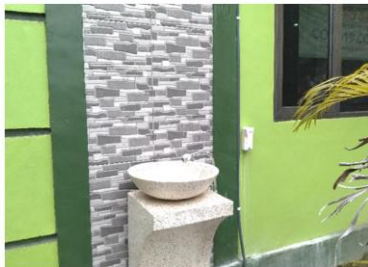
cuci tangan di setiap titik yah seperti didepan posko siaga covid-19 depan itu, depan gedung PTSP” (NS 3, 22/12/20)⁷⁵. NS 4 memberikan penjelasan “Di sini kan kami ada yang namanya posko covid-19 itu untuk melayani masyarakat sesuai protocol kesehatan. Jadi di batasi gitu” (NS 4, 23/12/20)⁷⁶

Selain itu, dalam ketentuan surat edaran “penyesuaian system kerja pegawai dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 pada Kementerian Agama” terdapat ketentuan tentang pengaturan bekerja dari rumah. Dalam pengaturan tersebut terdapat point tentang perintah membentuk Posko Siaga Covid-19. Hal ini juga diperkuat dengan hasil observasi yaitu adanya gedung PTSP yang didepannya terdapat benner besar dengan tulisan “POSKO SIAGA COVID-19” dan sejumlah fasilitas protocol kesehatan yang tersebar di setiap dalam dan luar ruangan⁷⁷. Fasilitas pendukung protocol kesehatan tersebut berupa tersedianya wastafel beserta sabunnya, hand sanitizer dan tanda silang merah yang menunjukkan harus berjaga jarak.

⁷⁵ Hasil wawancara dengan narasumber 3 pada 22 Desember 2020

⁷⁶ Hasil wawancara dengan narasumber 4 pada 23 Desember 2020

⁷⁷ Hasil observasi 11 Januari 2021



Dengan demikian, dari hasil jawaban informan, surat edaran dan

hasil observasi dapat dilihat bahwa selama menerapkan kebijakan *Work From Home* (WFH) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep membentuk Posko Siaga Covid-19. Tujuan dibentuknya posko covid-19 untuk tetap dapat memberikan pelayanan ditengah pandemki Covid-19. Posko Siaga Covid-19 ini bertempat di ruangan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kantor Kementerian Agama Kab. Sumenep. Penjaga posko siaga covid-19 hanya beranggotakan sekitar 3-5 orang setiap harinya secara bergilir. Pegawai yang kebagian piket menjaga posko adalah perwakilan dari masing-masing seksi dan pegawai perwakilan dari bagian umum. Pegawai yang kebagian jadwal menjaga posko siaga harus mentaati protocol kesehatan selama bekerja di kantor. Selain itu, kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep juga melengkapi sarana protokol kesehatan di dalam maupun di luar ruangan, seperti tempat cuci tangan, handsanitizer dan sebagainya.

c. Absen Manual

Ketika instansi mengeluarkan kebijakan bekerja dari rumah maka instansi harus menyatakan secara jelas terkait bentuk peraturannya selama

penerapan kebijakan WFH, salah satunya yaitu terkait absensi. Berdasarkan hasil wawancara dengan para narasumber, Sistem absen yang diterapkan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep selama menerapkan WFH yaitu absen secara manual.

Hal di atas didapat berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa informan. Seperti yang dikemukakan oleh NS.1. NS.2. NS.3. NS.4. ketika peneliti menanyakan tentang system absensi pegawai ketika melaksanakan kebijakan WFH. NS 1 menjawab “absennya secara manual dirumah yang nanti diserahkan kalau sudah satu bulan” (NS 1, 22/12/20)⁷⁸. Kemudian NS 2 mengemukakan “Kalau WFH itu pakainya absen manual” (NS, 22/12/20)⁷⁹. Sedangkan NS 3 mengatakan seperti dibawah ini:

“... trus Kalau absen itu kita ya absen manual nak, nanti disetor setiap satu bulan [...] absennya itu yah, kita dikasi blanko absen yah kertas. Nanti kita eee apa eee isi sendiri di rumah masing-masing tentunya yah. Nah baru

⁷⁸ Hasil wawancara dari narasumber 1 pada 22 Desember 2020

⁷⁹ Hasil wawancara dari narasumber 2 pada 22 Desember 2020

kemudian kalau udah sebulan kita setorkan ke depan ke UP sana” (NS 3, 22/12/20)⁸⁰.

Jawaban dari NS 4 hampir sama dengan jawaban NS 1 yaitu “Kalau absensi yaaaaa setiap hari tapi dibuat manual. Na nanti dalam satu bulan itu nanti disetorkan” (NS 4, 23/12/20)⁸¹

Dari hasil wawancara dengan para informan, dapat dilihat bahwa selama menerapkan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep pegawai melakukan absensi secara manual di rumah masing-masing. Kemudian absen tersebut akan dikalkulasikan selama satu bulan dalam bentuk hardfile dan diserahkan kepada pegawai bagian UP oleh seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

d. Jadwal Kerja

Jadwal kerja merupakan salah satu peraturan yang harus ditentukan sebelum menerapkan kebijakan WFH. Pengaturan jadwal perlu ditentukan sebelumnya agar pekerjaan dapat terselesaikan sesuai jadwal biasanya. Berdasarkan hasil wawancara,

⁸⁰ Hasil wawancara dari narasumber 3 pada 22 Desember 2020

⁸¹ Hasil wawancara dari narasumber 4 pada 23 Desember 2020

ditemukan bahwa jadwal kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep selama menerapkan kebijakan *Work From Home* sama seperti ketika *Work From Office*.

Pernyataan di atas dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara bersama beberapa informan. Seperti jawaban yang dikemukakan oleh NS. 1 NS. 2 NS. 3 dan NS.4 ketika ditanyakan tentang jadwal kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep selama menerapkan WFH. NS 1 menjawab “Jadwal kerja ya sama ga ada yang berubah, seperti biasa. Dimulai dari jam 07.30 sampai jam empat sore itu” (NS 1, 22/12/20)⁸². Kemudian NS 2 menyatakan “Jadwal sesuai dengan pelaksanaan yang masuk. jadi masuknya jam 7.30 terus istirahat pulangnyanya Jam 4” (NS 2, 22/12/20)⁸³. Sedangkan NS 3 menjawab “Kalau jadwal yah sama seperti biasanya, hanya sajakan kita bekerja dari rumah” (NS 3, 22/12/03)⁸⁴. NS 4 memberikan jawaban yang sama dengan NS 1 dan NS 2 yaitu “Yaaa kalau jadwal yah seperti biasa itu, dari jam 07.30 sampai

⁸² Hasil wawancara dari narasumber 1 pada 22 Desember 2020

⁸³ Hasil wawancara dari narasumber 2 pada 22 Desember 2020

⁸⁴ Hasil wawancara dari narasumber 3 pada 22 Desember 2020

jam 16.00 itu. Bedanya yaa kita kerjanya di rumah” (NS 4, 23/12/03)⁸⁵.

Dari hasil jawaban wawancara dengan para informan dapat dilihat, bahwa selama Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep menerapkan kebijakan WFH pengaturan jadwal kerja masih sama dengan ketika *Work From Office*. Jadwal kerja tersebut di mulai pukul 07.30 pagi hingga pukul 16.00 sore dari hari senin hingga hari sabtu.

e. Alat Kerja dan Koordinasi Selama WFH

System kerja WFH menggunakan media telekomunikasi baik saat bekerja maupun berkoordinasi dengan rekan kerja selama WFH. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan, bahwa selama implementasi kebijakan WFH pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep menggunakan bantuan media telekomunikasi dalam bekerja dan berkoordinasi dengan rekan kerja.

Pernyataan di atas dapat diketahui berdasarkan hasil dari wawancara bersama beberapa informan. Seperti jawaban yang dikemukakan oleh NS. 1 NS. 2 NS. 3 dan NS.4 ketika

⁸⁵ Hasil wawancara dari narasumber 4 pada 23 Desember 2020

ditanyakan tentang alat kerja serta koordinasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep selama menerapkan WFH. NS 1 menjawab “Apapun kita lakukan dalam rangka kelancaran dan informasi dalam bekerja, walaupun melalui wa kemudian email dan lain sebagainya” (NS 1, 22/12/20)⁸⁶. Kemudian NS 2 menjawab “Yaaa pakek zoom ya pakai WA aja kalau emang cukup bicara ya pakai WA telepon tapi kalau untuk rapat banyak sebuah tim ya pakek zoom” (NS 2, 22/12/20)⁸⁷. NS 3 juga menjawab “kami biasanya pakek WA yaa komunikasi di grup WA, kalau penting banget dan yah mendesak itu kadang langsung telfon. Pakek zoom itu kalau evaluasi atau ada rapat” (NS 3, 22/12/20)⁸⁸. NS 4 memberikan jawaban yang sama persis dengan NS 3 yaitu “biasanya pakek WA yaa WA grup atau kadang langsung telfon. Pakek zoom itu kalau rapat atau yevaluasi yaa itulah” (NS 4, 23/12/20)⁸⁹

Berdasarkan jawaban wawancara bersama para informan bisa dilihat, bahwa selama menerapkan kebijakan WFH Kantor Kementerian

⁸⁶ Hasil wawancara dari narasumber 1 pada 22 Desember 2020

⁸⁷ Hasil wawancara dari narasumber 2 pada 22 Desember 2020

⁸⁸ Hasil wawancara dari narasumber 3 pada 22 Desember 2020

⁸⁹ Hasil wawancara dari narasumber 4 pada 23 Desember 2020

Agama Kabupaten Sumenep menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja dan berkoordinasi dengan rekan kerja. Media tersebut berupa Whatsaap, Email dan Zoom.

f. Pengukuran Produktivitas Pegawai

Produktivitas pegawai selama bekerja dari rumah sangat berpengaruh terhadap perusahaan atau instansi. Pengukuran produktivitas dapat menjadi alat untuk menilai efisesinsi kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa selama menerapkan kebijakan WFH Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep tetap melakukan pengukuran produktivitas pegawai.

Pernyataan di atas dapat diketahui berdasarkan hasil dari wawancara bersama beberapa informan. Seperti jawaban yang dikemukakan oleh NS. 1 NS. 2 NS. 3 dan NS.4 ketika ditanyakan tentang pengukuran produktivitas pegawai selama menerapkan kebijakan WFH. NS 1 menjawab seperti di bawah ini.

“dengan adanya laporan tadi kan jadi tau bagaimana kinerja dari pegawai, apa dia masuk terus apa gimana. Trus yah selain itu juga biasanya kami ada agenda haria jadi

jadi agenda harian itu apa yang kita kerjakan perhari trus juga apa namanya keluaran atau hasil dari apa yang kita kerjakan. Makanya saya bilang kalau d rumah dan nggak ada intruksi itu kita apa yah dituntut untuk kreatif gitu” (NS 1, 22/12/20)⁹⁰

Sama halnya dengan NS 1. NS 2 menyatakan seperti di bawah ini

“Iyaaaak. Dengan pelaporan absensi laporan harian dengan juga mencatat, jadi dicatat dengan agenda harian nya juga bekerja apa ditulis jam berapa melayani apa Terus outputnya apa kegiatannya di mana. Ada laporan. Nah di akhir bulan diketahui oleh pimpinan. Sama saja Cuma tidak sering tatap muka, kalau disinikan sering tatap muka” (NS 2, 22/12/20)⁹¹

Kemudian NS 3 memberikan jawaban “Cara mengukur

⁹⁰ Hasil wawancara dari narasumber 1 pada 22 Desember 2020

⁹¹ Hasil wawancara dari narasumber 2 pada 22 Desember 2020

produktivitas, yaa caranya dilihat dari rekapan absen dan agenda harian dari pegawai. Trus yaaah biasanya juga hasil dari pekerjaannya selama di rumah dia menghasilkan apa...” (NS 3, 22/12/20)⁹² . Sedangkan NS 4 memberikan jawaban cukup singkat namun hampir sama dengan NS 2 dan 3 “Eeeee cara mengukur produktivitas yahh, yaaa dengan melihat laporan bulanan itu [.....]Isinya itu ya absen, trus agenda harian dan yah outputnya” (NS 4, 23/12/20)⁹³

Berdasarkan jawaban wawancara dengan para informan bisa diketahui, bahwa selama menerapkan kebijakan WFH Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep tetap melakukan pengukuran produktivitas kerja pegawai. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep melakukan produktivitas kerja pegawai dengan menilai laporan bulanan yang distorkan pegawai setiap satu bulan sekali. Laporan bulanan tersebut berisikan absen manual selama satu bulan, agenda harian dan output selama bekerja dari rumah.

⁹² Hasil wawancara dari narasumber 3 pada 22 Desember 2020

⁹³ Hasil wawancara dari narasumber 4 pada 23 Desember 2020

2. Dampak Kebijakan WFH

Kebijakan *Work From Home* (WFH) memiliki dua dampak, yakni dampak positif dan dampak negative. Dalam menerapkan kebijakan *Work From Home*, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep juga mempunyai dampak positif maupun dampak negatif. Berikut adalah dampak kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep bagi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

1) Dampak Positif

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep memberikan beberapa dampak positif terhadap pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Hal tersebut bisa diketahui berdasarkan hasil dari wawancara dengan beberapa informan. Seperti jawaban yang dikemukakan oleh NS. 1 NS. 2 NS. 3 dan NS.4 ketika ditanyakan tentang dampak kebijakan WFH. NS 1 menjawab seperti di bawah ini.

“Bisa dikatakan beraturan bisa dikatakan tidak beraturan. yaaa bergantung pada situasi dan kondisinya namanya WFH itu, lebih enjoy juga karena

memang menghadapi pandemic seperti itu [...]Ya tentu keamanan kita bersama seluruh ASN setelah kita melakukan kerja dari rumah itu lebih nyaman” (NS 1, 22/12/20)⁹⁴

NS 2 menyatakan “artinya tidak gampang terkena tidak gampang terkena wabah itu positifnya yang yang pertama. Karena memang hubungannya dengan wabah [...] itu positifnya pekerjaan lebih fleksibel tetap fleksibel” (NS 2, 22/12/20)⁹⁵. Kemudian NS 3 menjawab seperti di bawah ini, yaitu:

“tentunya kita bisa lebih waspada dari Covid-19santailah gitu yah, tetap bisa kerja dengan aman juga ya [...] Dampak positifnya yang saya rasakan tentunya kita bisa lebih waspada dari Covid-19santailah gitu yah, tetap bisa kerja dengan aman juga ya” (NS 3, 22/12/20)⁹⁶

Sedangkan NS 4 menambahkan bahwa

⁹⁴ Hasil wawancara dari narasumber 1 pada 22 Desember 2020

⁹⁵ Hasil wawancara dari narasumber 2 pada 22 Desember 2020

⁹⁶ Hasil wawancara dari narasumber 3 pada 22 Desember 2020

“Dampak positifnya yaaah tentu kita bisa lebih aman yah. Artinya yaa namanya juga saat pandemic aman dari covid-19 itu [...] Yaaaaa fleksibel sih, yaa itu tadi menjadi lebih santai gitu [...]Enaknya malah yah, quality time sama keluarga itu semakin banyak ya...” (NS 4, 23/12/20)⁹⁷.

Dari hasil jawaban wawancara dengan para informan dapat dilihat, bahwa terdapat beberapa dampak positif selama menerapkan kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Dampak positif tersebut adalah jam kerja pegawai menjadi lebih fleksibel karena selama WFH pegawai dapat mengerjakan pekerjaan kantor diluar jam kantor. Selain itu, pegawai merasa lebih aman dalam bekerja selama pandemic tanpa khawatir terkena wabah Covid-19 sehingga pekerjaan kantor tetap terlaksana dengan semestinya tanpa khawatir terjadi penyebaran Covid-19 di Kantor. Selain itu, pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep juga menyebutkan bahwa selama WFH waktu bersama keluarga

⁹⁷ Hasil wawancara dari narasumber 2 pada 23 Desember 2020

menjadi semakin banyak karena pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan kantor dirumah bersama keluarga.

2) **Dampak Negatif**

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep juga memberikan beberapa dampak negative terhadap pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Hal tersebut bisa diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan. Seperti jawaban yang dikemukakan oleh NS. 1 NS. 2 NS. 3 dan NS.4 ketika ditanyakan tentang dampak negative kebijakan WFH. NS 1 menjawab seperti di bawah ini, yaitu:

“Yaaa dampak negatif boleh dikatakan dikatakan yang biasa kita berjalan secara fisik bertemu dengan sendiri kalau boleh dikatakan ya terbiasa konvensional gitu yang berubah itu nggak seperti suasana Kantor yang baik komunikasi secara fisik yang biasanya kita [...]“Iya namanya berbicara dengan via medsos ini ya kadang yang terganggu dalam kurang kecepatan lemot kadang Walaupun memang efisiennya

di situ banyak jika dibandingkan dengan langsung” (NS 1, 22/12/20)⁹⁸

NS 2 memberikan jawaban yang agak berbeda dengan NS 1, yaitu:

“Kalau di sini kan banyak orang ini.... Dirumah santai ya tapi itu tidak semaksimal dikantor[...]“Yaaa namanya begitu. Kadang yah memang agak lemot [...] evaluasinya itu tidak tidak tidak maksimal ya kalau disini kan ada pimpinan...”(NS 2, 22/12/20)⁹⁹

Kemudian NS 3 menjawab “Kalau dampak negative yaaa mungkin itu kurang cepat tek tek tek kayak kalau ketemu langsung gitu yah [...] terbiasa suasana kerja yang apa yaaaa suasana kantor lah trus jadi rebahan itu gimana ya hehehhe” (NS 3, 22/12/20)¹⁰⁰ . Sedangkan NS 4 meberikan jawaban “Ya kalau dampak negatifnya ya itu tadi kayak kalau butuh respon cepat terus ada kendala ya itu [...] terbiasa dengan suasana konvensional akhirnya yaa jadi

⁹⁸ Hasil wawancara dari narasumber 1 pada 22 Desember 2020

⁹⁹ Hasil wawancara dari narasumber 2 pada 22 Desember 2020

¹⁰⁰ Hasil wawancara dari narasumber 3 pada 22 Desember 2020

gitu gimana ya. Tapi mau gimana lagi yah kan pandemic” (NS 4, 23/12/20)¹⁰¹.

Dari hasil jawaban wawancara dengan para informan dapat dilihat, bahwa terdapat tiga dampak negatif selama menerapkan kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Dampak negatif tersebut yakni; Pegawai yang terbiasa dengan suasana kantor yang konvensional. Kemudian, kecepatan tanggapan yang dibutuhkan karena terkadang respon pegawai dalam menanggapi komunikasi dengan telekomunikasi terkadang lambat. Hal ini disebabkan karena susah sinyal dan terkadang adanya kesibukan lain selama dirumah. Selain itu selama implementasi kebijakan WFH, evaluasi kerja pegawai menjadi kurang efektif.

3. Faktor Pendukung Keberhasilan Implementasi Kebijakan WFH

Kesuksesan dari suatu kebijakan bisa diketahui berdasarkan pelaksanaan dari kebijakan tersebut. Keberhasilan implementasi kebijakan dapat dipengaruhi oleh factor-factor pendukung. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa selama menerapkan kebijakan *Work From Home* (WFH), Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep memiliki beberapa

¹⁰¹ Hasil wawancara dari narasumber 4 pada 23 Desember 2020

factor pendukung keberhasilan dalam implementasi kebijakan WFH.

Pernyataan di atas dapat diketahui berdasarkan hasil dari wawancara dengan beberapa informan. Seperti jawaban yang dikemukakan oleh NS. 1 NS. 2 NS. 3 dan NS.4 ketika ditanyakan tentang faktor-faktor pendukung keberhasilan implementasi kebijakan WFH. NS 1 menjawab seperti di bawah ini.

“Kalau menurut saya yaaah tentunya itu sumber daya yah sumber daya manusia. Ya saya katakan begitu kenapa, karena sumber daya manusia ini kan pegawai yah atau bias dikatakan pelaksana dari pada kebijakan apa itu kebijakan WFH yah ya makanya keberhasilan juga tergantung eeeee pada pegawai tiu. Begini kalau pegawai itu tetap bekerja dengan baik meskipun dirumah yaa tentunya pekerjaan atau eee tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan terselesaikan dengan baik pula yah [...] WFH ini kebersamaan kita dalam hal meberikan pekerjaan. Artinya ada komunikasi intens. Komunikasi dan tentunya cepat tanggap gitu ya pak, ya. Peka

terhadap situasi kondisi ini” (NS 1, 22/12/20)¹⁰²

Kemudian NS 2 menjawab seperti di bawah ini

“ya jelas yah kan kita bekerjanya itu apa yaaa secara jarak jauh ya tentunya sangat penting adanya komunikasi yang apa ya artinya komunikasi yang komunikatif [...]tentunya yah, seperti pegawai yah itu masuk sumber daya manusia yah mereka yang bekerja kan jadi kalau mereka bekerja dengan baik tentunya berdampak baik pada tugasnya juga ya pada kemenag sendiri tentunya” (NS 2, 22/12/20)¹⁰³

Sedangkan NS 3 memberikan jawaban seperti di bawah ini :

“Kalau menurut saya ya jelas yah karena ya kalau kita benar mengerjakan pekerjaan kita dan sesuai juga waktunya eee tepat waktu ya meskipun bekerja dari rumah maka yah pekerjaan akan tetap efektif yah menurut saya [...] jadi komunikasi harus terjaga

¹⁰² Hasil wawancara dari narasumber 1 pada 22 Desember 2020

¹⁰³ Hasil wawancara dari narasumber 2 pada 22 Desember 2020

betul agar tidak terjadi miskomunikasi selama bekerja dari rumah yaaa” (NS 3, 22/12/20)¹⁰⁴

NS 4 memberikan jawaban yang hampir sama dengan NS 1 dan NS 2

“Factor keberhasilan, em ya komunikasi itu tadi harus dijaga dengan baik. Dan kalau ada informasi harus segera disebar dan yaaa di di sampaikan dengan baik gitu yaaa [...] Kalau pegawai cepat dan tanggap itu juga menentukan kan...pimpinan juga itu sangat berpengaruh. Artinya dalam memberikan apa yaaa komando masak ya eeem pimpinan dalam hal terus menjaga kordinasi atau melakukan evaluasi gitu dan yah memantau kinerja pegawainya...”(NS 4, 23/12/20)¹⁰⁵

berdasarkan jawaban wawancara bersama para informan bisat dilihat, bahwa dalam menerapkan kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama mempunyai berbagai faktor pendukung keberhasilan.

¹⁰⁴ Hasil wawancara dari narasumber 3 pada 22 Desember 2020

¹⁰⁵ Hasil wawancara dari narasumber 4 pada 23 Desember 2020

Faktor-faktor pendukung keberhasilan itu adalah komunikasi, sumber daya manusia dan sikap implementor. Komunikasi yang dimaksud adalah kelancaran dan kejelasan dalam berkomunikasi secara jarak jauh baik antara pimpinan dan bawahan maupun antar rekan kerja selama menerapkan kebijakan WFH. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan dari implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Sumber daya manusia yang dimaksud meliputi seluruh pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Faktor pendukung keberhasilan yang terakhir adalah sikap implementor. Sikap implementor dilihat dari bentuk kinerja pegawai pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

C. Analisis Data

Pada penelitian kualitatif, tahap analisis data ialah tahap yang memiliki manfaat untuk menganalisis data yang sudah didapatkan berdasarkan jawaban dari informan ketika pelaksanaan penelitian. Analisis data bisa bermanfaat untuk memberi penjelasan dan memastikan kebenaran dalam temuan penelitian. Di bawah ini merupakan hasil analisis data yang disajikan dalam dua perspektif.

1. Perspektif Teori

Perspektif teori digunakan untuk mengoperasionalkan teori yang dipakai dengan hasil temuan dari penelitian ini. Adapun hasil temuan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan WFH ialah pelaksanaan dari kebijakan WFH yang telah ditetapkan serta telah ditentukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan adanya kebijakan WFH. Implementasi kebijakan WFH ini dilaksanakan oleh seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Berikut ini adalah gambaran pelaksanaan implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

1) Dasar Kebijakan

Pada dasarnya, secara teori kebijakan mempunyai dua aspek dasar kebijakan¹⁰⁶. *Pertama*, Kebijakan adalah praktika social yang bukan merupakan kejadian yang tunggal ataupun terisolir. Kebijakan ini juga termasuk sesuatu yang dihasilkan oleh pemerintah yang dirumuskan berdasar dari segala kejadian yang ada di

¹⁰⁶ Abdullah Ramdhani dan Muhammad Ali R, "Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik" Jurnal Publik, Vol. 11 No.01 2017, hal 2

masyarakat. *Kedua*, Kebijakan merupakan respon atas peristiwa yang telah terjadi dengan tujuan mewujudkan harmoni dari pihak-pihak yang sedang memiliki konflik.

Dalam penyajian data, dijelaskan bahwa kebijakan *Work From Home* (WFH) yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep berdasarkan pada surat edaran perintah dari Kanwil Kementerian Agama Jawa Timur terkait bekerja dari rumah untuk mengurangi dan mencegah penyebaran wabah Covid-19.

Menurut data-data diatas bisa diambil kesimpulan bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan lapangan. Dilihat dari hasil uraian data diatas ditemukan, bahwa kebijakan WFH merupakan kebijakan yang dihasilkan oleh pemerintah berdasarkan kejadian penyebaran wabah covid-19 yang terjadi di masyarakat. Sehingga, implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep berdasarkan kebijakan pemerintah yang dikeluarkan melalui surat edaran dari Kantor Kementerian Agama Jawa Timur.

2) Posko Siaga Covid-19

Dijelaskan terkait teori implementasi kebijakan, bahwa implementasi kebijakan *Work From Home* (WFH) harus di dasari beberapa hal, salah satunya adalah kelayakan¹⁰⁷ ., Kelayakan yang dimaksud di sini adalah perusahaan atau lembaga harus menentukan tempat yang cocok untuk melakukan kerja jarak jauh dan dengan jelas telah ditetapkan dalam kebijakan. Kelayakan ini dipertimbangkan berdasarkan analisa model jenis dari pekerjaan dan opsional kantor serta ketepatan pengaturan waktu untuk melakukan kerja dari jauh. Dalam kondisi Covid-19 ini semua kantor dan perusahaan ditutup dan pegawai diarahkan untuk bekerja dari rumah, namun ada beberapa kondisi pegawai yang tidak memungkinkan untuk melasanakannya berdasarkan kondisi atau alasan tertentu. Jenis pekerjaan tersebut adalah seperti pelayanan.

Dalam penyajian data, terdapat beberapa jenis pekerjaan di Kantor Kementerian Agama Sumenep yang tidak dapat dikerjakan dari rumah, yaitu jenis pekerjaan yang

¹⁰⁷ Oskar Mungkasa, “Bekerja Dari Rumah (*Worfking From Home*) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19”, *The Indonesian Journal Development Planning*, Vol IV, No 2, Juni 2020, hal 143

berhubungan dengan pelayanan. Salah satunya seperti pelayanan haji dan umrah. Dalam mengatasi hal tersebut, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep selama menerapkan kebijakan WFH membentuk Posko Siaga Covid-19. Posko covid-19 ini bertujuan untuk tetap dapat memberi pelayanan terhadap masyarakat ditengah pandemik Covid-19 selama WFH.

Data lain mengungkapkan bahwa pembentukan posko siaga covid-19 merupakan ketentuan yang diberikan oleh Kantor Kementerian Agama Jawa Timur kepada setiap Kemenag Kabupaten untuk tetap bisa memberikan pelayanan sesuai dengan protocol kesehatan serta menjalankan koordinasi dan pencegahan penyebaran Covid-19

Selain itu, data lain mengungkapkan bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep melengkapi sarana protokol kesehatan di dalam maupun di luar ruangan, seperti tempat cuci tangan, handsanitizer dan sebagainya. Hal tersebut memiliki tujuan untuk mencegah penulaaran covid-19 ketika melakukan pelayanan di posko dan seluruh ruangan kantor.

Berdasar data-data tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan lapangan. Sehingga ditemukan, bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep selama menerapkan kebijakan WFH membentuk yang namanya “Posko Siaga Covid-19” selain bertujuan untuk tetap bisa memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat juga karena terdapat ketentuan dari Kantor Kementerian Agama Wilayah Jawa Timur. Dalam penerapan posko siaga covid-19 ini pegawai dan pengunjung harus tetap mematuhi protocol kesehatan. Selain itu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep mendukungnya dengan melengkapi sarana protocol kesehatan disekitar titik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep terutama di posko tersebut.

3) Absen Manual

Absensi merupakan salah satu bentuk pengawasan karena dalam absensi tercakup kegiatan pengambilan data untuk mengetahui jumlah kehadiran seseorang pada suatu acara maupun dalam bekerja. Bekerja dari rumah tidak menutup kemungkinan untuk tidak melakukan

absensi, hanya saja caranya yang berbeda dengan bekerja langsung di kantor. Dalam teori dasar implementasi kebijakan WFH terdapat yang namanya ketersediaan¹⁰⁸. Artinya, apabila perusahaan mengeluarkan kebijakan bekerja jarak jauh maka dalam kebijakan lembaga harus menyatakan dengan jelas terkait bentuk peraturannya termasuk jadwal dan absensi untuk pekerja saat bekerja dari rumah.

Dalam penyajian data mengungkapkan, bahwa selama menerapkan WFH pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep tetap melakukan absensi. Absensi dilakukan secara manual di rumah masing-masing. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep menyediakan blanko absensi absen pegawai di rumah masing-masing yang kemudian disetorkan kepada pegawai bagian Urusan Pegawai (UP) setiap satu bulan sekali.

Berdasar dari data-data tersebut dapat ditarik kesimpulan, bahwa

¹⁰⁸ Oskar Mungkasa, "Bekerja Dari Rumah (*Worfking From Home*) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19", *The Indonesian Journal Development Planning*, Vol IV, No 2, Juni 2020, hal 143

terdapat kesesuaian antara teori dengan lapangan, yaitu tersedianya absensi selama menerapkan kebijakan WFH. Dengan demikian ditemukan, bahwa selama menerapkan kebijakan WFH kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep tetap melakukan pengabsenan pegawai secara manual. Artinya, absen dilakukan di rumah masing-masing menggunakan lembaran blanko absensi yang telah disediakan oleh kantor yang kemudian disetorkan setiap satu bulan sekali.

4) Jadwal Kerja

Jadwal kerja merupakan salah satu peraturan yang harus ditentukan sebelum menerapkan kebijakan WFH. Teori menyebutkan bahwa pengaturan jadwal perlu ditentukan sebelumnya agar pekerjaan dapat terselesaikan sesuai jadwal biasanya¹⁰⁹. Selain itu, pengaturan jadwal perlu disepakati sebelumnya khususnya bagi perusahaan atau kantor yang tidak dapat melaksanakan WFH secara total untuk menghindari rasa iri dan perasaan diperlakukan secara tidak adil dari pegawai yang masih tetap

¹⁰⁹ Oskar Mungkasa, "Bekerja Dari Rumah (*Worfking From Home*) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19", *The Indonesian Journal Development Planning*, Vol IV, No 2, Juni 2020, hal 143

bekerja di kantor ataupun sedang mendapat giliran kerja di kantor.

Dalam penyajian data mengungkapkan bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep selama menerapkan kebijakan WFH pengaturan jadwal kerja masih sama dengan ketika *Work From Office*. Jadwal kerja tersebut di mulai pukul 07.30 pagi hingga pukul 16.00 sore dari hari senin hingga hari sabtu. Data lain mengungkapkan Jadwal kerja WFH sama rata dengan yang kebagian piket jaga di Kantor.

Berdasar dari data-data tersebut dapat ditarik kesimpulan, bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan lapangan, yaitu terdapat pengaturan jadwal selama menerapkan kebijakan WFH. Dengan demikian ditemukan, bahwa pengaturan jadwal selama menerapkan kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep baik pegawai yang melaksanakan WFH dan pegawai yang kebagian bekerja di kantor mendapatkan jadwal kerja yang sama. Jadwal kerja tersebut masih sama dengan ketika Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep menerapkan *Work From*

Office (WFO), yaitu mulai pukul 07.30 pagi hingga dengan pukul 16.00 sore.

5) Alat Kerja dan Koordinasi Selama WFH

Dalam teori menyebutkan bahwa *Work From Home* adalah bagian dari konsep *telecommuting*¹¹⁰. Sehingga, pekerja WFH dalam bekerja menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. Konrad yang dikutip oleh oskar juga menyebutkan bahwa melakukan kerja dari jauh ditujukan sebagai salah satu cara kerja dalam suatu lembaga yang dilakukan sebagian atau seluruh di luar tempat kerja dengan dibantu oleh telekomunikasi dan informasi.¹¹¹

Sedangkan dalam penyajian data mengungkapkan bahwa, selama menerapkan kebijakan WFH pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep menggunakan Whatsapp dan Email sebagai alat kerja dan berkoordinasi dengan rekan kerja. Selain itu, data lain

¹¹⁰ Oskar Mungkasa, "Bekerja Dari Rumah (*Worfking From Home*) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19", *The Indonesian Jurnal Development Planning*, Volume IV, No 2, Juni 2020, hal 127

¹¹¹ Oskar Mungkasa, "Bekerja Dari Rumah (*Worfking From Home*) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19", *The Indonesian Jurnal Development Planning*, Volume IV, No 2, Juni 2020, hal 129

mengungkapkan bahwa ketika melaksanakan evaluasi atau rapat seluruh pegawai menggunakan aplikasi zoom sebagai penghubung komunikasi.

Berdasar data-data tersebut bisa ditarik kesimpulan, bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan lapangan, yaitu menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja dan berkomunikasi dengan rekan kerja. Dengan demikian ditemukan, bahwa selama mengimplementasikan kebijakan bekerja dari rumah pegawai kantor Kementerian agama kabupaten sumenep menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja dan berkoordinasi dengan rekan kerja. Media telekomunikasi yang digunakan berupa Whatsaap, Email dan Zoom.

6) Pengukuran Produktivitas Pegawai

Produktivitas pegawai selama bekerja dari rumah sangat berpengaruh terhadap perusahaan atau instansi. Pengukuran produktivitas dapat menjadi alat untuk menilai efisesinsi kerja pegawai. Teori menyebutkan bahwa terdapat beberapa metode pengukuran produktivitas kerja pegawai selama

menerapkan WFH ¹¹². Pengukuran tersebut dapat dimulai dari melihat seberapa lama waktu penyelesaian pekerjaan, jumlah pekerjaan yang selesai, hingga pada jumlah output yang dihasilkan. Pemantauan lama bekerja serta penyerahan laporan perkembangan pekerjaan sangat dibutuhkan. Laporan juga termasuk absen daring selama bekerja dari rumah.

Dalam penyajian data mengungkapkan, bahwa setiap satu bulan sekali pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep menyetorkan laporan bulanan kepada pegawai bagian UP. Laporan bulanan tersebut berisikan absen manual selama satu bulan, agenda harian dan output selama bekerja dari rumah.

Berdasar data-data tersebut bisa ditarik kesimpulan, bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan lapangan. Sehingga ditemukan bahwa *pertama*, pengukuran produktivitas kerja dilihat dari laporan absensi kerja pegawai selama WFH. *Kedua*, pengukuran produktivitas kerja dilihat

¹¹² Oskar Mungkasa, "Bekerja Dari Rumah (Worfking From Home) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19", The Indonesian Journal Development Planning, Volume IV, No 2, Juni 2020, hal 143

dari laporan agenda harian yang berisikan apa saja yang dikerjakan dan perkembangan pekerjaan selama WFH. *Ketiga*, pengukuran produktivitas kerja dilihat dari waktu kerja atau lamanya waktu pelaksanaan pekerjaan. *Keempat*, pengukuran produktivitas kerja dilihat dari output kerja atau hasil kerja pegawai selama WFH. Kemudian beberapa laporan tersebut terkumpul menjadi satu laporan yaitu laporan bulanan yang diserahkan setiap satu bulan sekali kepada bagian urusan pegawai (UP) yang kemudian diserahkan kepada pimpinan.

b. Dampak Kebijakan WFH

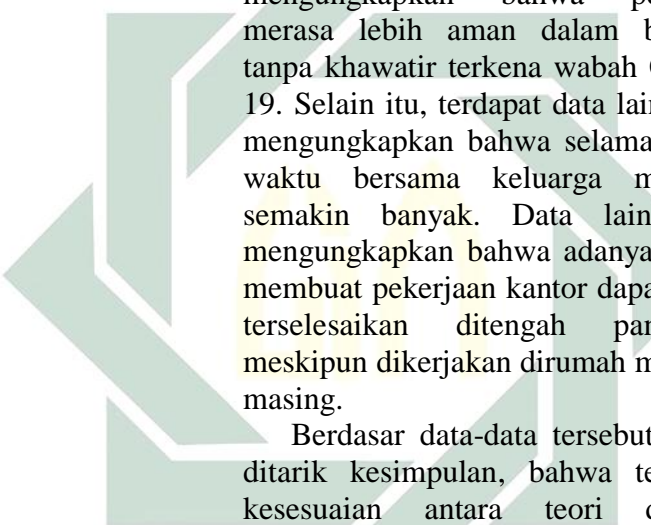
Setiap kebijakan yang diambil pasti memberikan dampak baik dampak positif maupun dampak negative. Kebijakan *Work From Home* (WFH) memiliki dua dampak, yakni dampak positif dan dampak negative. Dalam menerapkan kebijakan *Work From Home* di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep juga memberikan dampak positif serta dampak negatif bagi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

1) Dampak Positif

Dalam teori dampak positif implementasi kebijakan WFH menyebutkan bahwa, terdapat beberapa dampak positif dari implementasi kebijakan *Work From Home* (WFH)¹¹³. *Pertama*, Sistem melakukan kerja di rumah dapat memberi jam kerja yang fleksibel bagi pegawai. *Kedua*, WFH juga sangat membantu dalam memberikan hidup yang seimbang kepada karyawan atau pegawai antara pekerjaan dengan keluarga. Bekerja dari rumah dapat membuat hubungan keluarga menjadi lebih dekat. *Ketiga*, Dapat mengendalikan jadwal kerja sesuai suasana hati. *Keempat*, Mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran. *Kelima*, Kebijakan WFH dapat menghemat biaya pengeluaran bagi pegawai atau karyawan. *Keenam*, Dampak positif yang paling penting dari WFH yaitu dapat membantu perusahaan atau lembaga dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa khawatir perusahaan menjadi kluster baru penyebaran covid-19¹¹⁴.

¹¹³ Uun Novalia H, "Pemberlakuan *Work From Home* dan Dampak Ekonominya Bagi Pengemudi", *Jurnal Simetri Rekayasa* Vol 02, No 01, April 2020, hal 67

¹¹⁴ Putu Pradiva DS, dkk, "Studi Eksplorasi Dampak *Work From Home* pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar



Sedangkan dalam penyajian data mengemukakan, bahwa selama menerapkan kebijakan WFH pegawai merasa jam kerjanya menjadi lebih flkesibel karena dapat menyelesaikan pekerjaan kantor diluar jam kerja kantor. Data lain juga mengungkapkan bahwa pegawai merasa lebih aman dalam bekerja tanpa khawatir terkena wabah Covid-19. Selain itu, terdapat data lain yang mengungkapkan bahwa selama WFH waktu bersama keluarga menjadi semakin banyak. Data lain juga mengungkapkan bahwa adanya WFH membuat pekerjaan kantor dapat tetap terselesaikan ditengah pandemic meskipun dikerjakan dirumah masing-masing.

Berdasar data-data tersebut dapat ditarik kesimpulan, bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan lapangan. Namun terdapat beberapa teori dampak positif implementasi kebijakan WFH yang tidak sesuai dengan lapangan, yaitu Mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran serta dapat menghemat biaya pengeluaran bagi pegawai atau karyawan.

Pengeluaran biaya bagi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep tidak terlalu berpengaruh karena tidak ada kebutuhan yang melebihi di luar seperti ketika bekerja dari kantor.

Dengan demikian dari uraian diatas ditemukan bahwa terdapat beberapa dampak positif implementasi kebijakan *Work From Home* (WFH) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. *Pertama*, Sistem bekerja dari rumah dapat memberikan jam kerja yang fleksibel bagi pegawai. *Kedua*, pegawai merasa aman dalam bekerja tanpa khawatir tertular Covid-19. *Ketiga*, Hubungan keluarga menjadi semakin dekat. *Keempat*, operasional kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep tetap berjalan tanpa khawatir kantor menjadi klaster baru penyebaran covid-19.

2) Dampak Negatif

Dalam teori dampak negative implementasi kebijakan WFH menyebutkan bahwa, terdapat beberapa dampak negative implementasi kebijakan WFH ¹¹⁵ .

¹¹⁵ Uun Novalia H, "Pemberlakuan *Work From Home* dan Dampak Ekonominya Bagi Pengemudi", Jurnal Simetri Rekayasa Vol 02, No 01, April 2020, hal 67

Pertama, kebijakan *Work From Home* (WFH) dapat membuat jam kerja menjadi tidak teratur. *Kedua*, pegawai yang sudah biasa dengan tempat kerja yang konvensional menjadi lebih sulit dalam berkordinasi dengan teman kerja. *Ketiga*, bertambahnya biaya rumah tangga seperti biaya listrik, paket pulsa dan lain sebagainya. *Keempat*, pihak kantor kesulitan mengukur produktivitas pekerja atau pegawai. *Kelima*, sistem bekerja dari rumah juga dapat membuat pegawai atau karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Kurangnya motivasi dalam bekerja dapat disebabkan oleh suasana kerja yang tidak sama dengan apa yang diinginkan, suasana rumah tidak sama dengan suasana tempat kerja, serta terdistraksi oleh media social dan hiburan lainnya¹¹⁶.

Sedangkan dalam penyajian data mengemukakan, bahwa pegawai yang terbiasa dengan suasana kantor yang konvensional merasa kurang nyaman dan menjadi biasa saja (kurang motivasi) ketika bekerja dari rumah. Data lain juga mengungkapkan bahwa

¹¹⁶ Putu Pradiva DS, dkk, “*Studi Eksplorasi Dampak Work From Home pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar Karyawan di Masa Pandemi Covid-19*”, Jurnal Satyagraha, Vol 3 No 2, Agustus 2020, hal 20

selama menerapkan kebijakan WFH karena melalui media telekomunikasi dalam bekerja terkadang mengalami miskomunikasi atau keterlambatan tanggapan. Selain itu, data lain mengungkapkan bahwa evaluasi kerja selama WFH dirasa kurang efektif.

Berdasar data-data tersebut bisa ditarik kesimpulan, bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan lapangan. Namun terdapat beberapa teori dampak negatif implementasi kebijakan WFH yang tidak sesuai dengan lapangan yaitu; jam kerja menjadi tidak teratur, biaya semakin bertambah dan perusahaan kesulitan mengukur produktivitas kerja pegawai. Selain itu bentuk ketidaksesuaian teori dengan lapangan yaitu yang terjadi dilapangan adalah evaluasi kerja selama WFH kurang efektif.

Dengan demikian dari uraian diatas ditemukan bahwa terdapat beberapa dampak negatif implementasi kebijakan *Work From Home* (WFH) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. bahwa terdapat beberapa dampak negative implementasi kebijakan *Work From Home* (WFH) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

Pertama, implementasi kebijakan WFH menjadikan kurangnya motivasi dalam bekerja. *Kedua*, pegawai yang sudah biasa dengan suasana tempat kerja yang konvensional menjadi lebih sulit ketika berkomunikasi ataupun berkordinasi dengan teman kerja. *Ketiga*, evaluasi kerja menjadi kurang efektif.

c. Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Implementasi Kebijakan WFH

Kesuksesan dari kebijakan bisa diketahui dari proses pelaksanaan kebijakan itu sendiri. teori faktor pendukung implementasi kebijakan menyatakan bahwa, terdapat beberapa factor atau indicator yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan sebagai berikut :¹¹⁷

1) Komunikasi merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi adalah komunikasi. Komunikasi ini menunjuk bahwa setiap kebijakan akan bisa dilakukan dengan baik apabila ada bentuk komunikasi yang baik antara pelaksana program atau kegiatan kebijakan bersama sekelompok

¹¹⁷ Retnowati WD Tuti, "Analisis implementasi Work From Home pada kesejahteraan pemudi transportasi online Indonesia" Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Vol. 3, No.1, Juni 2020, hal 75

sasaran tujuan sasaran kebijakan bisa disosialisasikan dengan baik dan bisa menghindari distorsi pada program kebijakan. Selain itu, komunikasi antar implementor harus terjalin dengan jelas. 2) factor yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi adalah sumber daya. Implementasi kebijakan membutuhkan dukungan dari sumber daya baik sdm (*human resources*) ataupun sumber daya bukan manusia (*non-human resources*). 3) factor yang dapat mempengaruhi implementasi kebijakan adalah sikap pelaksana atau sikap implementor. Sikap implementor atau disposisi merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan. 4) faktor yang dapat mempengaruhi implementasi kebijakan adalah struktur birokrasi. Struktur birokrasi merupakan norma-norma, karakteristik dan pola keterkaitan yang terjadi secara berkali-kali pada badan-badan eksekutif. Badan-badan eksekutif disini yang memiliki keterkaitan baik potensial ataupun nyata dengan apa yang mereka punyai saat melaksanakan kebijakan.

Dalam penyajian data mengungkapkan bahwa pegawai merasa apabila komunikasi terjalin dengan jelas dan lancar baik antara pimpinan dan bawahan maupun antar rekan kerja selama menerapkan kebijakan WFH maka akan mendukung keberhasilan implementasi kebijakan WFH. Data lain mengungkapkan sumber daya manusia mampu menjadi pendukung keberhasilan implementasi kebijakan WFH karena sumber daya manusia adalah pelaksanaan kebijakan tersebut. Selain itu, data lain juga mengungkapkan bahwa pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya meskipun dikerjakan dirumah dapat menjadi faktor pendukung keberhasilan kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

Berdasar data-data tersebut dapat ditarik kesimpulan, bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan lapangan. Namun terdapat satu teori tidak sesuai dengan yang terjadi di lapangan yaitu struktur birokrasi sebagai salah satu faktor pendukung keberhasilan implementasi kebijakan WFH.

Dengan demikian dari uraian diatas ditemukan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. *Pertama*, komunikasi efektif antar implementor. *Kedua*, sumber daya yang

berupa sumber daya manusia. *Ketiga*, sikap implementor/pegawai yang mampu melaksanakan kebijakan dengan baik.

2. Perspektif Islam

Perspektif islam mencakup pembahasan tentang perspektif keislaman terhadap temuan peneliti di lapangan. Perspektif keislaman ini peneliti melakukan integrasi keilmuan dengan memberikan cara pandang keislama dengan temuan hasil penelitian di lapangan. Adapun pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Implementasi Kebijakan WFH dalam Perspektif Islam

Merebaknya pandemik Covid-19 menjadikan pemerintah melaksanakan segala usaha untuk mengurangi jumlah penyebaran virus Covid-19. Salah satu upayanya yaitu menerapkan “*social distancing*” dengan membatasi kontak fisik dengan orang lain. Metode yang bisa dilakukan untuk menjalankan *social distancing* tersebut yaitu dengan melakukan kerja dari rumah atau “*Work From Home*” (WFH). Selama pandemic covid-19 terutama saat menjadi kota berzona merah, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep mengimplementasikan kebijakan WFH. Hal tersebut tentunya memiliki tujuan agar dapat mencegah penyebaran virus Covid-19. Hal tersebut selaras dengan

hadits Nabi SAW yang telah diriwayatkan oleh Imam Bukhari sebagai berikut:

إذا سمعتم بالطاعون بأرض فلا تدخلوها.
وإذا وقع بأرض و انتم بها فلا تخرجوا منها

*“jika kamu mendengar wabah di suatu wilayah, maka janganlah kalian memasukinya, Tapi jika terjadi wabah di tempat kmau berada, maka jangan tinggalkan tempat itu.”*¹¹⁸ (HR. Bukhari. 4801)

وَحَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ يَحْيَى قَالَ قَرَأْتُ عَلَى
مَلِكٍ عَنِ ابْنِ شِهَابٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ
عَامِرٍ رِبِيعَةَ أَنَّ عُمَرَ خَرَجَ إِلَى الشَّامِ فَلَمَّا
جَاءَ سَرِعَ بَلَّغَهُ أَنَّ الْوَبَاءَ قَدْ وَقَعَ بِالشَّامِ
فَأَخْبَرَهُ عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ عَوْفٍ أَنَّ رَسُولَ
اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِذَا سَمِعْتُمْ
بِهِ بِأَرْضٍ فَلَا تَقْدَمُوا عَلَيْهِ وَإِذَا وَقَعَ بِأَرْضٍ
وَ أَنْتُمْ بِهَا فَلَا تَخْرُجُوا فِرَارًا مِنْهُ فَرَجَعَ عُمَرُ
بُنُ الْحَطَّابِ مِنْ سَرِعٍ وَعَنْ ابْنِ شِهَابٍ
عَنْ سَالِمِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ أَنَّ عُمَرَ إِتَمَّا

¹¹⁸ “Hadist Shohih Bukhari” *Ensiklopedi Hadist 9 Imam*

انصَرَفَ بِالنَّاسِ مِنْ حَدِيثِ عَبْدِ الرَّحْمَنِ

بْنِ عَوْفٍ

“Dan telah menceritakan kepada kami Yahya bin Yahya dia berkata : aku membaca hadist Malik dari Ibnu Syihab dari Abdullah bin Amir bin Rabi’ah, bahwa Umar sedang dalam perjalanan menuju negeri Syam, saat sampai di wilayah bernama syam saat itu Umar mendapat kabar adanya wabah di wilayah Syam. Abdurrahman bin Auf kemudian mengatakan pada Umar jika Nabi Muhammad SAW pernah berkata “jika kamu mendengar wabah di suatu wilayah, maka janganlah kalian memasukinya. Dan apabila wabah itu berjangkit di tempat kamu berada, janganlah kamu keluar dari negeri itu karena hendak melarikan diri darinya. Maka Umarpun kembali dari negeri Saragh. Dan dari ibn Syihab dari Salim bin Abdullah ; bahwa Umar kembali bersama orang-orang setelah mendengar hadits Abdurrahman bin Auf”.¹¹⁹ (HR. Muslim. 4115)

¹¹⁹ “Hadist Shohih Bukhari” *Ensiklopedi Hadist 9 Imam*

Selain itu, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep mengimplementasikan Kebijakan WFH karena mengikuti surat edaran perintah dari pemerintah terkait penerapan bekerja dari rumah. Mengikuti dan mendengar seruan pemerintah merupakan keharusan bagi setiap orang yang berada di dalam kekuasaannya. Hal tersebut selaras dengan firman Allah dalam surat An Nisa' ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا
الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي
شَيْءٍ فَرُدُّهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Wahai orang-orang yang beriman! Ta’atilah Allah dan ta’atilah Rasulullah (Muhammad), dan ‘Ulul Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalilah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunnahnya), Jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian

itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya”¹²⁰

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa Allah memerintahkan seorang hamba supaya menyampaikan amanah. Artinya, kewajiban-kewajiban yang dipercayakan kepada seseorang untuk dilaksanakan sebaik-bainya, baik amanah Allah terhadap hamba-Nya, amanah seseorang terhadap sesamanya serta amanat kepada diri sendiri.¹²¹

Dengan demikian implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep, merupakan bentuk ikhtiar dalam menghadapi wabah Covid-19 serta bentuk keta’atan terhadap peraturan atau perintah yang dibuat *‘ulul amri* dengan tujuan yang baik, yaitu demi kemasalahatan dan keselamatan bersama.

b. Dampak Kebijakan WFH dalam Pandangan Islam

Dampak kebijakan WFH dalam pandangan islam tentunya lebih menunjuk pada manfaatnya. Sistem melakukan kerja di rumah dapat memberi jam kerja yang fleksibel untuk pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Artinya, pegawai memiliki banyak waktu luang ketika sedang tidak

¹²⁰ al-Qur’an, *An-Nisa’* : 59

¹²¹ Imam Jalaluddin A, *Tafsir Jalalain 1* (Bandung: Sinar Baru Algensindo), hal. 342

memiliki pekerjaan atau ketika pekerjaan telah selesai. Informan pertama mengatakan bahwa selama WFH waktu luang yang ada dapat dimanfaatkan untuk menambah ibadah kepada Allah. Artinya, pegawai dapat memanfaatkan waktu luang tersebut untuk lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Firman Allah SWT dalam surah Al Ma'idah ayat 35:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ
الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertaqwalah kepada Allah dan carilah wasilah (jalan) untuk mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah (berjuanglah) di jalan-Nya, agar supaya kamu beruntung”¹²²

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa Allah memerintahkan 3 hal kepada orang-orang mukmin. *Pertama*, untuk senantiasa taqwa kepada Allah dengan takut kepada siksa-Nya dan mentaati perintah-Nya. *Kedua*, senantiasa mendekatkan diri kepada Allah dengan jalan taat dan ibadah. *Ketiga*, berjihad di jalan-Nya. Artinya, berjuang memerangi hawa nafsu. Orang-orang mukmin yang telah menjalankan perintah-Nya akan

¹²² al-Qur'an, *Al-Maidah* : 35

memperoleh kebahagiaan atau keberuntungan yang telah dijanjikan oleh Allah¹²³.

Sumber daya manusia (pegawai) yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan implementasi kebijakan WFH. Kriteria pegawai tersebut adalah pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun bekerja di rumah. Apabila pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya dengan benar maka pegawai tersebut akan mendapatkan balasan kebaikan dari Allah. Hal tersebut selaras dengan firman Allah dalam surah Al An'am ayat 160:

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَلِهَا وَمَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Barang siapa berbuat kebaikan mendapatkan balasan sepuluh kali lipat amalnya. Dan, barang siapa berbuat kejahatan dibalas seimbang dengan kejahatannya. Mereka semua sedikitpun tidak dirugikan.”¹²⁴

¹²³ Imam Jalaluddin A, *Tafsir Jalalain 1* (Bandung: Sinar Baru Algensindo), hal. 444

¹²⁴ al-Qur'an, *Al-An'am* : 160

Ayat di atas memberikan penjelasan bahwa barangsiapa yang membawa amal kebaikan atau berbuat kebaikan maka Allah akan membalasnya dengan pahala sepuluh kebaikan. Barangsiapa membawa kejahatan atau berbuat jahat maka Allah tidak akan membalasnya melainkan balasan yang setimpal dengan kejahatannya¹²⁵. Dengan demikian pegawai yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik selama bekerja dari rumah akan mendapatkan balasan pahala kebaikan sepuluh kali lipat dari apa yang telah dikerjakannya.

Berdasarkan penjelasan diatas ditemukan bahwa, manfaat yang diperoleh dari kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep dalam pandangan islam. *Pertama*, memberikan waktu lebih banyak untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT (*Taqarrub Ilaallah*) sehingga memperoleh kebahagiaan dan keberuntungan atas apa yang telah dikerjakan. *Kedua*, mendapatkan balasan pahala kebaikan sepuluh kali lipat karena telah melakukan kebaikan, yaitu

¹²⁵ Imam Jalaluddin A, *Tafsir Jalalain 1* (Bandung: Sinar Baru Algensindo), hal. 578-579

mengerjakan tugasnya dengan benar selama bekerja dari rumah.

c. Faktor Pendukung Keberhasilan Implementasi Kebijakan WFH dalam Pandangan Islam

Sikap implementor atau pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep yang mampu melaksanakan kebijakan dengan baik dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan WFH. Sikap pegawai yang dimaksud adalah pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik meskipun dikerjakan dari rumah dan tanpa dipantau oleh pimpinan. Dengan begitu, amanah seorang pegawai dalam bekerja teruji saat melaksanakan WFH. Amanah merupakan tanggung jawab manusia atas apa yang telah dibebankan kepadanya, baik itu berkaitan dengan perihal agama ataupun perihal dunia, baik berkaitan dengan perbuatan ataupun perkataan. Puncak dari amanah yaitu penjagaan serta pelaksanaannya¹²⁶. Allah berfirman dalam surah An Nisa' ayat 58:

¹²⁶ Zainal Abidin dan Fiddian Khairudin, "Penafsiran Ayat-ayat Amanah dalam Al Qur'an", Journal Syhadah, Vol. 5, No. 2, Oktober 2017, hal 120

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا لِمَنْتَ إِلَىٰ
أَهْلِهَا ۗ وَإِذَا حُكِمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ
إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh Allah Maha Mendengar dan Maha Melihat.”¹²⁷

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa Allah memerintahkan seorang hamba agar menyampaikan amanah. berarti, kewajiban-kewajiban yang telah dipercayakaan kepada seseorang untuk dilaksanakan sebaik-bainya, baik amanah Allah terhadap hamba-Nya, amanah seseorang terhadap sesama serta amanat kepada diri sendiri ¹²⁸. Rasulullah juga bersabda dalam hadist yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad sebagai berikut:

¹²⁷ al-Qur’an, *An-Nisa’* : 58

¹²⁸ Imam Jalaluddin A, *Tafsir Jalalain 1* (Bandung: Sinar Baru Algensindo), hal. 342

حَدَّثَنَا عَفَّانُ حَدَّثَنَا حَمَّادٌ حَدَّثَنَا الْمُغِيرَةُ بْنُ زِيَادٍ
التَّمَقِيُّ سَمِعَ أَنَسَ بْنَ مَالِكٍ يَقُولُ إِنَّ رَسُولَ اللَّهِ
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَا إِيمَانَ لِمَنْ لَا أَمَانَةَ
لَهُ وَلَا دِينَ لِمَنْ لَا عَهْدَ لَهُ

“Telah menceritakan kepada kami Affan telah menceritakan kepada kami Hammad telah menceritakan kepada kami Al-Mughiroh bin Ziyad Al Tsaqofi telah mendengar Anas bin Malik Bberkata Rasulullah SAW bersabda, “Tidak ada iman yang sempurna bagi orang yang tidak memiliki sifat amanah, dan tidakn ada agama yang sempurna bagi orang yang tidak menepati janji”¹²⁹(HR. Imam Ahmad. 13145)

Komunikasi yang efektif juga mampu mendukung keberhasilan implementasi kebijakan WFH di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep. Firman Allah dalam surat An Nisa’ ayat 63:

¹²⁹ “Musnad Ahmad” *Ensiklopedi Hadist 9 Imam*

أُولَئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ
فَأَعْرَضَ عَنْهُمْ وَعَظَّمَهُمْ وَقُلْ لَهُمْ فِي أَنْفُسِهِمْ قَوْلًا
بَلِيغًا

“Mereka itu merupakan orang-orang yang {sesungguhnya} Allah mengetahui apa yang ada di dalam hatinya. Karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan berilah mereka nasihat dan katakanlah kepada mereka perkataan yang membekas pada jiwanya”¹³⁰

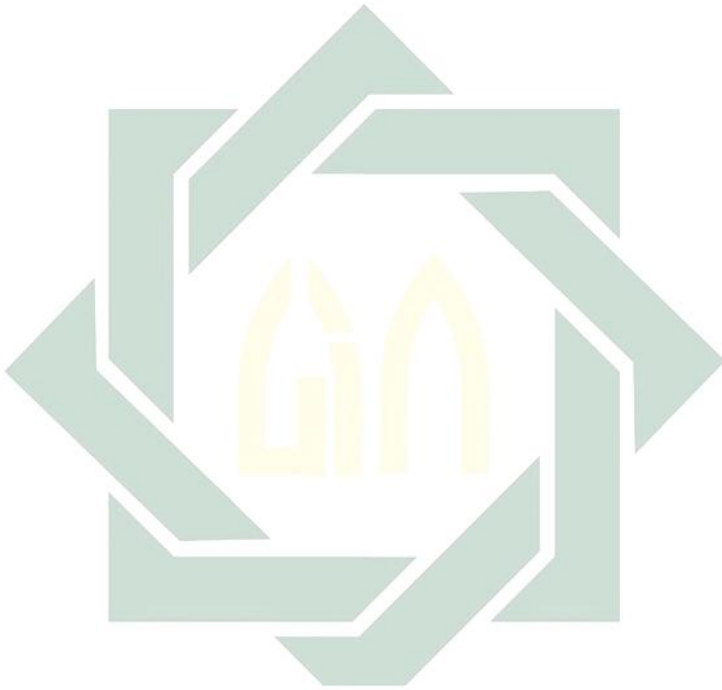
Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk memberikan nasihat agar takut kepada Allah kepada orang munafik dan dusta dengan nasihat yang dapat berbekas dan menyentuh hati mereka¹³¹. Kalimat “*Qaulan Baligha*” di sini memiliki arti perkataan yang membekas. Artinya, perkataan yang tepat sasaran, to the point dan mudah dimengerti merupakan komunikasi yang efektif.

Dengan demikian faktor pendukung keberhasilan implementasi kebijakan WFH dalam pandangan islam adalah sifat amanah yang dimiliki oleh

¹³⁰ al-Qur’an, *An-Nisa’* : 63

¹³¹ Imam Jalaluddin A, *Tafsir Jalalain 1* (Bandung: Sinar Baru Algensindo), hal. 344

pegawai serta komunikasi yang terjalin dengan efektif selama bekerja dari rumah.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Menurut pembahasan hasil atau analisa data dalam pembahasan sebelumnya bisa diambil kesimpulan bahwa :

1. Implementasi Kebijakan *Work From Home* (WFH) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

Implementasi Kebijakan WFH ini diikuti oleh seluruh pegawai kantor. Namun terdapat beberapa jenis pekerjaan yang tidak dapat menerapkan WFH, yaitu jenis pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan. Akan tetapi, hal tersebut teratasi dengan dibentuk yang namanya “Posko Siaga Covid-19” yang bertujuan untuk tetap bisa memberi pelayanan langsung terhadap masyarakat yang disesuaikan dengan protocol kesehatan sekaligus mensosialisasikan dan mencegah penyebaran Covid-19 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.

Selama menerapkan kebijakan WFH pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep tetap melakukan absensi secara manual dengan mengisi blanko absensi di rumah masing-masing. Pengaturan jadwal pegawai yang melaksanakan WFH dengan pegawai yang kebagian piket bekerja di kantor mendapatkan jadwal kerja yang sama yaitu dari jam 07.30 sampai dengan 16.00. Pegawai kantor menggunakan Whatsaap,

Email dan Zoom sebagai alat kerja dan berkoordinasi dengan rekan kerja. Selama menerapkan WFH tetap terdapat pengukuran produktivitas kerja pegawai dengan dilihat dari laporan absensi kerja pegawai, agenda harian, lamanya waktu pelaksanaan pekerjaan dan output kerja atau hasil kerja pegawai selama WFH.

2. Dampak Kebijakan *Work From Home* (WFH) terhadap pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep.
 - a. Dampak Positif . *Pertama*, Sistem kerja di rumah dapat memberi jam kerja yang lebih fleksibel. *Kedua*, Pegawai merasa aman dalam bekerja tanpa khawatir tertular Covid-19. *Ketiga*, Hubungan keluarga menjadi semakin dekat. *Keempat*, Operasional kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep tetap berjalan tanpa khawatir kantor menjadi klaster baru penyebaran covid-19.
 - b. Dampak Negatif. *Pertama*, Implementasi kebijakan WFH menjadikan kurangnya motivasi dalam bekerja. *Kedua*, Pegawai yang sudah biasa dengan situasi di tempat kerja yang konvensional menjadi lebih sulit saat berkomunikasi ataupun berkordinasi dengan teman kerja. *Ketiga*, Evaluasi kerja menjadi kurang efektif.
3. Faktor-Faktor Pendukung Implementasi Kebijakan *Work From Home* (WFH) di

Kantor Kementerian Agama Kabuapten Sumenep.

- 1) Komunikasi efektif antar pegawai (implementor) selama bekerja dari rumah.
- 2) Sumber daya yang berupa sumber daya manusia.
- 3) Sikap implementor/pegawai yang mampu melaksanakan kebijakan dengan baik.

B. Rekomendasi

Menurut hasil dari penelitian serta temuan fakta yang ada di lapangan, oleh karena itu peneliti mempunyai saran atau rekomendasi kepada objek penelitian, seperti berikut ini:

1. Sebaiknya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep lebih memanfaatkan teknologi seperti aplikasi-aplikasi yang mempermudah dalam pemantauan kinerja pegawai selama WFH, seperti sebagai berikut :
 - a. Menggunakan aplikasi penghitung waktu “*Time Tracking*”. Aplikasi ini berguna untuk membantu pegawai tetap beraktivitas sesuai jadwal dengan cara terdapat notifikasi berapa banyak waktu yang telah dihabiskan dalam bekerja serta mampu membuat jadwal sehari-hari termasuk bekerja dari rumah.
 - b. Menggunakan aplikasi absensi secara online dan otomatis merekap seluruh laporan kehadiran pegawai. Salah satu teknologi atau aplikasi yang menyediakan fasilitas tersebut adalah

“Talenta”. Cara kerja aplikasi ini yaitu pegawai dapat melakukan absensi dengan hanya membuka aplikasi dan melaksanakan Clock Out/In langsung melalui handphone. Data absen tersebut nantinya akan terekam dengan otomatis. Sehingga pihak UP (Urusan Pegawai) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep tidak perlu repot dalam merekap seluruh laporan kehadiran pegawai.

2. Sebaiknya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep lebih memperhatikan keaktifan Website kantor. Karena dengan adanya website yang aktif artinya kantor mulai memposisikan secara online, terlebih dimasa pandemi seperti saat ini yang semuanya serba online. Selain itu, dengan keaktifan website kantor akan mempermudah masyarakat dalam mencari informasi baik tentang pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep maupun tentang hal lainnya di internet.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian sudah dilakukan melalui prosedur ilmiah, tetapi peneliti sadar bahwa penelitian masih memiliki beberapa keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilaksanakan melalui metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dengan cara wawancara

secara dalam “*In depth Interview*”. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu pada subjektivitas yang ada pada peneliti. Penelitian ini sangat bergantung pada interpretasi peneliti mengenai makna atau arti yang tersirat pada wawancara, sehingga kecenderungan terjadi bias masih ada. Peneliti menggunakan proses triangulasi data dan perpanjangan penelitian untuk mengurangi bias.

2. Peneliti tidak dapat mewawancarai kepala Sub Bagian TU (Kasubag TU) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep, karena pada saat waktu yang telah dijanjikan sebelumnya Kasubag TU tiba-tiba ada acara mendadak yang tidak dapat diwakilkan sehingga Kasubag TU memberikan wewenangnya kepada Humas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep sebagai wakil beliau untuk diwawancarai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ramdhani dan Muhammd Ali Ramdhani. “*Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik*” Jurnal Publik, Vol.11 No.01 2017.
- Agus Purwanto, “*Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19*”, Jurnal of Education, Psychology, and Counselling, Vol 2, No 1, 2020
- Ahmad Sabri, “*Kebijakan dan Pengambilan Keputusan Dalam Lembaga Pendidikan Islam*”, Jurnal Al-Ta’lim, Jilid 1, No 5, Juli 2013
- Al Qur’anul Kariem
- Asna Aneta, “*Implementasi Kebijakan Program Penanggulangan Kemiskinan Perkotaan (P2KP) Di Kota Gorontalo*”, Jurnal Administrasi Publik, Vol 1, No 1, 2010
- Eman Supriatna, “*Wabah Corona Virus Disease Covid-19 Dalam Pandangan Islam*” Jurnal Sosial dan Budaya Syar’I, Vol 7, No 06. 2020
- Ensiklopedi Hadist 9 Imam
- <https://covid19.go.id>
- John. W. *Creswell*, (Yogyakarta: *Research Design*, edisi ketiga terj. Achmad Fawaid, pustaka pelajar
- Muhammad Makmun R, “*Islam Rajmatan Lil’alamin Perspektif KH. Hasyim Muzadi*”, Jurnal

Pengembangan Ilmu Keislaman, Vol 11, No 1
Juni 2016

- Oskar Mungkasa, “*Bekerja Dari Rumah (Worfkng From Home) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19*”, *The Indonesian Journal Development Planning*, Vol IV, No 2, Juni 2020
- Pandu Pratomo dkk, “*Analisis Dampak Kebijakan Penerimaan Peserta Didik Sekolah Menengah Pertama 3 Semarang (Kajian Peraturan Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang 420/3271 Tentang Petunjuk Teknis Penerimaan Peserta Didik Reguler di Kota Semarang 2010/2011)*”, *Journal Of Publicity And Management Review*, Vol. 02, No. 04, Tahun 2013
- Putu Pradiva DS, dkk, “*Studi Eksplorasi Dampak Work From Home pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar Karyawan di Masa Pandemi Covid-19*”, *Jurnal Satyagraha*, Vol 3 No 2, Agustus 2020
- R. Abuy S, “*Memahami Sumber Ajaran Islam*”, *Jurnal Al Qalam Kajian Keislaman*, Vol 20, No 98-99, Juli-Desember 2003, hal 2
- Retnowati WD Tuti, “*Analisis implementasi Work From Home pada kesejahteraan pemudi transportasi online Indonesia*” *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, Vol. 3, No.1, Juni 2020

- Sarah Busyra dan Lutfiah Sani, “*Kinerja Mengajar dengan Sisteme Work From Home pada Guru di SMK Purnawarman Purwakarta*”, Jurnal Pendidikan Islam, Vol 03, No 01, 2020,
- Sholih Muadi dkk, “*Konsep dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik*” Jurnal Review Politik, Vol. 06 No. 02, Desember 2016
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (Bandung:Alfabeta, 2010)
- Sukandarrumdi, *Metode Penelitian Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006)
- Suwardi Endaswara, *Metodologi Penelitian Folklor*, (Yogyakarta: Medpress, 2009)
- Tuti Munfaridah, “*Kepemimpinan dalam Islam*”, Jurnal Studi Islam dan Sosial, Vol. 14, No. 1, 2016
- Udin Ahidin, dkk, *Covid-19 & Work from Home* (Banten: Penerbit Desanta Muliavisitama)
- Uun Novalia H, “*Pemberlakuan Work From Home dan Dampak Ekonominya Bagi Pengemudi*”, Jurnal Simetri Rekayasa Vol 02, No 01, April 2020
- Yulianto dkk, “*Implementasi kebijakan Pengelolaan Sampah di Kota Manado*”, Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, Vol. 3, No. 3 Tahun 2019

Zainal Abidin dan Fiddian Khairudin, “*Penafsiran Ayat-ayat Amanah dalam Al Qur’an*”, Jurnal Syahadah, Vol. 5, No. 2, Oktober 2017

