

SKRIPSI

EFEKTIVITAS PELAKSANAAN *WORK FROM HOME*
DI KANTOR DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR
BERDASARKAN ANALISIS *ADAPTIVE*
GOVERNANCE

Alfina Dwi Arti

E011 191 023



DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ABSTRAK

Alfina Dwi Arti (E011 19 1023), Efektivitas Pelaksanaan *Work From Home* Di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar Berdasarkan Analisis *Adaptive Governance*, 72 Halaman + 3 tabel + 1 gambar + 39 pustaka (1992-2022) + 3 lampiran, Dibimbing oleh Prof. Dr. Sangkala, M.Si. Dan Amril Hans. S.AP., MPA.

Penelitian ini bertujuan selain untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, juga bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan efektivitas pelaksanaan *work from home* di kantor dinas sosial kota makassar berdasarkan analisis *adaptive governance* pada masa pandemi 2021.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang berlokasi di Dinas Sosial Kota Makassar. Adapun informan dalam penelitian ini adalah jajaran pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Makassar yang melaksanakan WFH. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan observasi. Adapun teknik analisis data dengan melakukan analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan teori menurut Miles & Huberman (1992).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada pelaksanaan *Work from Home* 100% di kantor dinas sosial kota makassar kinerja pegawai menurun, namun apabila WFH dilaksanakan dengan sistem 50% di kantor dinas sosial kota makassar, maka WFH berjalan efektif berdasarkan indikator potensi kapasitas adaptif, tata kelola lingkungan, pengalaman untuk praktek, hubungan penting antara perubahan lingkungan global. Pegawai ASN Dinas Sosial Kota Makassar adaptif terhadap perubahan yang terjadi hal ini ditandai dengan adanya perubahan sistem kerja, yang dulunya bersifat manual ke berbasis digital. Selain itu, Efektivitas pelaksanaan *Work From Home* Di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar Berdasarkan Analisis *Adaptive Governance* ditandai dengan adanya koordinasi dengan pimpinan serta tetap bekerja dengan maksimal karena mengetahui aturan serta sanksi yang berlaku.

Kata Kunci : Efektivitas, pegawai, adaptive governance



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ABSTRACT

Alfina Dwi Arti (E011 19 1023), Effectiveness of Implementing Work From Home at the Makassar City Social Service Office Based on Adaptive Governance Analysis, 72 Pages + 3 tables + 1 picture + 39 literature (1992-2022) + 3 attachments, Supervised by Prof. . Dr. Sangkala, M.Sc. And Amril Hans. S.AP., MPA.

This study aims in addition to fulfilling one of the requirements for obtaining a bachelor's degree in the Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Hasanuddin University, it also aims to identify and explain the effectiveness of the implementation of work from home in the social service office of Makassar City based on an analysis of adaptive governance during the pandemic 2021.

This research is a descriptive study with a qualitative approach located at the Makassar City Social Service. The informants in this study are employees of the State Civil Apparatus (ASN) at the Makassar City Social Service who carry out WFH. Data collection techniques with interviews and observation. As for the data analysis technique by conducting a qualitative descriptive analysis using the theory according to Miles & Huberman (1992).

The results of this study indicate that in the implementation of 100% Work from Home in the Makassar city social service office, employee performance decreases, but if WFH is implemented with a 50% system in the Makassar city social service office, then WFH runs effectively based on indicators of potential adaptive capacity, environmental governance, experience for practice, the important relationship between global environmental changes. ASN employees at the Makassar City Social Service are adaptive to the changes that occur, this is indicated by changes in the work system, which used to be manual to digital-based. In addition, the effectiveness of the implementation of Work From Home at the Makassar City Social Service Office based on Adaptive Governance Analysis is marked by coordination with leaders and continuing to work optimally because they know the rules and sanctions that apply.

Keywords: Effectiveness, employees, adaptive governance



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

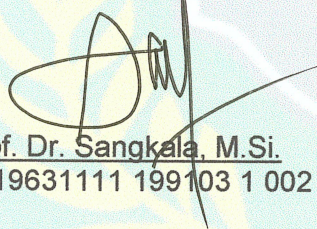
Nama : Alfina Dwi Arti
NIM : E011 19 1023
Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK
Judul : EFEKTIVITAS PELAKSANAAN *WORK FROM HOME* DI
KANTOR DINAS SOSIAL KOTA BERDASARKAN
ANALISIS *ADAPTIVE GOVERNANCE*

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

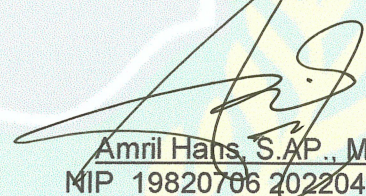
Makassar, 17 Januari 2023

Menyetujui,

Pembimbing I


Prof. Dr. Sangkala, M.Si.
NIP 19631111 199103 1 002


Pembimbing II


Amril Hans, S.AP., MPA.
MIP 19820706 202204 3 001

Mengetahui:

Ketua Departemen Ilmu Administrasi Publik,




Prof. Dr. Alwi, M.Si
NIP 1963015 198903 1 006



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK





LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Alfina Dwi Arti
NIM : E011 19 1023
Program Studi : Ilmu Administasi Publik
Judul : EFEKTIVITAS PELAKSANAAN *WORK FROM HOME* DI
KANTOR DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR
BERDASARKAN ANALISIS *ADAPTIVE GOVERNANCE*

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 17 Januari 2023

Tim Penguji Skripsi:

Ketua : Prof. Dr. Sangkala, M.Si. ()
Sekertaris : Amril Hans, S.AP., MPA. ()
Anggota : 1. Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., MAP. ()
2. Drs. Nelman Edy, M.Si. ()



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alfina Dwi Arti
NIM : E011 19 1023
Program Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul EFEKTIVITAS PELAKSANAAN *WORK FROM HOME* DI KANTOR DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR BERDASARKAN ANALISIS ADAPTIVE GOVERNANCE adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Makassar, 18 Januari 2023

Mahasiswa,



Alfina Dwi Arti
E011 19 1023

KATA PENGANTAR



Assalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat hidayah dan nikmat Kesehatan serta kesempatan yang telah ia berikan kepada penulis. Shalawat serta Salam penulis haturkan atas junjungan kami Rasulullah Muhammad ﷺ yang telah memberikan pedoman hidup berupa Al-Qur'an dan As-Sunnah untuk keselamatan hidup umat manusia, para sahabat, para tabi'in serta orang-orang yang senantiasa *dawam* (konsisten) didalamnya.

Alhamdulillah skripsi yang berjudul “**Efektivitas Pelaksanaan Work From Home Di kantor Dinas Sosial Kota Makassar**” dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan harapan penulis. Skripsi ini ditulis dan disusun sebagai tugas akhir penulis guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan dalam penyusunan skripsi ini penulis mengalami kesulitan, hambatan, dan rintangan. Akan tetapi berkat bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak serta kemauan keras maka skripsi ini dapat tersusun walaupun masih saja terdapat beberapa kekurangan.

Dengan rendah hati penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya untuk kedua orangtua penulis, Ayahanda tercinta Alm. Haris yang sudah terlebih dahulu di panggil oleh yang Allah Yang Maha Kuasa sebelum bisa melihat saya mengenakan toga yang saya impikan, tanpa beliau saya tidak bisa berdiri disini sekarang dan Ibunda tercinta Hasniati atas doa yang tidak pernah putus, *support*, pengertian, serta kasih sayang dan pengorbanan untuk penulis selama ini. Kemudian terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga besar penulis atas seluruh bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

Pada kesempatan ini pula, Penulis dengan segala kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta staf dan jajarannya.
2. **Dr. Phil. Sukri, M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
3. **Prof. Dr. Alwi, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Muh Tang Abdullah, S.Sos, MAP** selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin
5. **Prof. Dr. Sangkala, MA.** selaku Pembimbing I dan bapak **Amril Hans, S.A.P., MPA.** selaku Pembimbing II, terima kasih atas segala petunjuk, saran, bimbingan dan waktu yang diluangkan untuk penulis.

6. **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., M.A.P.** selaku Penguji I dan **Drs. Nelman Edy, M.Si.** selaku Penguji II, terima kasih atas masukan dan sarannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Segenap dosen pengajar Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin atas ilmu pengetahuan yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
8. Terima kasih juga kepada seluruh staf Departemen Ilmu Administrasi Publik (**Bapak Andi Revi, Ibu Rosminah, dan Bapak Lili**) juga kepada seluruh staf di lingkup Fisip Unhas tanpa terkecuali. Terima kasih atas berbagai bantuan yang diberikan selama menempuh studi.
9. Terima kasih kepada yang terkasih **Muhammad Izzul Ramadhan** karena selalu berada disamping yang memberikan semangat, bantuan pemikiran, waktu, dan tenaga serta menjadi *support system* hingga akhirnya skripsi ini dapat penulis kerjakan dengan penuh motivasi.
10. Terima kasih kepada seluruh jajaran Dinas Sosial kota Makassar atas bantuannya kepada penulis hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Teman-teman angkatan *Miracle 19*, terima kasih atas kebersamaan, serta suka dan duka yang telah mengisi hari-hari penulis selama di kampus.

12. Terima kasih juga kepada Sahabat saya yaitu **Zhafirah Azzahrah Azhary, Wenni Yulianti Taufan, Sabrina Suci Rahmadani, Abdul Jalil, Muh. Ghifari, Regil Destia Yunus, dan Aljabar AN** yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
13. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih banyak atas do'a dan dukungan kepada penulis. Semoga kelak skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan. *Akhirul Qalam*, penulis mengucapkan permohonan maaf atas segala kekurangan.

Semoga segala bantuan amal kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat di masa yang akan datang bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.
Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 9 Januari 2023

ALFINA DWI ARTI

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang Masalah	1
I.2 Rumusan Masalah	6
I.3 Tujuan Penelitian	6
I.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KERANGKA TEORI	8
II.1 Tinjauan Pustaka	8
II.1.1 Konsep <i>Adaptive Governance</i>	8
II.1.2 Unsur <i>Adaptive Governance</i>	11
II.1.3 Faktor Pemicu <i>Adaptive Governance</i>	15
II.1.4 Indikator <i>Adaptive Governance</i>	16
II.1.5 Konsep <i>Work From Home</i> (WFH)	20
II.2 Penelitian Terdahulu	22
II.3 Kerangka Pikir	24
BAB III METODE PENELITIAN	27
III.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	27
III.2 Lokasi Penelitian.....	27
III.3 Fokus Penelitian	28
III.4 Jenis dan Sumber Data.....	30
III.5 Informan Penelitian	31
III.6 Teknik Pengumpulan Data.....	32

III.6 Teknik Pengumpulan Data	32
III.7 Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
IV.1 Deskripsi Lokasi Penelitian	34
IV.1.1 Gambaran Umum Kota Makassar	34
IV.1.2 Gambaran Umum Dinas Sosial Kota Makassar	34
IV.1.3 Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Makassar	35
IV.1.4 Struktur Organisasi dan Jumlah Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar	36
IV.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Kota Makassar	38
IV.2 Hasil Penelitian	46
IV.2.1 Penerapan <i>Adaptive Governance</i>	47
IV.2.2 Faktor Penghambat Pelaksanaan WFH	58
IV.3 Pembahasan Hasil Penelitian	61
IV.3.1 Penerapan <i>Adaptive Governance</i>	61
IV.3.2 Faktor Penghambat Pelaksanaan WFH	65
BAB V PENUTUP	66
V.1 Kesimpulan	66
V.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Informan Penelitian	31
Tabel IV.1 Jumlah Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	26
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial kota Makassar	36

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perubahan lingkungan yang terjadi dalam skala besar tentunya akan berdampak pada berbagai aspek kehidupan manusia. Salah satu perubahan besar yang terjadi dalam dua tahun terakhir ini diakibatkan oleh adanya pandemi Covid-19 yang salah satu dampaknya berimbas pada perubahan di sektor pemerintahan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penyelenggaraan pemerintahan harus bersifat transformatif untuk mendukung dan menyesuaikan perubahan yang terjadi di masyarakat. Oleh karena itu, penyelenggaraan pemerintahan harus menerapkan sistem tata kelola yang adaptif atau *Adaptive Governance*. Tata kelola pemerintahan yang Adaptif merupakan tata kelola yang didalamnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi sumber daya manusia dalam suatu lembaga dalam menghadapi dan mengurangi dampak negatif yang kemungkinan akan timbul oleh suatu perubahan (Hulbert, 2018).

Dampak dari pandemi Covid-19 terhadap sektor pemerintahan menuntut untuk melakukan perubahan dalam sistem pemberian pelayanan kepada masyarakat yaitu dari sistem yang bersifat manual ke sistem yang berbasis digital. Dilansir dari *Ombudsman.go.id* (2020), merebaknya covid-19 memberikan dampak yang signifikan terhadap perubahan sistem kerja instansi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penerapan perubahan dalam sistem kerja di sektor pemerintahan dari manual ke digital diatur dalam Surat Edaran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara

dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dari arahan pemerintah pusat yang tertuang dalam SE Kemenpan-RB Nomor 19 Tahun 2020, maka semua instansi pemerintah harus melaksanakan *work from home* (WFH) untuk memutus rantai penyebaran virus Covid-19.

Dilansir dari situs *Covid19.go.id* (2022), peta sebaran kasus positif Covid-19 di Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan adanya beberapa pertambahan kasus positif Covid-19 yang datanya dimulai dari Maret 2022 hingga Juli 2022 menampilkan tren peningkatan yang puncaknya mencapai angka 1.286 terkonfirmasi positif Covid-19 dalam sehari. Berdasarkan pantauan peneliti dari media sosial *Satgascovid.sulsel* (2022), kota Makassar merupakan wilayah yang hampir selalu menjadi daerah penyebaran Covid-19 tertinggi di Provinsi Sulawesi Selatan. Bahkan pada Maret 2022, kasus positif Covid-19 di Kota Makassar mencapai angka 299 terkonfirmasi positif Covid-19 dalam sehari.

Didalam lingkup pemerintah kota Makassar, pelaksanaan *Work From Home* (WFH) masih menjadi pembahasan yang penting mengingat peningkatan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terkonfirmasi positif Covid-19 terus terjadi. Bahkan dilansir dari situs *Detik.com* (2022), pemerintah kota Makassar akan menerapkan *work from home* di lingkup mereka untuk mencegah penyebaran Covid-19 setelah hari raya besar umat beragama. Namun dengan adanya penerapan WFH di lingkup instansi pemerintah, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kinerja dari ASN

menjadi kurang maksimal. ASN mengalami penurunan motivasi dan esensi profesional mereka dalam melakukan pekerjaan untuk tetap memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Oleh karena itu, beberapa aktivitas pekerjaan atau tindakan yang wajib dilakukan oleh para ASN menjadi pekerjaan yang dikerjakan hanya untuk menggugurkan kewajiban mereka. Dengan kata lain, beberapa pekerjaan bagi para ASN yang harusnya penting untuk dikerjakan dengan serius justru dikerjakan hanya untuk memenuhi formalitas dalam bekerja.

Permasalahan terkait dengan WFH yang berdampak terhadap penurunan kinerja ASN juga terjadi di salah satu instansi pemerintah kota Makassar yakni Dinas Sosial Kota Makassar. Berdasarkan situs *Suarasulsel.id* (2022), dengan meningkatnya kasus positif Covid-19 di lingkup pemerintah kota Makassar, instansi pemerintah mengharuskan kantor mereka melakukan *lockdown* dan ASN diperintahkan untuk bekerja dari rumah yaitu melaksanakan *work from home* (WFH) serta pelayanan yang harus didapatkan secara *offline*, digantikan dengan layanan secara *online*. Namun berdasarkan situs tersebut, meskipun dalam pelaksanaan WFH, Dinas Sosial kota Makassar belum maksimal dalam memberikan pelayanan yang ditandai dengan sejumlah masyarakat yang hendak mengurus berkas, justru tidak mendapatkan pelayanan apapun. Baik itu berupa informasi, ataupun sosialisasi prosedur pelayanan yang bisa didapatkan secara *online*.

Padahal jika dilihat dari peranan, tugas, serta fungsinya, Dinas Sosial kota Makassar merupakan unit kerja yang berada dibawah pemerintah kota Makassar yang membantu Walikota dalam melaksanakan pemerintahan di

bidang sosial seperti meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang meliputi sebagai berikut :

1. Melaksanakan kegiatan pemberian bantuan dan jaminan kesejahteraan sosial termasuk pemberian bantuan kepada masyarakat miskin serta bantuan kepada korban bencana dan musibah lainnya.
2. Pembinaan anak jalanan, rehabilitas gelandangan, pengemis, tuna susila, penderita cacat dan rehabilitasi anak nakal dan korban narkoba.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa telah terjadi beberapa masalah di sektor pemerintahan termasuk di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar terkait dengan penerapan WFH sebagai perubahan akibat dari dampak pandemi Covid-19. Maka dari itu, penting untuk Dinas Sosial Kota Makassar sebagai instansi yang didalamnya terdapat sistem manajemen untuk bisa mempelajari dan beradaptasi (Holling, 1973 dalam Walch, 2017). Folke (2006) berpendapat bahwa perubahan yang terjadi pada lingkungan menjadi semakin kompleks. Oleh karena itu, sebuah sistem organisasi diharuskan untuk belajar dengan perubahan dan beradaptasi (Walch, 2017). Dinas Sosial Kota Makassar dapat melakukan upaya dengan menerapkan sistem tata kelola pemerintahan yang adaptif ataupun *Adaptive Governance* yang bertujuan untuk menyediakan fasilitas kepada pemerintah berupa kemampuan yang bersumber dari sistem sosial dan ekologi (atau komponen dari sistem tersebut) Untuk menjadikan instansinya dapat bertahan dari gangguan apapun dan responsif terhadap perubahan (Walker, 2006 dalam Resia, 2018). Menurut Dietz *et al* (2003), terdapat 5 unsur yang menjadi

syarat untuk menerapkan *adaptive governance*. Adapun unsur-unsur yang dimaksud adalah ketersediaan informasi, resolusi konflik, mendorong kepatuhan aturan, ketersediaan infrastruktur, dan dorongan adaptasi (Walch, 2017).

Dalam perspektif *adaptive governance*, fenomena yang terjadi berkaitan dengan pelaksanaan WFH sebagai sistem kerja yang diterapkan sebagai respon terhadap pandemi Covid-19 khususnya di Dinas Sosial Kota Makassar tidak semestinya pelayanan yang harusnya berjalan sebagai tanggungjawab ASN menjadi terhambat apabila mereka telah memahami dan menjalankan unsur-unsur *adaptive governance* yang telah disebutkan sebelumnya. Penurunan kinerja dan hilangnya rasa profesional tentunya tidak akan terjadi kepada para ASN jika mereka memiliki aspek yang ada didalam *adaptive governance* yaitu informasi, solusi, kepatuhan aturan, fasilitas yang memadai, serta dorongan untuk melakukan adaptasi.

Oleh karena beberapa masalah timbul di berbagai instansi pemerintahan tak terkecuali di Dinas Sosial terkait dengan pelaksanaan *work from home*, Dinas Sosial Kota Makassar diharapkan mampu untuk menerapkan model tata kelola pemerintahan yang adaptif atau *Adaptive Governance* sebagai solusi dari perubahan-perubahan yang terjadi akibat dari pandemi Covid-19. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah Kantor Dinas Sosial Kota Makassar mampu menerapkan sistem tata kelola yang adaptif, maka dapat diukur berdasarkan Indikator menurut Armitage & Plummer (2010) yaitu : 1). Potensi kapasitas adaptif; 2). Tata kelola lingkungan, 3.) Pengalaman untuk praktek, 4.) Hubungan penting antara perubahan lingkungan global.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan meneliti terkait dengan pelaksanaan *Work From Home* (WFH) di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar dalam perspektif *Adaptive Governance* berdasarkan indikator dari Armitage & Plummer (2010) dengan judul penelitian "Efektivitas Pelaksanaan *Work From Home* Di Kantor Dinas Sosial kota Makassar Berdasarkan Analisis *Adaptive Governance*".

I.2 Rumusan Masalah

Fenomena yang dibawa oleh pandemi Covid-19 berdampak pada perubahan sistem kerja di instansi pemerintahan yang diharuskan untuk melaksanakan *Work From Home* (WFH) sesuai dengan Surat Edaran Kemenpan-RB Nomor 19 Tahun 2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Namun dalam pelaksanaan WFH di instansi pemerintahan khususnya dalam lokus penelitian yaitu Dinas Sosial Kota Makassar masih ditemukan beberapa kendala. Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat penerapan *Adaptive Governance* dalam pelaksanaan *Work From Home* (WFH) di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar ?
2. Faktor-faktor apa yang menyebabkan pelaksanaan *Work From Home* (WFH) di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar tidak efektif ?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan peneliti pada penelitian ini, maka tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mengidentifikasi dan menjelaskan Efektivitas

pelaksanaan *Work From Home* di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar dalam perspektif *Adaptive Governance*.

I.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan diatas diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk :

1. Manfaat Akademik

Dengan mengetahui penerapan WFH di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar dalam perspektif *Adaptive Governance* diharapkan dapat memperkaya wawasan tentang peningkatan tata kelola pemerintahan yang adaptif khususnya yang berhubungan dengan pengetahuan dalam bidang Administrasi Publik.

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan pada aspek yang berhubungan dengan penerepan *Adaptive Governance* dalam mengambil keputusan dan menentukan kebijakan bagi instansi atau siapapun yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi.

BAB II

KERANGKA TEORI

II.1 Tinjauan Pustaka

II.1.1 Konsep *Adaptive Governance*

Adaptasi adalah proses dimana orang berusaha untuk mencapai tujuan atau kebutuhan untuk mengatasi perubahan kondisi lingkungan dan sosial untuk bertahan hidup (Robbins, 2003). Selanjutnya (Sunaryo, 2002), memaparkan bahwa adaptasi adalah mengubah diri sendiri sesuai dengan kondisi lingkungan tetapi juga mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan (keinginan diri). Adaptasi mengacu pada kemampuan sekelompok orang atau individu untuk belajar dan berubah (Handayani, 2014). Dengan demikian, proses adaptasi disebut juga sebagai kemampuan manusia untuk beradaptasi dengan lingkungan hidupnya (Handayani, 2014). Salah satu jenis dari proses adaptasi adalah adaptasi psikologis yang berarti individu mencoba mengatasi ataupun melakukan penyesuaian diri dengan masalah yang ada. Adapun faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri menurut Asrori (2011) adalah sebagai berikut :

1. Intelegensi, yaitu kapasitas dari seseorang ataupun lembaga yang kemudian mempengaruhi kualitas baik atau buruknya proses penyesuaian diri yang dilakukan.
2. *Education*, aspek ini merupakan unsur yang penting dikarenakan dalam proses penyesuaian diri diperlukan proses belajar sebagai respon dari

fenomena perubahan yang terjadi agar penyesuaian diri yang terjadi dapat berlangsung dengan baik dan berkelanjutan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata adaptif adalah mudah menyesuaikan (diri) dengan keadaan. Menurut Merriam-Webster Dictionary (2022), adaptif adalah *Providing, contributing to, or marked by adaptation : arising as a result of adaptation* (menyediakan, berkontribusi, atau ditandai dengan adaptasi: timbul sebagai hasil adaptasi). Kemudian menurut Cambridge Dictionary (2022), adaptif adalah *having an ability to change to suit adaptive manner* (memiliki kemampuan untuk berubah sesuai dengan kondisi yang berubah).

Nelson (2007) mendefinisikan kapasitas adaptif sebagai cara untuk menggambarkan prasyarat yang diperlukan bagi suatu sistem untuk beradaptasi dengan gangguan. Ini diwakili oleh kumpulan sumber daya yang tersedia dan kapasitas sistem untuk merespon gangguan dan termasuk kapasitas untuk merancang dan menerapkan strategi adaptasi yang efektif untuk mengatasi kejadian saat ini, sekarang atau di masa depan (Folke, 2012). Sumber daya termasuk modal ekonomi, teknologi dan infrastruktur, informasi, pengetahuan, kelembagaan, kapasitas belajar dan modal sosial. Rahayu dalam Carina (2016) menyatakan bahwa perilaku adaptif adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan aturan atau standar yang berlaku di lingkungannya. Jika seseorang dapat berperilaku sesuai dengan standar yang berlaku di lingkungannya, maka individu tersebut dapat dikatakan memiliki perilaku adaptif yang baik. Sistem yang adaptif dapat mengkonfigurasi ulang diri mereka sendiri

ketika mengalami perubahan tanpa secara signifikan menurunkan fungsi sistem sosial-ekologis yang penting.

Adapun yang dimaksud dengan *Governance* adalah rangkaian kegiatan atau proses interaksi sosial politik antara pemerintah dan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan umum dan campur tangan pemerintah dalam kepentingan tersebut (Koolman dalam Pratiwi, 2019). Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Anggara (2012, h. 96) menyebutkan bahwa *governance* adalah *the governing body of a nation, state, city, etc.* (Lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan negara, negara bagian, atau kota dan sebagainya). Kemudian menurut Rhodes (1996), dalam konsep *Governance*, menyebutkan bahwa *Governance as Good governance* ; proses pemerintahan yang lebih baik, berusaha mencapai kinerja yang lebih efisien dan responsif, lebih representatif dan akuntabel.

Oleh karena itu, *Adaptive Governance* adalah bagaimana instansi pemerintahan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Selanjutnya, proses adaptasi pemerintah harus dapat mempertimbangkan tata kelola pemerintahan yang baik bagi masyarakat dalam menghadapi perubahan dan masalah yang akan muncul. Kemudian menurut Hurlbert (2018), *Adaptive Governance* adalah tata kelola yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam menghadapi dan mengurangi kerentanan mereka terhadap bencana. Selain itu, *adaptive governance* berusaha untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi lembaga. Keterlibatan dan pembelajaran pemangku kepentingan merupakan aspek penting dari *adaptive governance*. *Adaptive Governance* mengacu pada jaringan institusi politik, sosial, dan administratif yang

memproduksi, mengelola, dan mendistribusikan sumber daya untuk meningkatkan ketahanan dengan mengatasi tantangan dalam skala besar. *Adaptive Governance* berfungsi untuk memahami kebutuhan rakyatnya secara progresif dan memajukan kepentingan bersama dalam kebijakan WFH (*Work From Home*) di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar.

Berdasarkan definisi diatas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa *Adaptive Governance* adalah tata kelola yang mengutamakan kepentingan masyarakat dalam memberikan pelayanan yang tetap optimal meskipun dalam keadaan yang berubah-ubah. Tata kelola pemerintahan yang adaptif bertujuan untuk menanggapi permasalahan eksternal yang timbul di lingkungan sekitar untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan model pemerintahan yang adaptif dinilai mampu membantu mengatasi kondisi yang tidak pasti terhadap sebuah sistem untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang akan terjadi.

II.1.2 Unsur Adaptive Governance

Dietz *et al* (2003) dalam Walch (2017) memberikan unsur-unsur dalam *adaptive governance* yaitu :

1. Ketersediaan Informasi

Pemerintahan dan pengelolaan lingkungan bergantung pada informasi yang baik dan terpercaya tentang sebuah proses dalam sebuah sistem serta tentang interaksi antara manusia dan lingkungan yang memiliki dampak terhadap sistem tersebut. Pemerintahan yang efektif tidak hanya membutuhkan informasi faktual mengenai perubahan lingkungan dan

tindakan manusia, tetapi juga membutuhkan informasi mengenai ketidakpastian.

2. Resolusi Konflik

Sebuah perubahan yang membawa perbedaan dalam suatu pemerintahan yang dirasakan antara pihak-pihak yang berkepentingan dengan lingkungannya dapat menimbulkan suatu konflik. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu resolusi konflik yang dalam hal ini meliputi penyatuan perspektif orang-orang yang terlibat, serta peningkatan pembelajaran. Selain itu, resolusi konflik juga dapat berupa proses partisipatif.

3. Mendorong Kepatuhan Aturan

Pemerintahan yang efektif membutuhkan suatu aturan yang harus diikuti oleh semua pihak yang terdapat dalam sebuah sistem. Pada umumnya, kepatuhan aturan berjalan efektif apabila sanksi diberikan secara bertahap. Khususnya pada lembaga yang berbasis masyarakat sering menggunakan strategi untuk mendorong kepatuhan aturan dengan bergantung pada integritas atau komitmen dari anggotanya. Adapun upaya yang bisa dilakukan untuk mendorong kepatuhan aturan adalah dengan melakukan pengawasan, penindakan, serta pendekatan.

4. Ketersediaan Infrastruktur

Pentingnya infrastruktur (fasilitas) merupakan hal yang tidak bisa diabaikan. Ketersediaan infrastruktur (fasilitas) termasuk teknologi dapat menentukan sejauh mana organisasi dapat berkembang.

5. Dorongan Adaptasi

Lembaga harus dirancang untuk memungkinkan adaptasi karena diketahui bahwa kondisi saat ini sering mengalami perubahan. Bukan hanya perubahan pada sistem pemerintahan, namun juga perubahan sering terjadi pada kondisi lingkungan.

Lacroix (2015) mengemukakan bahwa dalam *adaptive governance* memiliki 5 (lima) unsur yaitu :

1. Partisipasi

Unsur pertama untuk pendekatan yang lebih adaptif adalah partisipasi dari *stakeholders* dalam suatu sistem tata kelola. Partisipasi dari semua *stakeholders* diperlukan untuk meningkatkan kepercayaan yang terbangun untuk menuai hasil yang diinginkan. Lebel *et al* (2006) dalam Lacroix (2015) mengemukakan beberapa penelitian yang dilakukan dan menghasilkan kesimpulan bahwa partisipasi dari anggota efektif untuk mengelola ketahanan dan menghasilkan manajemen yang adaptif.

2. Pembelajaran Sosial

Pembelajaran sosial secara sederhana didefinisikan sebagai proses belajar melalui interaksi dalam suatu kelompok atau saling belajar satu sama yang lain. Pembelajaran sosial terkait erat dan terjadi bersamaan dengan partisipasi dari para *stakeholders*. Menurut Lacroix (2015), pembelajaran sosial memungkinkan bagi suatu lembaga yang baru terbentuk untuk secara efektif menyesuaikan tata kelola mereka dan mempertahankan inovasi serta kemajuan yang dicapai.

3. Tata Kelola Polisentris

Secara umum, sistem tata kelola polisentris lebih efektif, adaptif, serta tangguh dibandingkan tata kelola yang hierarkis (*top-down*). Sistem polisentris didefinisikan sebagai sistem yang otoritasnya tersebar ke badan-badan yang dibentuk. Dengan kata lain, semua departemen memiliki otoritas yang sama dengan tugas yang berbeda-beda.

4. Modal yang memadai

Unsur keempat menurut Lacroix (2015) yang juga penting untuk sistem yang adaptif adalah adanya modal yang memadai. Namun yang perlu dipahami bahwa terdapat banyak modal yang dimiliki oleh pemerintahan yaitu manusia, sosial, alam, keuangan, dan fisik. Setiap modal tersebut memiliki aspek-aspek tertentu seperti pengetahuan, keterampilan, kompetensi, koneksi, kepercayaan, infrastruktur dan finansial.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari tata kelola adaptif dan ketahanan. Selain itu, kepemimpinan juga adalah unsur yang penting dalam

memberikan inovasi dan fleksibilitas yang diperlukan dalam menghadapi lingkungan yang terus mengalami perubahan.

Berdasarkan uraian unsur-unsur diatas, maka peneliti menggunakan unsur-unsur berdasarkan konsep Dietz et al (2003) dikarenakan lebih cocok untuk mengidentifikasi *Adaptive Governance* dari suatu instansi dimana dalam unsur-unsur tersebut membahas tentang apa yang dibutuhkan oleh suatu lembaga atau instansi untuk memiliki dorongan adaptasi dalam merespon perubahan.

II.1.3 Faktor Pemicu Adaptive Governance

Dalam pendapat yang lain, *adaptive governance* merupakan konsep tata kelola yang mengacu pada cara-cara dimana pengaturan kelembagaan berkembang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat dalam lingkungan yang mengalami perubahan (Hatfield *et al*, 207). Dalam Walch (2017), terdapat dua hal yang dapat memicu penerapan dari *adaptive governance*, antara lain :

1. *External Shocks*

Dalam penelitian administrasi publik, faktor kejutan menjadi temuan yang dapat memicu perubahan kebijakan. Fenomena yang bersifat eksternal memungkinkan untuk merangsang proses pembelajaran yang dapat membuat sebuah kelompok memiliki pemahaman yang lebih baik tentang perkembangan global untuk meningkatkan kualitas mereka dalam membuat keputusan atau kebijakan (Sabatier & Jenkins-Smith, 1993). Fenomena yang menimbulkan perubahan atau gangguan membuka peluang baru pada suatu

sistem tata kelola (pemerintahan) untuk menemukan hal yang baru. Namun perubahan atau gangguan mampu merangsang sebuah sistem tata kelola untuk melakukan suatu perubahan baru dalam proses pembuatan keputusan hanya jika gangguan itu berdampak secara signifikan pada sistem yang ada.

2. Komitmen Pemimpin

Faktor kejutan mungkin memiliki dampak, namun belum cukup untuk memicu sebuah perubahan jika didalamnya tidak terdapat tindakan pemimpin untuk melakukan perubahan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan unsur yang kritis untuk menyiapkan suatu sistem tata kelola melakukan perubahan (Olsson *et al*, 2006). Lebih lanjut Olson mengemukakan bahwa dalam penelitiannya menunjukkan peran pemimpin sering menentukan pembangunan institusi dan perubahan dalam organisasi. Namun, pemimpin disini memerlukan kepercayaan dari para anggotanya untuk bisa membawa perubahan. Kepercayaan yang diraih akan mempermudah proses kolaborasi untuk melakukan perubahan dalam institusi atau organisasi (Pretty & Ward, 2001).

II.1.4 Indikator Adaptive Governace

Berdasarkan teori-teori *adaptive governance* yang telah disebutkan diatas, maka dapat dikatakan bahwa *adaptive governance* merupakan suatu tata kelola pemerintahan yang digambarkan sebagai proses pembelajaran tentang perubahan yang terjadi melalui pemantauan ekosistem untuk kemudian

menciptakan tindakan-tindakan tertentu. Sistem *adaptive governance* merupakan sebuah pendekatan yang dirancang untuk menghadapi sebuah ketidakpastian yang terjadi dalam sebuah sistem yang mengalami perubahan.

Adapun indikator *Adaptive Governance* menurut Armitage & Plummer (2010) yaitu :

1. Potensi kapasitas adaptif

Yaitu sebuah kemampuan yang harus dimiliki agar bisa dikatakan memiliki kapasitas adaptif melalui peningkatan pengetahuan dan pengamatan terkait dengan dinamika perubahan lingkungan yang terjadi agar dapat mempertahankan eksistensi organisasi meskipun dalam kondisi yang berubah. Pengetahuan yang berkaitan dengan lingkungan sekitar organisasi diperlukan untuk bisa mengamati suatu perubahan kemudian dikonversi menjadi antisipasi terhadap fenomena yang terjadi.

2. Tata kelola lingkungan

Diperlukan untuk mengetahui penyebab dari suatu perubahan lingkungan yang terjadi. Sebuah instansi telah melakukan pengamatan terhadap lingkungan pada indikator pertama, selanjutnya dalam indikator kedua ini dilakukan evaluasi pengamatan untuk mengoptimalkan jalannya instansi selain dari pengalaman, yaitu menjadikan lingkungan sebagai dasar untuk menerapkan praktik yang adaptif.

3. Pengalaman untuk praktek

Suatu perubahan lingkungan sebagian besar berdampak ke beberapa aspek kehidupan. Untuk itu, dalam tata kelola pemerintahan yang adaptif memerlukan pengelolaan instansi yang harus melibatkan semua anggota ataupun pegawai agar berpartisipasi. Aspek ini menekankan peran masing-masing internal organisasi atau instansi agar peningkatan pengetahuan yang berkaitan dengan lingkungan sekitar dapat terdistribusi secara merata.

4. Hubungan penting antara perubahan lingkungan global.

Aspek ini menekankan agar setiap instansi bersiap dan memerhatikan setiap perubahan yang didalamnya terdapat kondisi yang tidak pasti seperti perubahan iklim, wabah penyakit, dan lain sebagainya. Kemudian adapun tantangan bagi organisasi atau instansi adalah menerima ketidakpastian, bersiap untuk perubahan dan faktor kejutan, serta meningkatkan kapasitas adaptif untuk menghadapi gangguan.

Selain indikator *adaptive governance* menurut Armitage & Plummer (2010), terdapat indikator lain untuk mengukur *adaptive governance* menurut Lau (2011) adalah sebagai berikut :

1. Konteks internasional dan lokal
2. Memperkuat kemitraan
3. Dukungan komunitas
4. Perencanaan dan pengelolaan taman

Lau (2011) mengartikan bahwa sistem *adaptive governance* dapat meningkatkan penghasilan pemerintah khususnya dari sektor pariwisata daerah dengan mengembangkan pengelolaan ruang terbuka dan wisata berdasarkan konteks internasional dan nasional. Selain itu, indikator ini juga menyebutkan tentang adanya pengaruh dari kuatnya hubungan kemitraan serta dukungan dari komunitas atau organisasi kepada pemerintah. Hubungan dan dukungan tersebut dalam indikator ini berkaitan dengan bentuk *design* dan daya tarik daerah khususnya sektor pariwisata yang kemudian mampu memikat wisatawan dari luar daerah.

Berdasarkan indikator-indikator untuk mengukur *adaptive governance* yang telah disebutkan diatas, maka peneliti berkesimpulan untuk menggunakan indikator *adaptive governance* menurut Armitage & Plummer (2010) dengan beberapa alasan. Pertama, indikator *adaptive governance* menurut Armitage & Plummer (2010) lebih relevan untuk mengukur respon adaptif pemerintah dalam menghadapi perubahan kondisi alam. Sedangkan ,indikator menurut Lau (2011) spesifik membahas tentang peningkatan sektor pariwisata. Selanjutnya. Indikator dari Armitage & Plummer (2010) digunakan untuk penelitian ini dikarenakan relevan untuk melihat kapasitas adaptif pada pegawai dan bukan pada lembaga.

Kemudian, indikator *adaptive governance* menurut Armitage & Plummer (2010) lebih mudah digunakan dalam penelitian ini dibandingkan jika menggunakan indikator menurut Lau (2011). Dalam indikator Armitage & Plummer (2010) membahas spesifik mengenai tata kelola adaptif ditinjau dari pegawai/anggota dalam satu organisasi atau lembaga dalam merespon perubahan yang terjadi. Sedangkan indikator menurut Lau (2011) bahwa

adaptive governance salah satunya diukur dengan melihat adanya dukungan dari komunitas atau lembaga lain terhadap suatu lembaga terkait untuk meningkatkan sektor pariwisata daerah.

II.1.5 Konsep *Work From Home* (WFH)

Pemerintahan Republik Indonesia menginstruksikan kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat yang sering kali dilakukan di luar rumah seperti beribadah, bekerja, dan belajar dengan menerbitkan kebijakan guna memutus rantai penyebaran virus Covid-19 yang timbul akibat dari kerumunan dan interaksi sosial (Ihsanuddin, 2020). Adanya Covid-19 ini sangat memberi banyak pengaruh, baik kesehatan maupun dari sistem pola kerja masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, semua instansi berharap agar para Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat beradaptasi dengan kebijakan yang menyebabkan perubahan pada sistem kerja. Adapun kebijakan sebagai tindak lanjut dari instruksi Presiden Republik Indonesia adalah :

1. Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19.
2. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.

WFH (*Work From Home*) adalah istilah bekerja dari jarak jauh, lebih khusus bekerja dari rumah. Dapat diartikan pegawai atau pekerja tidak perlu

pergi ke kantor langsung tetapi pekerjaan tetap dilakukan via online dari rumah. Kemudian menurut Mustajab, dkk., (2020), perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan "melarang" karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan WFH (*Work From Home*) atau bekerja dari rumah. WFH (*Work From Home*) diberlakukan pertama kali sejak 20 maret 2020.

Dalam proses pelaksanaan kegiatan WFH (*Work From Home*) pegawai bekerja menggunakan aplikasi dan media online, seperti *WhatsApp Group*, *Zoom Meeting*, *Google Meet*, *Google From*, dan lain sebagainya. Terkait dengan proses pelaksanaan kegiatan WFH (*Work From Home*) pegawai perlu mengetahui tata cara penggunaan aplikasi dan media online dengan baik dan benar.

Adapun beberapa keuntungan dan kerugian yang dapat diperoleh dari Aparatur sipil Negara (ASN) terkait dengan penerapan WFH (*Work From Home*) yaitu :

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat lebih hemat dalam hal finansial dan waktu dikarenakan biaya transportasi yang dibutuhkan dari rumah menuju kantor dan jarak yang harus ditempuh berkurang dari biasanya.
2. Peningkatan semangat Aparatur Sipil Negara (ASN) karena bisa melakukan pekerjaan kantor dan urusan pribadi dalam waktu yang singkat.
3. ASN dapat meningkatkan skill masing-masing karena penggunaan teknologi informasi menjadi lebih sering.

Kemudian yang menjadi kerugian adalah sebagai berikut :

1. Terjadi peningkatan biaya rumah tangga dikarenakan ketergantungan kegiatan WFH terhadap fasilitas elektronik yang berbasis internet.
2. Wawasan serta interaksi yang diperoleh oleh para pegawai menjadi berkurang.
3. Teknologi juga menjadi dikarenakan ASM harus memastikan kecepatan internet serta harus memiliki fasilitas elektronik yang memadai.

II.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dimaksudkan untuk melihat orisinalitas penelitian yang akan dilakukan (Abdurrahman & Muhidin, 2011). Untuk itu, menurutnya, sisi keamanan dan perbedaan antara penelitian yang sudah dilakukan dulu dan penelitian yang akan dilakukan perlu ditampilkan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

1. Agustin dan As'ari (2022), peneliti menemukan adanya kesamaan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Pertama, penelitian ini membahas tentang perubahan yang terjadi akibat dari pandemi Covid-19 yang memaksa para pemangku kepentingan agar bersikap adaptif. Dimana bersikap adaptif dalam penelitian ini disebut dengan *Adaptive Governance*. Kedua, penelitian ini juga melakukan penelitian di Instansi Pemerintahan dalam hal ini Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Ketiga, penelitian ini juga menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan, perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah teori yang digunakan. Dalam penelitian ini, menggunakan konsep dari Hurlbert (2018) sebagai indikator dalam *Adaptive*

Governance. Selain itu, penelitian ini berfokus pada penurunan tingkat kunjungan objek wisata sebagai dampak dari pandemi Covid-19 dan bukan pada pelaksanaan kebijakan.

2. Folke, Olsson, & Hahn (2005), penelitian ini berkonsentrasi pada tata kelola yang adaptif dalam kondisi sosial ekologi yang mengalami perubahan secara mendadak. Dimana untuk mengetahui tata kelola adaptif yang dimaksud, penelitian ini menganalisa faktor organisasi, dan individu diberbagai tingkat organisasi. Namun, terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan yang dimaksud adalah dalam penelitian ini mengkaji spesifik tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan bukan spesifik tentang kebijakan yang lahir akibat dari perubahan yang ada.
3. Syaefudin, Suseno, dan Teravosa (2020) dengan judul penelitian "Kebijakan Bekerja Dari Rumah (*Work From Home*) Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Kementerian Kesehatan". Penelitian ini membahas tentang bagaimana birokrasi harus bisa melahirkan kebijakan-kebijakan yang adaptif untuk tetap melakukan pelayanan secara optimal baik dalam keadaan normal maupun dalam kondisi yang berbeda.
4. Siam, Nurhidayanti, Prasetyo (2021), penelitian ini fokus membahas bagaimana Instansi pemerintahan memerlukan adaptasi terhadap setiap kebijakan yang baru yang tentunya memiliki *challenge* tersendiri bagi Instansi. WFH ini banyak prosedur ataupun kebijakan yang sudah diatur kemudian diubah atau direvisi untuk memenuhi permintaan dari masyarakat agar mendapatkan pelayanan yang baik.

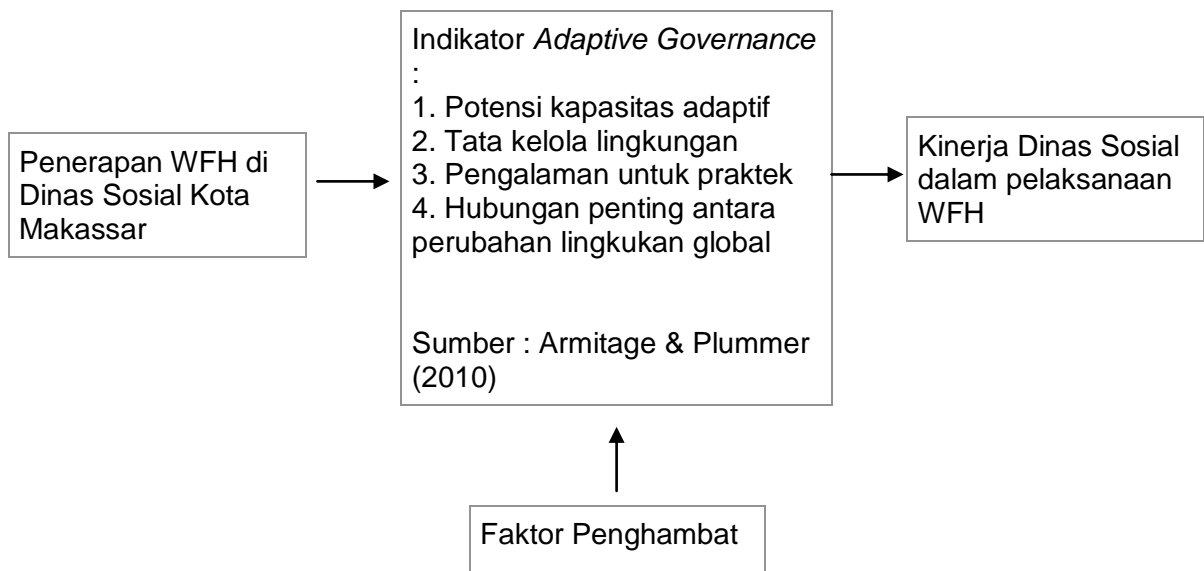
II.3 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini akan menggunakan teori indikator *Adaptive Governance* menurut Armitage & Plummer (2010) untuk mengetahui pelaksanaan *Work From Home* (WFH) di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar dalam perspektif *adaptive governance* yaitu :

1. Potensi kapasitas adaptif, bertujuan untuk mengetahui pengetahuan dan pengamatan instansi terhadap fenomena yang terjadi di lingkungan. Adapun komponen dalam aspek ini adalah :
 - 1) Peningkatan pengetahuan
 - 2) Pemahaman dinamika sumber daya dan lingkungan
 - 3) Pengamatan keadaan lingkungan
2. Tata kelola lingkungan, bertujuan untuk mengetahui pengetahuan yang dimiliki instansi dalam bertindak adaptif dengan menggunakan hasil pengamatan terhadap perubahan yang terjadi. Adapun komponen dalam indikator ini adalah :
 - 1) Penerapan pengetahuan keadaan lingkungan ke dalam praktek tata kelola adaptif
 - 2) Evaluasi pelaksanaan respon adaptif

- 3) Mengetahui ketidakpastian dalam sistem
3. Pengalaman untuk praktek, bertujuan untuk mengetahui partisipasi anggota instansi dalam melakukan tata kelola yang adaptif. Adapun komponen dalam indikator ini adalah :
 - 1) Pengelolaan organisasi secara kolaboratif
 - 2) Koordinasi antar departemen/*stakeholders*
 - 3) Komunikasi antar anggota pimpinan
 4. Hubungan penting antara perubahan lingkungan global, bertujuan untuk mengetahui kesiapan instansi terhadap berbagai kemungkinan perubahan yang terjadi.
 - 1) Pengembangan kapasitas dalam pelaksanaan tata kelola adaptif
 - 2) Kesiapan menghadapi perubahan dan kejutan
 - 3) Potensi mengubah gangguan menjadi peluang

Maka berdasarkan indikator *Adaptive Governance* menurut Armitagy & Plummer (2010), kerangka pikir dalam penelitian ini untuk mengetahui penerapan WFH di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar dalam perspektif *Adaptive Governance* adalah sebagai berikut :



Gambar II.1
Kerangka Pikir