

***Work From Home (WFH) Bagi Pegawai Wanita***  
**Pada Instansi Pemerintahan**  
**Di Kota Makassar**  
**(Studi Kasus di Puskesmas Antang)**



**Oleh :**

**Dwi Shinta Nuraeni Ramli**

**E51116010**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Pada Departemen Antropologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin

**DEPARTEMEN ANTROPOLOGI**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**2021**

**HALAMAN JUDUL**

***Work From Home (WFH)* Bagi Pegawai Wanita  
Pada Instansi Pemerintahan  
Di Kota Makassar  
(Studi Kasus di Puskesmas Antang)**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**Dwi Shinta Nuraeni Ramli**

**E511 16 010**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Pada Departemen Antropologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin

**DEPARTEMEN ANTROPOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
2021**

**LEMBAR PENGESAHAN (TUGAS AKHIR)**

**Work From Home (WFH) Bagi Pegawai Wanita pada Instansi Pemerintahan di Kota Makassar (Studi Kasus di Puskesmas Antang)**

Disusun dan diajukan oleh

**DWI SHINTA NURAENI RAMLI**

**E511 16 010**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka penyelesaian studi Program Sarjana Program Studi Antropologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin  
Pada tanggal 16 Agustus 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui



**Dr. Tasrifin Tahara, S.Sos, M.Si**  
NIP. 19750823 200212 1 002



**Icha Musywirah Hamka, S.Sos, M.Si**  
NIP. 19890412 201404 2 003

**Ketua Departemen Antropologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Hasanuddin**



**Dr. Yahya, MA**  
NIP. 19621231 200012 1001

## HALAMAN PENERIMAAN

Telah diterima oleh panitia ujian skripsi Departemen Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin di Makassar pada hari Senin, tanggal 16, bulan Agustus, tahun 2021, dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1).

Makassar, 16 Agustus 2021

### Panitia Ujian

Ketua : Dr. TasrifinTahara, S. Sos. M.S (.....)  
NIP. 19750823 200212 1 002

Sekretaris : Icha Musywirah Hamka, S. Sos. M. Si (.....)  
NIP. 19890412 201404 2 003

Anggota : 1. Dr. Muhammad Basir, MA (.....)  
NIP. 19620624 198702 1 001

2. Safriadi, S. IP, M. Si (.....)  
NIP. 19740605 200501 1 001

Mengetahui,

Ketua Departemen  
Antropologi, Fisip, Universitas  
Hasanuddin

Dr. Yahya, MA

NIP. 19621231 200012 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Shinta Nuraeni Ramli  
Nim : E51116010  
Program Studi : Antropologi Sosial  
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

*"Work From Home (WFH) Bagi Pegawai Wanita pada Instansi Pemerintahan di Kota Makassar (Studi Kasus di Puskesmas Antang)"*

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri .

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini haasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 16 Agustus 2021

Yang Menyatakan,



Dwi Shinta Nuraeni Ramli

## ABSTRAK

**Dwi Shinta Nuraeni Ramli (NIM E51116010). *WORK FROM HOME (WFH) BAGI PEKERJA WANITA PADA INSTANSI PEMERINTAHAN DI KOTA MAKASSAR (STUDI KASUS DI PUSKESMAS ANTANG).***

Pembimbing I: Dr.Ansar Arifin, M.S, Pembimbing II: Icha Musywirah Hamka, S.Sos, M.Si. Departemen Antropologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Covid-19 melanda negara Indonesia sejak bulan Februari 2020, sehingga berdampak bagi kehidupan manusia terutama untuk para pekerja di kota-kota besar di Indonesia salah satunya adalah kota Makassar. Salah satu dampak yang dirasakan oleh para pekerja di kota Makassar yakni perubahan system kerja dari system kerja tatap muka menjadi system kerja *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah. Hampir seluruh pekerja di kota Makassar merasakan dampak dari WFH tersebut terutama untuk para pegawai wanita. Perubahan system kerja ini otomatis juga mengubah kebiasaan-kebiasaan hidup bagi pekerja wanita. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perubahan pola perilaku dari pekerja wanita dan dampak yang dirasakan oleh pegawai wanita akibat penerapan system kerja WFH di kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tipe deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, dengan melakukan wawancara dengan pekerja wanita yang bekerja di instansi pemerintahan di kota Makassar yang dipilih menjadi informan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan-perubahan yang dirasakan akibat system kerja WFH bagi pekerja wanita adalah perubahan pola bekerja, perubahan pola kehidupan, serta perubahan pola pikir. Akibat dari perubahan tersebut secara otomatis berdampak bagi kehidupan pekerja wanita baik dampak positif maupun negative. Dampak positifnya adalah lebih banyak menghabiskan waktu Bersama keluarga, dapat melakukan hal-hal baru yang tidak dapat dikerjakan sebelum penerapan WFH. Serta dampak negatifnya adalah jenuh dengan kegiatan yang dilakukan secara berulang dalam jangka waktu yang lama dan terdapat beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan secara *online*.

**Kata kunci:** Pekerja Wanita, WFH, Perubahan Kebiasaa

## ABSTRACT

**Dwi Shinta Nuraeni Ramli (NIM E51116010). WORK FROM HOME (WFH) FOR WOMEN WORKERS IN GOVERNMENT INSTITUTIONS IN THE CITY OF MAKASSAR (CASE STUDY AT ANTANG HEALTH CENTER).** Advisor I: Dr. Ansar Arifin, M.S, Supervisor II: Icha Musywirah Hamka, S.Sos, M.Si. Department of Anthropology, Faculty of Social and Political Sciences, Hasanuddin University.

Covid-19 has hit the country of Indonesia since February 2020, so it has an impact on human life, especially for workers in big cities in Indonesia, one of which is the city of Makassar. One of the impacts felt by workers in the city of Makassar is the change in the work system from face-to-face work to a work from home (WFH) work system or work from home. Almost all workers in the city of Makassar feel the impact of the WFH, especially for female employees. Changes in the work system automatically change the habits of life for female workers. This study was conducted to determine changes in the behavior patterns of female workers and the impact felt by female employees due to the application of the WFH work system in the city of Makassar. This study uses a qualitative method with a descriptive type. Data collection was carried out by means of interviews, by conducting interviews with female workers who worked in government agencies in the city of Makassar who were selected as informants.

The results of this study indicate that the changes that are felt due to the WFH work system for female workers are changes in working patterns, changes in life patterns, and changes in mindset. The consequences of these changes will automatically impact the lives of women workers, both positive and negative. The positive impact is spending more time with family, being able to do new things that could not be done before the implementation of WFH. As well as the negative impact, it is saturated with activities that are carried out repeatedly over a long period of time and there are some jobs that cannot be completed online.

**Keywords:** Female Worker, WFH, Change of Habits

## KATA PENGANTAR

Lantunan pujian tak terhingga penulis haturkan kepada Zat Yang Maha Suci, yang nyawa setiap manusia ada di tangan-Nya. Salam rindu teriring salawat kepada Muhammad SAW, yang menjadi matahari di tengah kegelapan dunia dan karena cahaya itu maka kita mampu membedakan antara yang benar dan salah.

Selain itu rasa haru dan bahagia penulis dapat menyelesaikan karya ini untuk memenuhi syarat penyelesaian studi antropologi sosial di kampus Unhas. Penulis persembahkan karya tulis ilmiah ini kepada siapa saja yang ingin mengetahui tentang “*Work From Home (WFH) Bagi Pekerja Wanita Pada Instansi Pemerintahan di Kota Makassar (Studi Kasus di Puskesmas Antang)*”.

Dalam beberapa hal, penulis menyadari bahwa karya tulis ilmiah ini masih jauh dari sempurna, sehingga kedepannya masih mengharapkan bimbingan, kritik, serta saran kepada semua pihak yang tentunya bisa mengarahkan penulisan skripsi ini kearah yang jauh lebih baik. Penulis berharap bahwa skripsi ini bisa memberikan sumbangsi pengetahuan maupun informasi terhadap pembacanya.

Makassar, Juli 2021

Penulis

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa skripsi tidak dapat terselesaikan tanpa doa dan dukungan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih sebanyak hembusan angin dan penghargaan setinggi-tingginya kepada keluargaku tercinta yang sejatinya menjadi sumber ketabahan dan pendengar sejati dari curahan hati yang penulis rasakan dalam menjalankan studi. Gelar dan karya ini penulis persembahkan kepada Ayahanda **Muh. Ramli Genda** dan Ibunda **dr. Roslyna Abubakar** tercinta, serta Saudaraku terkasih **Dewi Adinda Nurfitri Ramli S.Ft, Physio** beserta suami **Muh. Kahfi Basruddin S.Kep,Ns** dan **Qansa Muthia Khairana Ramli** Terima kasih atas segala doa, pengorbanan, kasih sayang dan kebaikan tanpa batas yang selama ini dicurahkan untuk penulis.

Dengan penuh rasa hormat, penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada dosen pembimbing **Dr. Tasifin Tahara, M.Si** selaku pembimbing I dan **Icha Musywirah Hamka, S.Sos, M.Si** selaku pembimbing II yang telah dengan ikhlas meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk memberikan nasehat seta bimbingan yang teramat berarti ditengah kesibukan mereka yang padat, dan telah menuntun penulis dengan penuh kesabaran dan keterbukaan sampai dengan selesainya skripsi ini.

Penulis dengan hormat menghaturkan terima kasih dengan yang sebesar-besarnya juga kepada:

1. **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA** selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar.
2. **Prof. Dr. Armin Aryad, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.
3. **Dr. Yahya, MA** selaku Ketua Departemen dan **Muhammad Neil, S.Sos, M.Si** selaku Sekertaris Departemen Antropologi Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.
4. **Dr. Tasrifin Tahara, M.Si** selaku dosen Penasehat Akademik dan seluruh dosen yang telah mendidik penulis dalam proses pendidikan di Departemen Antropologi Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
5. Seluruh **Staf Karyawan** Departemen Antropologi Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin (Bu Anni, Pak Idris, Pak Yunus) yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
6. Kepada orang terkasih **Agung Agsar Prasetia, S.Tr.Pel** terima kasih atas segala doa-doa baik, kasih sayang dan kebaikan tanpa batas yang selama ini dicurahkan untuk penulis.

7. Kepada sahabat-sahabat penulis **Putri Kumalasari, Andi Tian, Wahyu Ramadhan** yang selalu membantu dan menemani penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Kepada teman teman penulis **Devila Dwi Amalia, Andi Ajrina**, yang selalu siap menjadi tempat penulis untuk berkeluh kesah
9. **Yudhi, dan Fuad** yang selalu menemani penulis dalam proses penelitian
10. Seluruh teman-teman mahasiswa antropologi angkatan 2016 (**Siwarka**) yang penulis tidak dapat sebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas dorongan semangat dan bantuan dan cerita suka dan duka yang selama ini diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini dapat selesai.
11. Seluruh teman-teman **KKN Tematik Desa Sehat Gowa Gel.102** terima kasih atas pengalaman tak terlupakan selama 1 (satu) bulan di Desa Manuju Kab. Gowa
12. Kepada **Senior-senior** terima kasih atas segala bantuan dan pengajaran yang diberikan selama penyusunan skripsi.
13. Kepada **para informan** yang telah meluangkan waktunya untuk bercerita, bercanda, dan menerima saya selama di lokasi penelitian, tanpa kalian skripsi ini tak akan pernah ada.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENERIMAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
ABSTRAK .....	xi
ABSTRACT .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN KONSEPTUAL .....</b>	<b>7</b>
A. Pekerja Perempuan.....	7
B. Peran dan Tanggung Jawab Perempuan.....	11
1. Peran Perempuan .....	11
2. Tanggung Jawab Perempuan .....	15
C. <i>Work From Home</i> (WFH) .....	17

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Jenis Penelitian .....	21
B. Lokasi Penelitian .....	21
C. Penentuan Informan.....	22
D. Tahapan Dalam Penelitian.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Teknik Analisis Data .....	25
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
A. <i>Work From Home</i> (WFH) di Kota Makassar.....	26
1. Sejarah Singkat <i>Work From Home</i> (WFH) .....	26
2. Landasan Pelaksanaan <i>Work From Home</i> di Indonesia.....	29
3. <i>Work From Home</i> (WFH) di Kota Makassar .....	30
B. Gambaran Umum Puskesmas Antang.....	33
1. Sejarah Umum Puskesmas Antang.....	33
2. Landasan Pokok dan Landasan Pelaksanaan Puskesmas Antang Kota Makassar.....	36
3. Visi dan Misi Puskesmas Antang Kota Makassar.....	37
4. Tugas Pokok dan Fungsi Puskesmas Antang Kota Makassar.....	38
5. Struktur Organisasi Puskesmas Antang .....	39
6. Sarana Kesehatan Puskesmas Antang.....	40
7. Data Penyebaran Covid-19 Di Wilayah Kerja Puskesmas Antang .....	40
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Perubahan Pola Perilaku Kehidupan Pegawai Wanita Yang Bekerja di Instansi Pemerintahan Terhadap Penerapan <i>Work From Home</i> (WFH) di Kota Makassar .....	42

A.1 Perubahan Pola Bekerja .....	43
A.1.1. Perubahan Waktu Bekerja .....	44
A.1.2. Perubahan Cara Bekerja.....	45
A.1.3. Perubahan Lokasi Bekerja .....	47
A.2 Perubahan Kebiasaan Hidup .....	51
A.3 Perubahan Pola Pikir ( <i>Mindset</i> ) .....	53
B. Dampak Penerapan Sistem <i>Work From Home</i> Bagi Pegawai Wanita Yang Bekerja Pada Instansi Pemerintahan di Kota Makassar .....	56
B.1 Dampak Positif Penerapan WFH Bagi Pegawai Wanita .....	57
B.2 Dampak Negatif Penerapan WFH Bagi Pegawai Wanita .....	58
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada awal tahun 2020, dunia dikejutkan dengan adanya wabah virus *Coronavirus Disease* (Covid-19) yang hampir menginfeksi seluruh dunia. *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa sejak Januari 2020 dunia masuk kedalam darurat global terkait virus ini. Ini merupakan fenomena luar biasa yang terjadi di bumi saat ini, yang skalanya mungkin dapat disamakan dengan perang dunia, sebab selain mempengaruhi hampir seluruh dunia, virus ini juga telah mengambil banyak korban jiwa.

Virus Corona atau *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2) adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut COVID-19. Virus Corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian<sup>1</sup>. Infeksi virus Corona pertama kali ditemukan di kota Wuhan, China pada akhir Desember 2019. Virus ini menular dengan sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia, hanya dalam waktu beberapa bulan. Hal tersebut membuat beberapa negara

---

<sup>1</sup> Dr. Merry Cristy Pane, *Virus Corona*, <https://www.alodokter.com/virus-corona#:~:text=Virus%20Corona%20atau%20severe%20acute,paru%20yang%20berat%2C%20hingga%20kematian.>, diakses pada tanggal 23 Februari 2021, pukul 14.23.

menerapkan kebijakan untuk memberlakukan *lockdown* dalam rangka mencegah penyebaran virus Corona.

Terhitung sejak bulan Maret 2020 hingga saat ini, virus corona telah menginfeksi lebih dari 91 juta jiwa di dunia, 1 juta lebih diantaranya meninggal dunia, dan angka kesembuhan di kisaran 65 juta jiwa. Di Indonesia, kasus Covid-19 menjangkiti hampir 1,28 juta jiwa, diantaranya 1,09 juta jiwa berhasil sembuh dari Covid-19 dan 34.489 diantaranya meninggal dunia. Angka tersebut terhitung semenjak diumumkannya pasien pertama Covid-19 pada 2 Maret 2020.<sup>2</sup>

Khusus di Indonesia, pemerintah telah mengeluarkan status darurat bencana terhitung semenjak bulan Februari 2020 hingga Mei 2020 terkait dengan pandemic virus ini dengan jumlah waktu 91 hari. Berbagai Langkah telah diupayakan pemerintah guna menyelesaikan kasus ini seperti memberlakukan protokol Kesehatan hampir di seluruh lokasi di Indonesia. Selain itu pemerintah juga mengeluarkan himbauan-himbauan guna mencegah penyebarluasan Covid-19, beberapa diantaranya seperti Gerakan 3 M, penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), dan gerakan *Stay At Home*.

*Stay At Home* merupakan konsep yang digunakan pemerintah Indonesia untuk mengurangi bahkan memutus mata rantai penyebaran Covid-19 dengan cara menghimbau masyarakat untuk tetap tinggal

---

<sup>2</sup> Haryanti Puspa Sari, *Jumlah Kasus Covid-19 di Indonesia per hari ini*, <https://nasional.kompas.com/read/2021/02/16/16352281/update-tambah-10029-kasus-covid-19-indonesia-kini-1233959-orang?page=all>, diakses pada tanggal 23 Februari 2021, pukul 14.30

dirumah selama pandemic ini dengan jangka waktu yang belum ditentukan.

Aturan *Stay At Home* telah banyak mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan masyarakat dimana sebelum aturan ini diterapkan, masyarakat dengan bebas bepergian kemana saja dengan tujuan apa saja, namun lain hal ketika aturan *Stay At Home* telah diterapkan, kebiasaan yang dahulu biasa dilakukan pada saat ini sangat sulit dilakukan. *Stay At Home* telah mengubah beberapa kebiasaan masyarakat seperti kegiatan-kegiatan masyarakat untuk bekerja pada saat ini dapat dilakukan di rumah dengan menggunakan aplikasi bernama *zoom* ataupun aplikasi pendukung lainnya dan semua pekerjaan dilakukan dari rumah atau dengan kata lain *Work From Home (WFH)*.

WFH adalah singkatan dari *work from home* yang berarti bekerja dari rumah. Secara umum biasanya *work from home* diartikan dengan cara kerja karyawan yang berada di luar kantor. Entah dari rumah, dari cafe atau restoran sesuai dengan keinginan karyawan. Apalagi kemudian ditengarai kondisi saat ini akan berlangsung setidaknya sampai ditemukan vaksin yang diperkirakan paling cepat akhir tahun 2021. Sampai saat itu dan bahkan ditengarai dapat menjadi bagian dari tatanan baru (*new normal*) dari kehidupan keseharian kita sehingga penerapan *telecommuting* menjadi suatu keniscayaan. *Work From Home* diberlakukan akibat dari penerapan aturan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diterapkan di berbagai kota-kota besar di Indonesia,

termasuk kota Makassar. Di Kota Makassar sendiri, hampir di seluruh perkantoran, baik perusahaan swasta maupun di kantor pemerintahan telah menerapkan system kerja *Work From Home* ini dikarenakan angka penyebaran Covid-19 di Kota Makassar cukup tinggi, yakni berada di kisaran 4.400 kasus Covid-19 terhitung semenjak diumumkannya pasien pertama Covid-19 pada 2 Maret 2020.<sup>3</sup>

*Work From Home* pada dasarnya sangat mempengaruhi pola hidup masyarakat dalam bekerja, terutama pegawai-pegawai wanita yang berada serta bekerja di lingkup instansi pemerintahan. Banyak hal yang berubah dalam pola kehidupan seorang wanita yang juga merupakan pegawai wanita dalam sebuah instansi pemerintahan yang instansi nya menerapkan pola kerja *Work From Home*, seperti perubahan pola dalam bekerja, pola dalam mengurus rumah tangga, dan lain lain. Penerapan WFH di kota Makassar sendiri sangat banyak memiliki dampak bagi kehidupan masyarakat terutama bagi para pekerja wanita yang tempat kerjanya menerapkan aturan *work from home*. Perubahan system kerja dari system yang lama yakni system tatap muka ke system WFH membuat para pekerja wanita di kota Makassar memiliki perubahan dalam system kerjanya.

Perubahan pola perilaku para pekerja wanita yang tidak seperti kebiasaan pada umumnya yang terjadi seperti saat ini dikarenakan adanya Covid-19 yang menyebabkan hampir seluruh pekerja wanita di

---

<sup>3</sup> Ibnu Munsir, *Kasus Aktif Covid di Makassar*, <https://news.detik.com/berita/d-5320109/kasus-aktif-covid-19-di-makassar-tembus-4440-dalam-sepekan-tambah-2000>, diakses pada tanggal 23 Februari 2021, pukul 15.51

Indonesia menerapkan WFH memicu peneliti untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan perubahan kebiasaan para pekerja dengan judul **“*Work From Home (WFH) Bagi Pegawai Wanita Pada Instansi Pemerintahan di Kota Makassar (Studi Kasus di Puskesmas Antang)*”**.

### **B. Fokus Penelitian**

Penelitian ini akan menjelaskan mengenai beberapa hal yang berkaitan dengan perubahan pola perilaku para pekerja akibat penerapan *Work From Home* seperti:

1. Bagaimana perubahan pola perilaku kehidupan pegawai wanita yang bekerja di instansi pemerintahan terhadap penerapan system kerja *Work From Home* di Kota Makassar?
2. Apa dampak penerapan system *Work From Home* bagi para pegawai wanita yang bekerja pada instansi pemerintahan di Kota Makassar?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berkaitan dengan fokus penelitian, maka tujuan dan manfaat dari penelitian ini, ialah sebagai berikut:

#### **1. Tujuan**

- a) Untuk menjelaskan pandangan tentang perubahan pola kehidupan pekerja wanita yang bekerja di instansi pemerintahan akibat penerapan system *Work From Home*.

- b) Menjelaskan dampak yang ditimbulkan dari penerapan *work from home* bagi para pegawai wanita yang bekerja pada instansi pemerintahan di Kota Makassar.

## **2. Manfaat**

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta pengalaman baru bagi penulis dalam melaksanakan penulisan dan penerapan ilmu pengetahuan serta wawasan untuk pembaca
- b) Memberikan wacana terkait dengan perubahan perilaku pegawai wanita yang bekerja di instansi pemerintahan akibat system *work from home* serta dapat menjadi referensi bagi penulis-penulis yang akan datang dan para pekerja wanita yang bekerja di instansi pemerintahan yang menerapkan system WFH.

## **BAB II**

### **TINJAUAN KONSEPTUAL**

#### **A. Pekerja Perempuan**

Secara umum, sifat perempuan yaitu keindahan, kelembutan serta rendah hati dan memelihara. Demikianlah gambaran perempuan yang sering terdengar di sekitar kita. Perbedaan secara anatomis dan fisiologis dengan laki-laki menyebabkan pula perbedaan pada tingkah lakunya hal ini seperti yang dikatakan Douglas (dalam Pinky, 2013:55) bahwa Konstruksi sosial budaya yang telah menempatkan tubuh perempuan sebagai modal biologis dan modal simbolik. Selain itu, secara biologis (fisik) perempuan lebih lemah dibanding laki-laki, anatomi ditemukan kelemahan tulang serta sel darah merah yang berjumlah lebih sedikit dibanding laki-laki. Efeknya, perempuan berlari lebih lambat dari laki-laki, dan tidak dapat mengangkat beban berat yang sepadan dengan kekuatan otot laki-laki.

Dalam beberapa kebudayaan, perempuan memiliki kesempatan untuk mengembangkan bakatnya. Perempuan sama dengan manusia lain, berkewajiban untuk memahami dirinya ada di dunia. Mereka ada di dunia sebagai makhluk yang akan beraktivitas. Bergabung dengan alam, bergerak untuk mendapatkan keinginannya, maka manusia adalah jiwa bergerak terus sampai berhenti hingga mati.

Misalnya dalam dunia bisnis, perempuan juga memiliki ruang yang sama dengan laki-laki. Usaha yang banyak dilakukan perempuan adalah keterampilan yang dimiliki mereka (Nurul, 2017:21). Walaupun waktunya banyak digunakan untuk mengurus pekerjaan rumah tangga, seorang perempuan juga bisa menjadi wiraswasta. Beberapa jalan yang mengiring perempuan menjadi wiraswasta. Pertama, mereka memang memulai usaha sejak dini atau saat kanak-kanak, kedua, mereka menjadi wiraswasta setelah menjadi pegawai di sebuah perusahaan, ketiga mereka memaksimalkan karir yang dijalani hingga memiliki pengalaman perusahaan dan kepemilikan bisnis.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>4</sup> Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan Pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, "Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.<sup>5</sup> Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa, "Pekerja/buruh adalah

---

<sup>4</sup> Maimun, 2003, **Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar**, Jakarta : PT. Pradnya Paramita, Hal.13.

<sup>5</sup> Ibid. Hal.14

setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

Menurut Lalu Husni, unsur dari pekerja yakni:

1) Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerja yang di perjanjikan (objek perjanjian), pekerja tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi : "buruh wajib melakukan sendiri pekerjaan, hanyalah dengan ijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikan nya".

2) Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan

3) Adanya Waktu

Adanya waktu yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat

misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal itu tidak diperlukan.

#### 4) Adanya Upah

Menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-undang No.13 Tahun 2003, upah adalah "hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan atau dibayarkan melalui perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan".

Upah memang peran penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Pekerja disini bukan sebatas ditujukan kepada laki-laki saja, tetapi lelaki dan perempuan mempunyai peran yang sama dalam bekerja apabila telah mencapai usia kerja. Suatu hal yang lucu di suatu Negara yang sedang membangun apabila yang dimaksud dengan angkatan kerja itu adalah penduduk usia kerja yang bekerja dan mencari pekerjaan untuk mendapatkan upah. Sedangkan penduduk usia kerja yang tidak mencari pekerjaan dan tidak bersedia menerima pekerjaan yang tersedia dianggap tidak menganggur dan tidak masuk angkatan kerja. Hal ini berlaku

umpamanya untuk ibu rumah tangga yang hanya mengurus rumah tangga tidak dianggap menganggur dan tidak masuk angkatan kerja.

Konsep tenaga kerja yang demikian itu secara tidak sadar menjadikan sebagian penduduk usia kerja hanya sebagai konsumen yang tidak produktif, yang menjadi beban bagi angkatan kerja yang produktif. Kecilnya jumlah wanita yang masuk angkatan kerja mengakibatkan rendahnya partisipasi angkatan kerja dalam kegiatan ekonomi di Indonesia.

Perempuan memilih untuk bekerja karena penghasilan yang diperoleh suami atau anggota keluarga laki-laki lain dalam rumah tangga tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Bekerja di sekitar rumah juga dilakukan sebagai suatu strategi kaum perempuan dengan tujuan ganda yakni memperoleh penghasilan sambil memastikan diri bahwa pekerjaan-pekerjaan domestik tetap terlaksana sebagaimana diharapkan. Meskipun demikian pekerjaan yang mereka lakukan masih sering dipandang sebagai pengisi waktu luang atau pekerjaan sambilan yang menunjukkan posisi ekonomi yang subordinat.

## **B. Peran Dan Tanggung Jawab Perempuan**

### **1. Peran Perempuan**

Secara umum peran adalah perilaku yang dilakukan oleh seseorang terkait oleh kedudukannya dalam struktur sosial atau kelompok sosial di masyarakat, artinya setiap orang memiliki peranan masing-masing sesuai dengan kedudukan yang ia miliki. Peran (*role*) terkait erat

dengan status. Soekanto (dalam Saputra. 2017:17) menyatakan bahwa 'peran' berkenaan dengan aspek dinamis dan kedudukan, perangkat, hak, dan kewajiban, perilaku actual, pemegang kedudukan, dan bagian yang dimainkan oleh seseorang.

Menurut Livinson (dalam Soekanto 2007:213) menyebutkan bahwa peranan mencakup tiga hal, yaitu:

- 1) Peranan meliputi norma-norma yang diungkapkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.
- 2) Peranan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan oleh individu masyarakat sebagai individu.
- 3) Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting sebagai struktur sosial masyarakat. Selain itu menurut Departemen Pendidikan Nasional "peranan adalah perangkat tingkah laku yang diharapkan atau dimiliki oleh orang yang berkecukupan di masyarakat, peran terutama ditentukan oleh ciri-ciri individual yang bersifat khas atau istimewa".

Selanjutnya, menurut Gross Mason dan Mc Eachern (dalam Berry, 1995:99) yaitu "peran adalah harapan-harapan yang dikenakan pada individu-individu yang menempati kedudukan sosial tertentu.

Sementara menurut Departemen Pendidikan Nasional "peran adalah perangkat tingkah laku yang diharapkan atau dimiliki oleh orang

yang berkecukupan di masyarakat, peran terutama ditentukan oleh ciri-ciri individual yang bersifat khas atau istimewa”.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan peranan merupakan tindakan atau perbuatan seseorang dalam menjalankan hak dan kewajibannya sebagai pemegang kedudukan dan posisi tertentu.

Dalam hal ini, peran yang dijalani oleh perempuan meliputi beberapa hal, yang diantaranya adalah sebagai berikut :

**a. Peran Perempuan di dalam Keluarga**

Peran perempuan didalam keluarga terbagi atas beberapa aspek, yakni perempuan sebagai seorang anak, perempuan sebagai istri dari suaminya, serta perempuan sebagai seorang ibu dari anak-anaknya.

Peran perempuan sebagai seorang anak yaitu *Pertama* perempuan wajib menuntut ilmu agama dan ilmu pengetahuan sebaik-baiknya, *Kedua* perempuan wajib menjaga harkat dan martabat keluarga serta menjauhkan diri dari zina, *Ketiga* perempuan wajib senantiasa membantu serta mendoakan kedua orang tuanya.

Selanjutnya peran perempuan sebagai istri dari suaminya adalah perempuan adalah memberikan pelayanan kepada sang suami, baik dalam hal dapur dan juga ranjang serta

perempuan juga menjadi penyempurna agama bagi sang suami.

Dan peran perempuan sebagai ibu adalah menjadi guru yang pertama untuk anak-anaknya, menjadi ahli di segala bidang bagi keluarganya, dan masih banyak lagi hal-hal yang perempuan dapat lakukan dalam menjalani perannya sebagai seorang ibu.

#### **b. Peran Perempuan di dalam Anggota Masyarakat**

Kemajuan jaman telah banyak mengubah pandangan tentang perempuan di negeri ini. Pandangan yang menyebutkan bahwa perempuan hanya berhak mengurus rumah telah berubah dengan adanya emansipasi yang menyebabkan perempuan memperoleh hak yang sama dengan laki-laki. Perjuangan untuk memiliki pemikiran dan tindakan yang modern bagi perempuan dengan tegas di serukan oleh RA. Kartini. Perempuan memiliki kedudukan yang sama dalam berusaha dan bekerja, laki-laki dan perempuan dapat bekerja sama dalam berbagai bidang kehidupan. Kemampuan perempuan semakin tampak dalam berbagai pekerjaan dan profesi serta kualitas pekerjaannya pun tidak lebih rendah daripada laki-laki. Kemajuan dan karir yang dicapai perempuan jelas melalui perjuangan tanpa perbedaan atau diskriminasi gender.

Persamaan hak antara laki-laki dan perempuan di Indonesia pada saat ini termasuk dalam kepemimpinan dan partisipasi dalam bidang politik. Berbagai alasan yang melatarbelakangi seorang perempuan dalam berperan diberbagai bidang kehidupan antara lain yaitu karena faktor ekonomi, adanya kesempatan yang diberikan oleh keluarga untuk menuntut ilmu sehingga memiliki keahlian yang memungkinkan untuk mengembangkan kariernya, serta karena kesadaran diri untuk mengembangkan diri dan karier.

## **2. Tanggung Jawab Perempuan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia tanggung jawab diartikan sebagai keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dan sebagainya). Selanjutnya tanggung jawab itu disingkat sebagai suatu kewajiban untuk memikul pertanggung jawaban, dan hingga memikul kerugian (bila dituntut) baik dalam kaitan hukum maupun administrasi.

Menurut Widagdho (1998:145) menyatakan bahwa tanggungjawab erat kaitannya dengan kewajiban, kewajiban adalah sesuatu yang dibebankan terhadap seseorang. Tanggungjawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja sesuai dengan kedudukannya. Begitupun dalam keluarga tiap anggota keluarga wajib bertanggung jawab kepada keluarganya. Tanggung jawab ini menyangkut nama baik keluarga, tetapi

tanggung jawab juga merupakan kesejahteraan, keselamatan, pendidikan dan kehidupan. Apabila meninggalkan tugas wajib dapat diartikan melupakan kewajiban atau tidak bertanggung jawab.

*Hak merupakan kekuasaan untuk menjalankan sesuatu. Kewajiban adalah segala sesuatu yang berkenaan dengan sesuatu tugas atau pekerjaan yang harus dilaksanakan.* Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan mengenai tanggung jawab yaitu meskipun seseorang mempunyai kebebasan dalam melaksanakan suatu tugas yang dibebankan kepadanya, namun ia tidak dapat membebaskan diri dari hasil atau akibat kebebasan perbuatannya, dan ia dapat dituntut untuk melaksanakan secara layak apa yang diwajibkan kepadanya.

Tercipta menjadi perempuan adalah suatu karunia terbesar dari Tuhan. Selain pada perempuan ada hak istimewa, juga pada perempuan ada surga terindah. Tugas dan tanggung jawab perempuan pun berbeda dan begitu eksklusif. Dalam dunia kerja, perempuan dikenal sebagai pekerja yang ulet, rajin dan terampil. Meskipun tidak semua lini bisa dijangkau, tetapi hampir semua bidang kerja bisa dikerjakan oleh perempuan. Sehingga, banyak yang lebih memilih memperkerjakan perempuan dibanding pria. Untuk karier di luar, perempuan memang bisa diandalkan. Begitu pun untuk menjadi ibu rumah tangga yang sukses dengan segala tugas di rumah. Perempuan pasti bisa melakukannya dan sanggup menjalani dengan sabar.

### C. WFH (*Work From Home*)

*Work from home* secara harfiah diartikan sebagai kerja dari rumah. Konsep WFH adalah konsep di mana para karyawan sebuah perusahaan dapat bekerja dari rumah tanpa harus datang ke kantor. Konsep ini merupakan pendekatan kerja modern yang memaksimalkan penggunaan internet dan teknologi pendukung lainnya. Para *freelancer* atau pekerja lepas tentunya tidak asing dengan hal ini karena terbiasa bekerja secara remote atau jarak jauh yang tidak jauh berbeda dari WFH. Peraturan WFH berbeda-beda, tergantung perusahaan tempat kita bekerja. Ada perusahaan yang membolehkan jam kerja fleksibel, ada yang mengharuskan karyawan untuk bekerja dari jam 8 hingga pukul 4 sore, dan lain-lain.<sup>6</sup>

Di tengah gempuran wabah virus corona yang telah ditetapkan sebagai pandemi, maka *Work From Home* dapat menjadi 'jalan ninja' untuk mencegah percepat penularan penyakit tersebut sekaligus tetap menjalankan bisnis. Sebelum merebaknya wabah virus corona, sejatinya *Work From Home* sudah ditawarkan sebagian besar pengusaha kepada karyawan mereka. Karena sistem bekerja remote atau *Work From Home* ini memiliki keuntungan dan kekurangan.

Istilah bekerja jarak jauh pertama kali muncul dalam buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh Norbert Wiener

---

<sup>6</sup> Nadya Rahmalia, *Work From Home, konsep kerja tanpa harus ke kantor*, <https://qlints.com/id/lowongan/work-from-home/#.YDdNKGqza00>, diakses pada tanggal 24 Februari 2021, pukul 09.33

pada tahun 1950 yang menggunakan istilah *telework* (istilah yang populer di Eropa sampai saat ini) (Siddharta dan Malika, 2016).

Selanjutnya pada tahun 1974, istilah '*telecommute*' dipergunakan pertama kali dalam laporan *University of Southern California* yang berfokus pada proyek pengurangan lalu lintas jam puncak yang dibiayai oleh *the National Science Foundation* (Nilles dkk, 1974). Pada tahun 1980, Alvin Toffler memperkenalkan ide bekerja jarak jauh (*telework*) dalam 3 (tiga) tahap berdasar munculnya "*the third wave*" (Siddhartha dan Malika, 2016). Dimulai pada tahun 1970 sebagai jawaban upaya pengurangan penglaju (*commuting*) dan konsumsi energi, tahun 1980 bekerja jarak jauh bangkit kembali sebagai pengaturan bekerja leluasa (fleksibel), yang memungkinkan tercipta keseimbangan bekerja dan kehidupan keluarga, kekurangan tenaga terampil terpenuhi, dan ekonomi kawasan pinggiran terpadu dengan pusat kota (Kinsman 1987; Huws dkk. 1990).

Pada tahun 1990an, perhatian lebih banyak terhadap isu desain tempat kerja, pengelolaan fasilitas dan kebutuhan mengelola waktu kerja dan ruang kerja untuk mendorong produktivitas dan efektivitas (Jackson, dan Wielen ed., 1998). Di Amerika Serikat, diskusi bekerja jarak jauh lebih dulu dari Eropa, yang dimulai oleh 'Nabi bekerja jarak jauh' Jack Nilles pada tahun 1973. Analisis sistematis tentang pro dan kontra bekerja jarak jauh dipublikasikan pada tahun 1976 oleh Nilles dibantu oleh Carlson, Gray and Hanneman (Nilles dkk., 1976). Laporan tersebut menyangkut manfaat dan biaya ekonomi perjalanan ke dan dari kantor dibandingkan dengan biaya

dan manfaat bekerja dari rumah. Sepanjang dekade 70 sampai 80, bekerja jarak jauh di Eropa masih dipandang sebelah mata. Pada waktu itu, '*telework*' sering disebut dengan istilah '*electronic homework*', bermakna pekerjaan kantor rendahan dari rumah, baik berdasar kontrak penuh waktu atau paruh waktu. Umumnya berkonotasi negatif. Pekerja jarak jauh dicontohkan sebagai ibu rumah tangga yang mempunyai anak, terpisah dari komunitas kantor, mengerjakan pekerjaan monoton bagi pemberi kerja. Literatur kritis menggunakan istilah '*electronic homework*' sebagai ganti '*telework*' untuk menekankan kondisi awal industri rumahan.

Berdasar analisis kritis, wanita berpotensi menjadi pekerja jarak jauh (Jackson dan Wielen ed., 1998) Konsep bekerja jarak jauh mulai mendapat perhatian banyak pihak pada akhir abad 20, menyertai kemunculan teknologi komunikasi dan komputer pribadi. Istilah *telecommuting* atau "*telework*" makin dikenal pada tahun 80-an ketika para pekerja diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas dari rumah dibandingkan dengan datang langsung ke kantor (Potter, 2003). Pada saat itu, penerapan pekerjaan secara *telecommuting* (bekerja jarak jauh) diberlakukan satu hari dalam seminggu (Siha dan Monroe, 2006). Pada dekade yang sama, program uji coba bekerja jarak jauh dimulai pada berbagai lokasi di Amerika Serikat dan pada tahun 1990-an banyak negara bagian, pemerintah daerah, dan perusahaan telah menerapkan sistem bekerja jarak jauh. Didorong oleh perkembangan teknologi informasi dan

persaingan bisnis internasional, lebih banyak lagi organisasi yang menerapkan bekerja jarak jauh (Asgari, 2015).

Pemerintah Federal Amerika Serikat baru membuka pilihan bekerja jarak jauh secara resmi pada awal tahun 90-an. Penerapannya kemudian teruji baik pada peristiwa 9/11 tahun 2001 ketika teroris menyerang *Pentagon dan the World Trade Center*. Kebijakan umum dan petunjuk Pelaksanaan Program Bekerja Jarak Jauh bagi Eksekutif telah diluncurkan oleh *General Service Administration (GSA)* dan *the Office of Personnel Management (OPM)*.

Penamaan konsep bekerja jarak jauh sendiri beragam tetapi hanya beberapa yang masih sering dipergunakan. Awalnya istilah yang dipergunakan adalah '*electronic homework*' yang terdengar kuno sekarang. Istilahnya berkembang menjadi '*telecommuting*', menggunakan konsep Jack Nilles pada tahun 1973, karena terkait erat dengan pengalihan dari rumah ke kantor berikut masalah kemacetannya (Nilles dkk. 1976). Kemudian '*flexiwork*', sebuah istilah yang lebih dikenal di Eropa. Penamaan yang beragam ini disesuaikan dengan fokus dari penerapan bekerja jarak jauh. Penggunaan istilah *flexy (flexywork, flexibility working)* dengan mempertimbangkan kondisi keleluasaan dalam bekerja, yang artinya jam kerja disesuaikan dengan kondisi yang ada. Lainnya seperti '*homework*', '*alternative officing*' dan '*mobile working*' berdasarkan keragaman bentuk bekerja jarak jauh misal bekerja dari rumah dengan kantor pusat, gabungan

bekerja pada kantor pusat dan kantor cabang, dan nomaden tanpa kantor  
(Stanworth dan Stanworth, 1991; dan Gordon, 1996)