

BAB IV

SIMPULAN

1. Berdasarkan keterangan yang dihimpun dari beberapa narasumber, skema *WFHB* menuai dua jenis repons yaitu respons negatif dan respons positif.
 - a. Respons positif narasumber disebutkan sebagai berikut :
 - 1) *WFHB* dinilai memberikan kepastian waktu dalam bertemu keluarga bagi pegawai yang tidak berdomisili sama dengan lokasi kantor.
 - 2) Skema ini dinilai memberikan variasi dalam bekerja dengan sistem *remote* sehingga pegawai relatif lebih terhindar dari kejenuhan suasana kerja.
 - b. Respons negatif bagi narasumber disebabkan karena *WFHB* alasana sebagai berikut :
 - 1) Skema ini dinilai menciptakan kondisi distribusi kerja yang kurang maksimal antara pegawai yang bekerja dari kantor.
 - 2) Ketentuan *WFHB* saat ini dinilai belum dapat memfasilitasi bagaimana kondisi penggantian peran daripada pegawai yang melaksanakan skema *WFHB*. Ketentuan lebih lanjut dirasa diperlukan terutama terkait *transfer knowledge* kepada pegawai yang menggantikan peran yang bersangkutan.

- 3) Ketentuan *WFHB* dinilai belum sepenuhnya memfasilitasi pegawai akibat durasi daripada ketentuan periode waktu yang terlalu lama. Hal ini menyebabkan pegawai cenderung lebih memilih mengajak keluarganya untuk pindah dan tinggal bersama di lokasi ditugaskan.
2. Keseluruhan narasumber sepakat bahwa *WFHB* dapat memotivasi pegawai baik sebelum pelaksanaan *WFHB* maupun setelah pelaksanaan *WFHB*. Motivasi ini disebutkan oleh para narasumber sebagai peningkatan kinerja. Sebelum pelaksanaan *WFHB*, narasumber menyebutkan bentuk motivasi adalah pegawai cenderung meminimalisir kontak bersama saat jam bekerja karena ingin fokus untuk menuntaskan pekerjaan. Hal ini dilakukan karena menurut mereka waktu bersama keluarga adalah hal yang berharga. Mereka tidak ingin adanya tekanan kerja dalam hal pekerjaan yang belum terselesaikan saat mereka bekerja dari Home Base. Setelah pelaksanaan *WFHB* pegawai cenderung termotivasi akibat adanya interaksi keluarga yang lebih intim saat pelaksanaan *WFHB*. Interaksi ini dinilai memberikan motivasi tersendiri bagi mereka untuk bekerja lebih baik.
3. Ketentuan terkait pelaksanaan *WFHB* dirasa perlu mengalami beberapa perubahan khususnya dalam hal periode pelaksanaan dan pengawasan. Pengawasan dirasa belum maksimal karena waktu perhitungan tiga bulan bertemu keluarga inti hanya berdasarkan pelaksanaan cuti. Hal ini dinilai kurang efektif mengingat pegawai bisa bertemu saat akhir pekan. Pengawasan kinerja juga dinilai kurang efektif saat pegawai melaksanakan

WFHB. Periode waktu dirasa kurang tepat karena bagi narasumber waktu 3 bulan tidak bertemu keluarga adalah terlalu lama. Lebih lanjut waktu pelaksanaan selama 10 hari juga dinilai terlalu lama untuk sekali pelaksanaan *WFHB*.