

Dampak Penerapan *Work From Anywhere* (WFA) Terhadap Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta

Pudjo Sulastiono¹, Eko Yulianto²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia
Jl. Komjen Pol. M. Jasin (Akses UI) No. 89, Kelapa Dua Cimanggis, Depok 16951
Telp. 021 – 87716339, 87716556, Fax. 021 – 87721016

*¹sulastionopudjo@gmail.com, ²eko.yulianto@stiambi.ac.id,

Abstrak

Penerapan kebijakan *Work From Anywhere* (WFA) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta merupakan respons terhadap dinamika kerja di era digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak WFA terhadap kualitas kerja ASN, dengan fokus pada produktivitas, efektivitas layanan publik, dan keseimbangan kerja-hidup. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFA memberikan fleksibilitas yang meningkatkan keseimbangan kerja dengan hidup dan kepuasan kerja ASN. Namun, tantangan seperti pengawasan kinerja dan koordinasi tim menjadi perhatian utama. Diperlukan strategi pengelolaan yang tepat untuk memaksimalkan manfaat WFA tanpa mengorbankan kualitas layanan publik.

Kata kunci : *Work From Anywhere*, Aparatur Sipil Negara, Kualitas Kerja

Abstract

The implementation of the Work From Anywhere (WFA) policy for State Civil Apparatus (ASN) at the Ministry of Transmigration in Jakarta is a response to the evolving work dynamics in the digital era. This study aims to analyze the impact of WFA on ASN's work quality, focusing on productivity, public service effectiveness, and work-life balance. Utilizing a descriptive qualitative approach, data were collected through in-depth interviews and literature studies. The findings indicate that WFA offers flexibility that enhances work-life balance and job satisfaction among ASN. However, challenges such as performance monitoring and team coordination are significant concerns. Appropriate management strategies are necessary to maximize the benefits of WFA without compromising the quality of public services.

Keywords : *Work From Anywhere*, Civil Servants, Work Quality

1. PENDAHULUAN

Di era digital yang terus berkembang, konsep *Work From Anywhere* (WFA) telah menjadi tren signifikan dalam dunia kerja modern. WFA memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dari lokasi mana pun, memanfaatkan kemajuan teknologi komunikasi dan informasi. Tren ini muncul sebagai respons terhadap kebutuhan akan fleksibilitas kerja yang lebih besar, seiring dengan perubahan paradigma bahwa kehadiran fisik di kantor tidak selalu esensial untuk mencapai produktivitas optimal. Banyak perusahaan mulai mengadopsi WFA sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan dan

retensi karyawan, serta untuk menarik talenta dari berbagai lokasi geografis tanpa batasan wilayah.

Perkembangan pesat teknologi digital telah mendorong transformasi signifikan dalam cara kerja secara global. Inovasi seperti komputasi awan, perangkat lunak kolaborasi daring, dan konektivitas internet yang andal memungkinkan pekerjaan dilakukan secara efisien tanpa terikat pada lokasi tertentu. Transformasi ini tidak hanya mengubah operasional bisnis, tetapi juga mempengaruhi budaya kerja, di mana fleksibilitas dan mobilitas menjadi elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas dan

keseimbangan kerja hidup karyawan. Pandemi COVID-19 telah menjadi katalisator bagi banyak organisasi untuk mengadopsi sistem kerja fleksibel. Pembatasan sosial dan kebutuhan akan kesehatan mendorong perusahaan untuk menerapkan kebijakan seperti *Work From Home* (WFH) dan WFA. Pengalaman selama pandemi membuktikan bahwa banyak pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif tanpa kehadiran fisik di kantor, sehingga mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan model kerja hibrida atau sepenuhnya remote sebagai norma baru pasca pandemi.

Implementasi WFA menawarkan solusi bagi perusahaan yang ingin meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi operasional. Dengan memberikan karyawan kebebasan untuk memilih lokasi kerja mereka, perusahaan dapat mengurangi biaya operasional seperti sewa kantor dan utilitas. Selain itu, fleksibilitas ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan retensi talenta. Namun, penerapan WFA juga memerlukan strategi yang tepat untuk mengatasi tantangan seperti koordinasi tim dan pemeliharaan budaya Perusahaan atau organisasi.

Work From Anywhere (WFA) adalah suatu model kerja fleksibel yang memungkinkan pegawai, termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN), salah satunya untuk ASN di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta, untuk melaksanakan tugas kedinasan dari lokasi mana saja, tidak terbatas pada kantor fisik. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, ASN dapat menjalankan pekerjaan mereka secara efektif tanpa harus hadir secara fisik di kantor. Penerapan WFA di lingkungan ASN bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan efisiensi operasional dalam penyelenggaraan pemerintahan.

WFA didefinisikan sebagai pengaturan kerja yang memberikan fleksibilitas kepada pegawai dalam memilih lokasi kerja, memungkinkan mereka untuk bekerja dari rumah, kafe, atau tempat lain yang sesuai, selama tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik. Dalam konteks instansi pemerintahan, penerapan WFA memerlukan infrastruktur teknologi yang memadai, kebijakan internal yang mendukung, serta mekanisme pengawasan dan evaluasi kinerja yang efektif untuk memastikan bahwa pelayanan publik tetap berjalan optimal.

Meskipun sekilas mirip, terdapat perbedaan mendasar antara *Work From Home*

(WFH) dan *Work From Anywhere* (WFA). WFH mengacu pada sistem kerja di mana pegawai melaksanakan tugas dari rumah sebagai alternatif kantor, biasanya diterapkan dalam situasi darurat seperti pandemi. Sementara itu, WFA memberikan kebebasan bagi pegawai untuk bekerja dari lokasi mana saja yang mereka pilih, tidak terbatas pada rumah, selama memenuhi standar kinerja dan produktivitas yang ditetapkan. Dengan kata lain, WFA menawarkan fleksibilitas lokasi kerja yang lebih luas dibandingkan WFH.

Penerapan WFA dalam lingkungan ASN bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta mengurangi biaya operasional instansi. Kebijakan WFA diatur dalam berbagai regulasi pemerintah yang memungkinkan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas kedinasan, baik dari segi lokasi maupun waktu kerja. Implementasi kebijakan ini memerlukan perencanaan yang matang, termasuk penyesuaian infrastruktur teknologi, pengembangan kompetensi digital pegawai, dan mekanisme pengawasan yang efektif untuk memastikan bahwa pelayanan publik tetap optimal meskipun ASN bekerja dari lokasi yang berbeda.

Transformasi digital dan dinamika kerja modern telah mendorong berbagai instansi pemerintah untuk mengadopsi sistem kerja fleksibel, seperti *Work From Anywhere* (WFA). Kementerian Transmigrasi RI Jakarta, sebagai institusi yang menangani mobilitas penduduk dan pengembangan wilayah, menghadapi tantangan unik dalam implementasi WFA. Penerapan WFA di kementerian ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja dan keseimbangan kehidupan pegawai. Namun, perlu diteliti bagaimana kebijakan ini mempengaruhi koordinasi antar unit, pengawasan kinerja, serta kualitas layanan publik yang diberikan. Studi ini penting untuk memahami efektivitas WFA dalam konteks spesifik Kementerian Transmigrasi RI Jakarta dan memberikan rekomendasi berbasis bukti untuk optimalisasi kebijakan tersebut.

Implementasi WFA bagi ASN menghadirkan tantangan signifikan yang dapat mempengaruhi kualitas kerja. Tantangan tersebut meliputi penyesuaian terhadap teknologi digital, pengelolaan komunikasi dan kolaborasi tim secara

virtual, serta pemeliharaan disiplin dan akuntabilitas tanpa pengawasan langsung. Selain itu, terdapat risiko penurunan batas antara waktu kerja dan pribadi, yang dapat berdampak pada kesejahteraan pegawai. Di sisi lain, WFA berpotensi meningkatkan fleksibilitas kerja, kepuasan pegawai, dan efisiensi operasional. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana tantangan tersebut mempengaruhi kualitas kerja ASN dan mengidentifikasi strategi mitigasi yang efektif.

Sebagaimana berbagai ulasan pada pendahuluan dan latar belakang, penulis mengidentifikasi permasalahan, sebagai berikut:

- 1) Apakah WFA mempengaruhi produktivitas dan kinerja ASN?
- 2) Bagaimana pengawasan dan evaluasi kerja dilakukan dalam sistem WFA?
- 3) Apakah WFA berdampak pada koordinasi dan kolaborasi tim ASN?

Selanjutnya untuk pengembangan dalam pembahasan nanti, penulis menentukan perumusan masalah, yakni:

- 1) Bagaimana pengaruh WFA terhadap efektivitas kerja ASN di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta?
- 2) Apa saja hambatan dan tantangan implementasi WFA bagi ASN?
- 3) Bagaimana strategi optimalisasi WFA agar tetap menjamin kualitas kerja ASN?

Dengan mengkaji permasalahan dan merumuskan pertanyaan penelitian di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memahami dampak penerapan WFA terhadap kualitas kerja ASN, serta memberikan rekomendasi bagi kebijakan yang akan diterapkan di masa mendatang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Teori Tentang Kualitas Kerja dan Kinerja Pegawai

Kualitas kerja dan kinerja pegawai merupakan dua aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang saling berkaitan. Kualitas kerja merujuk pada tingkat keunggulan tugas yang diselesaikan oleh pegawai, sementara kinerja pegawai mencakup produktivitas dan efektivitas individu dalam mencapai target organisasi. Babin dan Boles (1998) menyatakan bahwa kinerja pegawai mengukur produktivitas individu dibandingkan dengan rekan sejawat pada level yang sama, berdasarkan perilaku dan hasil kerja terkait. Penelitian oleh Pratama dan Wahyuningtyas (2021) menunjukkan

bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 51,7% terhadap variasi kinerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Studi oleh Haider et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan komitmen pegawai dan kemampuan berprestasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja tugas.

b. Konsep dan Prinsip *Work From Anywhere* (WFA)

Work From Anywhere (WFA) merupakan sistem kerja fleksibel yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas dari lokasi mana saja dengan dukungan teknologi informasi yang memadai. Konsep ini bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas kerja, efisiensi birokrasi, serta kepuasan dan kinerja pegawai. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), penerapan WFA dipandang sebagai transformasi budaya kerja birokrasi menuju sistem yang lebih humanis dan dinamis, mampu menjawab tantangan era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) yang disruptif. Studi oleh Choudhury, Foroughi, dan Larson (2020) menunjukkan bahwa penerapan WFA dapat meningkatkan produktivitas pegawai melalui fleksibilitas geografis yang diberikan. Selain itu, penerapan WFA di lingkungan ASN di Indonesia dianggap dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi pemerintahan.

c. Penelitian Terdahulu Tentang Fleksibilitas Kerja di Sektor Publik

Penelitian mengenai fleksibilitas kerja di sektor publik telah menunjukkan berbagai temuan penting. Studi oleh Tasrin (2024) mengidentifikasi tantangan dalam penerapan *Flexible Working Arrangements* (FWA) di sektor publik Indonesia, seperti kesenjangan kompetensi antar karyawan dan keterbatasan peralatan kerja di rumah. Penelitian ini menekankan perlunya perhatian khusus terhadap tantangan tersebut untuk memastikan implementasi FWA yang efektif. Sementara itu, penelitian oleh Rahman

(2022) menyoroti urgensi penerapan FWA dalam organisasi pemerintah Indonesia, terutama dalam menghadapi triple disruption: disrupsi digital, pandemi, dan perubahan demografi milenial. Studi ini menekankan pentingnya kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut melalui penerapan FWA yang tepat.

Di tingkat internasional, penelitian oleh Chadee et al. (2024) mengeksplorasi bagaimana tantangan kognitif dari fleksibilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja melalui kinerja berbasis rumah. Studi ini memberikan wawasan tentang dinamika fleksibilitas kerja dan implikasinya terhadap kesejahteraan karyawan di sektor publik. Selain itu, laporan oleh Eagle Hill Consulting (2023) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan pemerintah, dengan 47% merasa lebih produktif dan 75% lebih berkomitmen terhadap hasil kerja berkualitas dibandingkan dua tahun sebelumnya. Temuan serupa dilaporkan oleh Route Fifty (2023), yang menyatakan bahwa opsi kerja fleksibel tidak hanya meningkatkan keberhasilan rekrutmen dan kepuasan karyawan, tetapi juga mengurangi tingkat perputaran dan absensi di sektor publik.

d. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Pemerintahan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sektor pemerintahan memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari sektor swasta, terutama dalam hal regulasi, transparansi, dan akuntabilitas publik. Menurut Brown (2004), MSDM sektor publik sering kali dihadapkan pada tantangan reformasi birokrasi yang menuntut efisiensi dan efektivitas tanpa mengorbankan nilai-nilai pelayanan publik. Lebih lanjut, Guy (2003) menekankan pentingnya memahami perbedaan antara administrasi publik dan ilmu politik dalam konteks MSDM, dengan menyoroti bagaimana dinamika antara keduanya mempengaruhi implementasi kebijakan sumber daya manusia di sektor publik. Di Indonesia, Pahira dan Rinaldy (2023) menggarisbawahi bahwa MSDM yang efektif dalam sektor publik tidak hanya berfokus pada operasional sehari-hari, tetapi juga mendorong inovasi, adaptasi terhadap perubahan, dan pencapaian tujuan jangka panjang organisasi pemerintahan.

e. Regulasi Pemerintah Terkait Sistem Kerja Fleksibel Pada ASN

Penerapan sistem kerja fleksibel bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 yang menetapkan hari dan jam kerja instansi pemerintah serta memberikan fleksibilitas bagi pegawai ASN untuk melaksanakan tugas kedinasan secara fleksibel, baik dari segi lokasi maupun waktu, dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan publik. Selain itu, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) mengeluarkan Surat Edaran Nomor 2 Tahun 2025 yang memungkinkan ASN untuk bekerja secara fleksibel, termasuk opsi *Work From Home* (WFH) dan *Work From Anywhere* (WFA), terutama menjelang hari libur nasional, guna mengurangi kemacetan dan meningkatkan efisiensi kerja. Di tingkat internasional, pemerintah Amerika Serikat melalui *Office of Personnel Management* (OPM) menyediakan pedoman mengenai jadwal kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan federal untuk menyesuaikan jam kerja mereka, dengan tujuan meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta produktivitas.

f. Studi Komparatif WFA di Instansi Pemerintahan Lain

Studi komparatif mengenai penerapan *Work From Anywhere* (WFA) di berbagai instansi pemerintahan menunjukkan variasi dalam efektivitas dan tantangan yang dihadapi. Penelitian oleh Syahban (2021) di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara Makassar menemukan bahwa baik *Work From Office* (WFO) maupun *Work From Home* (WFH) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kombinasi keduanya memberikan dampak optimal terhadap produktivitas. Sementara itu, studi oleh Wijaya dan Asmanita (2023) di Kantor Walikota Palembang mengungkapkan bahwa WFH meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Di tingkat

internasional, penelitian oleh Choudhury et al. (2019) di *United States Patent and Trademark Office* (USPTO) menunjukkan bahwa transisi dari WFH ke WFA meningkatkan produktivitas pegawai, dengan fleksibilitas geografis memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa implementasi WFA dalam sektor pemerintahan dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun memerlukan penyesuaian kebijakan dan infrastruktur yang tepat sesuai dengan konteks masing-masing instansi.

3. METODE PENELITIAN

Untuk metode penelitian, penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yakni teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan data untuk meneliti dan mengetahui Dampak Penerapan Work From Anywhere (WFA) Terhadap Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta, sebagai berikut:

a. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami fenomena penerapan *Work From Anywhere* (WFA) dan dampaknya terhadap kualitas kerja ASN di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna, pemahaman, dan perspektif subjek penelitian dalam konteks alami mereka. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah instrumen kunci. Creswell (2013) menambahkan bahwa pendekatan kualitatif cocok digunakan ketika peneliti ingin mengeksplorasi secara mendalam suatu fenomena yang kompleks dan kontekstual. Dengan demikian, metode ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi WFA dan pengaruhnya terhadap kinerja ASN.

b. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid dan mendalam, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data kualitatif, yaitu:

- 1) Wawancara Mendalam (*In depth Interview*)

Teknik ini digunakan untuk menggali informasi dari informan

kunci mengenai pengalaman, persepsi, dan pandangan mereka terkait penerapan WFA. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2022), wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk memperoleh data secara langsung dari sumbernya dengan fleksibilitas tinggi.

- 2) Observasi Partisipatif

Peneliti mengamati secara langsung aktivitas kerja ASN dalam konteks WFA untuk memahami dinamika dan interaksi yang terjadi. Menurut Marshall dan Rossman (2016), observasi partisipatif memungkinkan peneliti untuk memahami konteks sosial dan budaya dari perilaku subjek penelitian.

- 3) Dokumentasi

Pengumpulan data melalui dokumen-dokumen resmi, laporan kinerja, dan kebijakan terkait WFA di Kementerian Transmigrasi RI. Merriam dan Tisdell (2015) menyatakan bahwa analisis dokumen dapat memberikan informasi kontekstual yang mendukung data dari wawancara dan observasi.

c. Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis data tersebut melalui tahapan berikut:

- 1) Reduksi Data

Proses seleksi, pemfokusan, dan penyederhanaan data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) menjelaskan bahwa reduksi data membantu peneliti dalam menajamkan, menggolongkan, dan mengarahkan data sehingga siap untuk dianalisis lebih lanjut.

- 2) Penyajian Data

Menyusun data yang telah direduksi dalam bentuk matriks, grafik, atau narasi untuk memudahkan interpretasi. Sugiyono (2022) menekankan pentingnya penyajian data yang sistematis agar peneliti dapat memahami pola dan hubungan antar data.

- 3) Penarikan Kesimpulan

Menafsirkan data yang telah disajikan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan merumuskan temuan utama. Seperti yang diungkapkan oleh Creswell (2013), penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif melibatkan proses refleksi mendalam terhadap data yang telah dikumpulkan.

Dengan menerapkan teknik-teknik tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai dampak penerapan WFA terhadap kualitas kerja ASN di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta.

4. PEMBAHASAN

Penerapan kebijakan *Work From Anywhere* (WFA) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta menimbulkan berbagai pertanyaan mengenai efektivitas dan dampaknya terhadap kualitas kerja. Meskipun fleksibilitas kerja seperti WFA diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja ASN, beberapa pihak mengkhawatirkan potensi penurunan kualitas layanan publik jika tidak direncanakan dengan matang. Sebagai contoh, pengamat kebijakan publik Sidik Pramono menekankan pentingnya kesiapan instansi pemerintah dalam menyesuaikan sistem kerja tanpa mengorbankan kualitas pelayanan publik. Selain itu, studi oleh Az'zahra et al. (2024) menunjukkan bahwa penerapan WFA memiliki dampak positif dan negatif terhadap kinerja ASN, tergantung pada faktor seperti sumber daya manusia, jenis pekerjaan, dan lokasi. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana implementasi WFA mempengaruhi efektivitas kerja, mengidentifikasi hambatan yang muncul, dan merumuskan strategi optimalisasi guna memastikan kualitas kerja ASN tetap terjaga.

Sebagaimana telah disampaikan pada pendahuluan sebelumnya, teridentifikasi permasalahan dan telah dirumuskan tiga permasalahan utama yang akan di bahas secara mendalam di pembahasan ini, sebagai berikut:

a. Pengaruh WFA terhadap efektivitas kerja ASN di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta

Penerapan kebijakan *Work From Anywhere* (WFA) di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta, mencerminkan respons terhadap dinamika kerja modern yang menuntut fleksibilitas dan adaptasi terhadap teknologi digital. WFA memberikan peluang bagi ASN untuk bekerja dari lokasi yang lebih

fleksibel, yang dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Mengenai pengaruh *Work From Anywhere* (WFA) terhadap efektivitas kerja ASN di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta, dengan fokus pembahasan pada aspek kinerja individu, target pencapaian, dan inovasi kerja, diantaranya:

1) Kinerja Individu

Penerapan sistem kerja *work from anywhere* (WFA) di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) telah menjadi topik penting dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Salah satu aspek krusial yang perlu diperhatikan adalah kinerja individu ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tengah fleksibilitas lokasi kerja yang ditawarkan oleh WFA. Berikut adalah dampak kinerja individu, yakni:

a) Peningkatan Fleksibilitas dan Produktivitas

Implementasi *work from anywhere* WFA memberikan kesempatan bagi ASN untuk bekerja dari lokasi yang mereka pilih, seperti rumah atau tempat lain yang mendukung kenyamanan kerja. Fleksibilitas ini berpotensi meningkatkan fokus dan konsentrasi, yang pada akhirnya dapat mendorong produktivitas kerja. Studi yang dilakukan oleh Az'zahra et al. (2024) menunjukkan bahwa kebijakan fleksibilitas WFA memiliki dampak positif terhadap kinerja ASN, dengan catatan bahwa faktor seperti sumber daya manusia, jenis pekerjaan, dan lokasi harus diperhatikan untuk penerapan WFA yang efektif.

Selain itu, pengurangan waktu dan energi yang biasanya digunakan untuk perjalanan ke kantor memungkinkan ASN untuk memulai pekerjaan dengan kondisi yang lebih segar dan siap. Hal ini sejalan dengan temuan *effist suite office* yang menyatakan bahwa sistem

kerja WFA dapat meningkatkan produktivitas dengan mengurangi kelelahan akibat perjalanan dan memberikan fleksibilitas dalam memilih lokasi kerja yang kondusif.

b) Tantangan dalam Disiplin dan Pengawasan

Meskipun *work from anywhere* WFA menawarkan fleksibilitas, absennya pengawasan langsung dari atasan dapat menimbulkan tantangan terkait disiplin kerja. Beberapa ASN mungkin menghadapi kesulitan dalam mengatur waktu dan mempertahankan ritme kerja yang konsisten tanpa struktur kantor tradisional. Hal ini dapat berimplikasi pada penurunan produktivitas dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Sebagaimana diungkapkan oleh pengamat kebijakan publik Trubus Rahadiansyah, bekerja tanpa pengawasan langsung berpotensi menurunkan produktivitas, terutama jika mekanisme penilaian kinerja belum terstandarisasi dengan jelas.

Selain itu, kurangnya interaksi tatap muka dapat mempersulit koordinasi dan komunikasi antarpegawai, yang esensial dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan sistem evaluasi kinerja yang berbasis *output* dengan penetapan target yang jelas, serta pemanfaatan teknologi untuk memfasilitasi komunikasi dan pengawasan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa fleksibilitas yang ditawarkan oleh WFA tidak mengorbankan disiplin dan akuntabilitas kerja ASN.

2) Target Pencapaian

Penerapan sistem kerja *work from anywhere* (WFA) telah membawa perubahan signifikan dalam cara ASN menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja. Fleksibilitas lokasi kerja memungkinkan ASN untuk menyesuaikan lingkungan kerja mereka, yang dapat berdampak pada efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas. Namun, perubahan ini juga menuntut adaptasi dalam manajemen kinerja untuk memastikan bahwa target organisasi tetap tercapai dengan baik. Berikut adalah target pencapaian dalam WFA, yakni:

a) Efisiensi dalam Penyelesaian Tugas

Dengan fleksibilitas yang ditawarkan oleh WFA, ASN memiliki kesempatan untuk bekerja dalam lingkungan yang mereka anggap paling produktif, seperti di rumah atau tempat lain yang mendukung konsentrasi kerja. Hal ini dapat mengurangi waktu yang biasanya digunakan untuk perjalanan ke kantor dan memungkinkan penyesuaian jadwal kerja yang lebih sesuai dengan ritme individu. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas ini dapat meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas, terutama untuk pekerjaan yang tidak memerlukan kehadiran fisik di kantor.

Namun, efisiensi ini juga bergantung pada kemampuan ASN dalam mengelola waktu dan disiplin kerja secara mandiri. Tanpa pengawasan langsung, ada risiko penurunan produktivitas jika tidak ada sistem yang mendukung pemantauan dan evaluasi kinerja secara efektif. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa ASN memiliki akses ke alat dan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung efisiensi kerja dalam skema WFA.

b) Kebutuhan akan Manajemen Kinerja yang Adaptif

Perubahan dalam pola kerja akibat WFA menuntut adanya sistem manajemen kinerja yang adaptif dan responsif terhadap kondisi kerja yang baru. Penetapan target kerja yang jelas, realistis, dan terukur menjadi krusial untuk memastikan bahwa ASN tetap fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dapat membantu dalam mengidentifikasi tantangan yang dihadapi ASN dan

memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan.

Implementasi teknologi informasi dan komunikasi yang efektif juga menjadi kunci dalam mendukung manajemen kinerja yang adaptif. Penggunaan *platform* digital untuk pelaporan, komunikasi, dan kolaborasi dapat memfasilitasi pemantauan kinerja secara *real time* dan memungkinkan pimpinan untuk memberikan dukungan yang diperlukan. Dengan demikian, sistem manajemen kinerja yang adaptif tidak hanya membantu dalam pencapaian target kerja, tetapi juga dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan ASN dalam lingkungan kerja yang fleksibel.

3) Inovasi Kerja

Penerapan *work from anywhere* (WFA) telah mendorong transformasi signifikan dalam pola kerja ASN, khususnya di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta. Dengan bekerja dari berbagai lokasi, ASN dituntut untuk lebih mandiri dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini membuka peluang bagi munculnya inovasi dalam proses kerja, baik melalui pemanfaatan teknologi maupun pengembangan metode kerja yang lebih efisien dan adaptif. Berikut adalah dampak inovasi kerja akibat penerapan WFA, yakni:

a) Peningkatan Kreativitas melalui Teknologi

Penerapan WFA mendorong ASN untuk lebih aktif memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Penggunaan *platform* kolaboratif, aplikasi manajemen proyek, dan alat komunikasi digital menjadi bagian integral dari aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga membuka ruang bagi ASN untuk berkreasi dalam menyelesaikan tugas dengan cara-cara baru yang lebih inovatif.

Selain itu, lingkungan kerja yang fleksibel memungkinkan ASN untuk mengeksplorasi berbagai pendekatan dalam menyelesaikan masalah dan mencapai target kerja. Dengan demikian, WFA tidak hanya mengubah cara kerja secara teknis, tetapi juga mendorong perubahan budaya kerja yang lebih terbuka terhadap inovasi dan perbaikan berkelanjutan.

b) Pengembangan Kompetensi Digital

Bekerja dari berbagai lokasi menuntut ASN untuk memiliki kompetensi digital yang memadai. Kemampuan dalam mengoperasikan perangkat lunak, memahami keamanan siber, dan beradaptasi dengan teknologi baru menjadi keterampilan yang esensial. Proses ini secara tidak langsung mendorong ASN untuk terus belajar dan meningkatkan kapasitas diri dalam bidang teknologi informasi.

Pengembangan kompetensi digital ini tidak hanya bermanfaat bagi individu ASN, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan. Dengan ASN yang lebih melek teknologi, Kementerian Transmigrasi RI Jakarta dapat lebih cepat beradaptasi dengan perubahan dan menerapkan inovasi dalam pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah dalam mewujudkan birokrasi yang modern dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

b. Hambatan dan Tantangan Penerapan *Work From Anywhere*

(WFA) Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Penerapan *Work From Anywhere* (WFA) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di era digital menawarkan fleksibilitas kerja yang tinggi, namun di balik manfaat tersebut juga muncul berbagai hambatan dan tantangan yang perlu diperhatikan secara serius. Beberapa kendala utama yang sering dihadapi antara lain:

1) Kendala Teknis

Penerapan sistem kerja *work from anywhere* (WFA) di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) menghadapi berbagai tantangan teknis yang signifikan. Kendala-kendala ini dapat menghambat efektivitas dan efisiensi kerja ASN, terutama dalam hal aksesibilitas teknologi dan keamanan informasi. Berikut adalah kendala teknis dalam penerapan *Work From Anywhere* (WFA) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), yakni:

a) Keterbatasan Infrastruktur Digital

Salah satu hambatan utama dalam implementasi WFA adalah keterbatasan infrastruktur digital yang belum merata di seluruh wilayah Indonesia. Akses internet yang stabil dan cepat masih menjadi tantangan, terutama di daerah-daerah terpencil. Hal ini menyulitkan ASN yang bekerja dari lokasi dengan infrastruktur digital yang kurang memadai, sehingga dapat mengganggu kelancaran tugas dan komunikasi. Keterbatasan ini juga berdampak pada penurunan efektivitas pelayanan publik yang disediakan oleh ASN.

Selain itu, kurangnya investasi dalam teknologi dan keterbatasan anggaran yang dialokasikan untuk infrastruktur digital memperparah situasi ini. Tanpa dukungan infrastruktur yang memadai, ASN kesulitan dalam mengakses sistem dan aplikasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif. Hal ini menekankan pentingnya peran pemerintah dalam meningkatkan investasi dan pengembangan infrastruktur digital untuk mendukung keberhasilan implementasi WFA.

b) Risiko Keamanan Data

Bekerja dari berbagai lokasi meningkatkan risiko keamanan siber, terutama jika perangkat dan jaringan yang digunakan tidak memiliki sistem keamanan yang memadai. Penggunaan jaringan publik atau pribadi yang tidak aman dapat membuka celah bagi peretasan dan pencurian data, yang dapat membahayakan informasi sensitif milik pemerintah.

Selain itu, kurangnya kesadaran dan pemahaman ASN tentang praktik keamanan siber yang baik dapat memperbesar risiko ini. Tanpa pelatihan dan kebijakan yang jelas mengenai keamanan data, ASN mungkin tidak menyadari pentingnya langkah-langkah perlindungan data, seperti penggunaan VPN, autentikasi dua faktor, dan enkripsi data. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang terkoordinasi untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan ASN dalam menjaga keamanan data saat bekerja dari berbagai lokasi.

c) Kesenjangan Literasi Digital

Kesenjangan literasi digital di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi tantangan signifikan dalam implementasi sistem *work from anywhere* (WFA). Perbedaan tingkat pemahaman dan keterampilan dalam memanfaatkan teknologi digital menyebabkan variasi dalam efektivitas kerja dan adaptasi terhadap lingkungan kerja berbasis teknologi. ASN yang kurang terampil dalam penggunaan perangkat lunak dan platform komunikasi digital cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas secara efisien, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas layanan publik yang diberikan.

Selain itu, kesenjangan ini dapat memperlambat transformasi

digital di instansi pemerintah, mengingat tidak semua ASN memiliki akses yang sama terhadap pelatihan dan sumber daya teknologi. Upaya peningkatan literasi digital melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi krusial untuk memastikan seluruh ASN mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja modern dan mendukung efektivitas penerapan WFA.

2) Disiplin Waktu dan Manajemen Kerja

Penerapan *work from anywhere* (WFA) memberikan fleksibilitas bagi ASN dalam menentukan lokasi dan waktu kerja. Namun, fleksibilitas ini juga menimbulkan tantangan baru terkait disiplin waktu dan manajemen kerja. Tanpa pengawasan langsung, ASN dituntut untuk memiliki kedisiplinan tinggi dan kemampuan mengelola waktu secara efektif agar produktivitas tetap terjaga. Berikut adalah aspek disiplin Waktu dan manajemen kerja dalam penerapan WFA, yakni:

a) Kehidupan Personal dan Profesional Tercampur

Fleksibilitas yang ditawarkan oleh *work from anywhere* (WFA) memungkinkan ASN untuk bekerja dari berbagai lokasi, termasuk dari rumah. Namun, kondisi ini dapat menyebabkan batas antara kehidupan pribadi dan profesional menjadi kabur. Tanpa pemisahan yang jelas, ASN mungkin menghadapi kesulitan dalam mengatur waktu kerja dan waktu pribadi, yang dapat berdampak pada keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi ASN untuk menetapkan batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi, serta mengembangkan rutinitas

kerja yang konsisten. Dukungan dari instansi dalam bentuk pelatihan manajemen waktu dan penyediaan pedoman kerja yang fleksibel namun terstruktur juga dapat membantu ASN dalam mengatasi tantangan ini.

b) Kesulitan dalam Pengawasan dan Evaluasi Kinerja

Dengan ASN bekerja dari berbagai lokasi, pengawasan langsung oleh atasan menjadi lebih sulit dilakukan. Sistem evaluasi kinerja yang sebelumnya berbasis kehadiran fisik dan jam kerja perlu disesuaikan agar lebih fokus pada hasil kerja dan pencapaian target. Tanpa mekanisme pengawasan yang efektif, terdapat risiko penurunan akuntabilitas dan kinerja ASN.

Untuk mengatasi hal ini, instansi perlu mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang berbasis teknologi, seperti penggunaan aplikasi pelaporan harian atau mingguan, serta penetapan indikator kinerja yang jelas dan terukur. Selain itu, pelatihan bagi atasan dalam melakukan supervisi jarak jauh dan pemberian umpan balik yang konstruktif juga penting untuk memastikan bahwa ASN tetap termotivasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya meskipun bekerja secara remote.

3) Komunikasi dan Kolaborasi

Penerapan *work from anywhere* (WFA) dalam lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) membawa

perubahan signifikan dalam pola komunikasi dan kolaborasi kerja. Salah satu tantangan utama yang muncul adalah berkurangnya interaksi langsung antarpegawai, yang sebelumnya menjadi fondasi penting dalam membangun sinergi dan efektivitas tim. Berikut adalah tantangan komunikasi dan kolaborasi dalam WFA, yakni:

a) Kurangnya Interaksi Langsung

Dalam sistem kerja *work from anywhere* (WFA), interaksi tatap muka yang biasa terjadi di lingkungan kantor menjadi terbatas. Hal ini dapat menghambat proses koordinasi dan kerja tim, karena komunikasi virtual melalui pesan teks atau video konferensi sering kali tidak seefektif komunikasi langsung dalam menyampaikan informasi secara jelas dan membangun hubungan kerja yang solid. Kurangnya interaksi langsung juga dapat menyebabkan miskomunikasi, yang berdampak pada penurunan kualitas kerja dan keterlambatan dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, keterbatasan interaksi sosial dapat menimbulkan perasaan isolasi di kalangan ASN, yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat mengurangi rasa keterlibatan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

b) Perbedaan Zona Waktu dan Jadwal Kerja

Penerapan *work from anywhere* (WFA) memungkinkan ASN untuk bekerja dari berbagai lokasi, yang mungkin berada di zona waktu yang berbeda. Perbedaan ini dapat menimbulkan tantangan dalam penjadwalan rapat dan koordinasi kerja, karena waktu yang tersedia untuk

berkomunikasi secara *real time* menjadi terbatas. Akibatnya, proses pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas dapat mengalami keterlambatan, yang berdampak pada efisiensi operasional.

Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan penyesuaian dalam sistem kerja, seperti penerapan jadwal kerja yang fleksibel dan penggunaan alat kolaborasi digital yang memungkinkan komunikasi asinkron. Dengan demikian, ASN dapat tetap berkoordinasi secara efektif meskipun bekerja dari lokasi dan zona waktu yang berbeda, sehingga kinerja dan pelayanan publik tetap terjaga.

4) Budaya Kerja dan Adaptasi Organisasi

Penerapan sistem *work from anywhere* (WFA) di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) menuntut perubahan signifikan dalam budaya kerja dan adaptasi organisasi. Transformasi ini tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga menyentuh dimensi perilaku, pola pikir, dan kesiapan institusional dalam menghadapi paradigma kerja baru yang lebih fleksibel dan berbasis digital. Berikut adalah perubahan budaya kerja dan adaptasi organisasi pada penerapan WFA, yakni:

a) Resistensi terhadap Perubahan

Salah satu tantangan utama dalam penerapan *work from anywhere* (WFA) adalah resistensi terhadap perubahan dari sebagian ASN. Banyak pegawai yang telah lama terbiasa dengan sistem kerja konvensional merasa nyaman dengan rutinitas

yang ada dan enggan beralih ke model kerja yang lebih fleksibel. Ketakutan akan ketidakpastian, kekhawatiran kehilangan kontrol, serta persepsi bahwa perubahan ini akan meningkatkan beban kerja menjadi faktor-faktor yang memicu resistensi tersebut. Sikap ini dapat menghambat keberhasilan implementasi kebijakan digital, terutama jika ASN tidak diberi dukungan dan pemahaman yang cukup mengenai manfaat transformasi digital.

Untuk mengatasi resistensi ini, diperlukan pendekatan yang holistik, termasuk pelatihan yang berkelanjutan, komunikasi yang efektif mengenai manfaat WFA, serta keterlibatan aktif pimpinan dalam mendorong perubahan budaya kerja. Dengan demikian, ASN dapat lebih mudah beradaptasi dan menerima sistem kerja baru yang lebih fleksibel dan efisien.

b) Kesenjangan dalam Akses Teknologi

Kesenjangan dalam akses dan kemampuan menggunakan teknologi di antara ASN menjadi tantangan signifikan dalam penerapan WFA. Tidak semua pegawai memiliki akses yang sama terhadap perangkat teknologi dan koneksi internet yang memadai, terutama bagi mereka yang berada di daerah terpencil. Hal ini dapat menciptakan ketidakadilan dalam beban kerja dan penilaian kinerja, serta menghambat produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Selain itu, perbedaan tingkat literasi digital di kalangan ASN juga memperparah kesenjangan ini. Beberapa pegawai mungkin belum terbiasa atau kurang terampil dalam menggunakan aplikasi dan platform digital

yang mendukung WFA. Oleh karena itu, pemerintah perlu menyediakan pelatihan dan pendampingan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi digital ASN, serta memastikan ketersediaan infrastruktur teknologi yang merata di seluruh wilayah.

5) Tantangan Implementasi Kebijakan

Penerapan *work from anywhere* (WFA) bagi ASN di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta menghadirkan tantangan signifikan dalam aspek kebijakan dan regulasi. Meskipun fleksibilitas kerja dapat meningkatkan efisiensi dan keseimbangan kehidupan kerja, implementasinya memerlukan kerangka hukum dan administratif yang jelas untuk memastikan konsistensi, keadilan, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas kedinasan. Berikut adalah tantangan implementasi kebijakan *work from anywhere* (WFA) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya terkait kebutuhan regulasi yang jelas serta penyesuaian tunjangan dan insentif, yakni:

a) Kebutuhan Regulasi yang Jelas

Implementasi *work from anywhere* (WFA) menuntut adanya regulasi yang komprehensif dan terperinci. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah serta Pegawai ASN telah memberikan dasar hukum untuk fleksibilitas kerja, termasuk WFA. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat kebutuhan akan pedoman operasional yang lebih spesifik, seperti standar operasional

prosedur (SOP) untuk pelaksanaan WFA, mekanisme pelaporan kinerja, serta sistem evaluasi yang objektif. Tanpa regulasi yang jelas, terdapat risiko inkonsistensi dalam penerapan WFA antar unit kerja, yang dapat berdampak pada efektivitas pelayanan publik dan akuntabilitas ASN.

Selain itu, regulasi yang ada perlu disosialisasikan secara efektif kepada seluruh ASN untuk memastikan pemahaman yang seragam mengenai hak dan kewajiban dalam skema WFA. Hal ini penting untuk mencegah interpretasi yang berbeda-beda yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan potensi konflik dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, pengembangan regulasi yang jelas dan terperinci, disertai dengan sosialisasi yang efektif, merupakan langkah krusial dalam mendukung keberhasilan implementasi WFA bagi ASN.

b) Penyesuaian Tunjangan dan Insentif

Penerapan *work from anywhere* (WFA) juga menimbulkan pertanyaan mengenai penyesuaian sistem tunjangan dan insentif bagi ASN. Dalam skema kerja tradisional, tunjangan kinerja sering kali dikaitkan dengan kehadiran fisik di kantor. Namun, dalam konteks WFA, kehadiran fisik tidak lagi menjadi indikator utama kinerja. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian dalam sistem tunjangan yang lebih menekankan pada output dan hasil kerja daripada kehadiran. Hal ini sejalan dengan pernyataan Kementerian Keuangan bahwa selama target dan produktivitas ASN terjaga selama WFA, maka hak tunjangannya tetap diberikan.

Penyesuaian tunjangan dan insentif ini juga harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti biaya operasional yang dikeluarkan ASN saat bekerja dari lokasi yang berbeda, termasuk biaya internet dan peralatan kerja. Dengan demikian, sistem tunjangan yang adil dan transparan

dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja ASN dalam skema WFA. Selain itu, penyesuaian ini juga harus didukung oleh sistem evaluasi kinerja yang objektif dan terukur untuk memastikan bahwa pemberian tunjangan dan insentif benar-benar mencerminkan kontribusi dan hasil kerja ASN.

c. Strategi optimalisasi *Work From Anywhere* (WFA) agar tetap menjamin kualitas kerja ASN

Untuk mengoptimalkan penerapan *Work From Anywhere* (WFA) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) guna memastikan kualitas kerja tetap terjaga, berikut beberapa strategi yang dapat diterapkan:

1) Implementasi Sistem Monitoring Digital

Dalam era digitalisasi pemerintahan, penerapan sistem monitoring digital menjadi krusial untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas kinerja ASN. Sistem ini memungkinkan pengawasan *real time* terhadap aktivitas pegawai, memfasilitasi evaluasi kinerja yang objektif, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Dengan demikian, instansi pemerintah dapat meningkatkan efisiensi operasional dan pelayanan publik secara keseluruhan. Berikut adalah implementasi sistem monitoring digital, yakni:

a) Penggunaan *e-Office* dan Sistem Manajemen Dokumen Digital

Pemanfaatan teknologi informasi melalui *e-Office* dan sistem manajemen dokumen digital telah membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan administrasi pemerintahan. Dengan sistem ini, proses pengarsipan dan distribusi dokumen menjadi lebih cepat dan efisien, mengurangi ketergantungan pada dokumen fisik yang rentan terhadap kerusakan atau kehilangan. Selain itu, integrasi data antarunit kerja menjadi lebih

mudah, memungkinkan kolaborasi yang lebih efektif di lingkungan kerja yang terdistribusi.

Implementasi *e-Office* juga berdampak pada pengurangan biaya operasional, seperti penghematan kertas, tinta, dan ruang penyimpanan. Lebih lanjut, sistem ini mendukung mobilitas ASN dalam skema *work from anywhere* (WFA), karena akses terhadap dokumen dan informasi dapat dilakukan secara daring. Dengan demikian, produktivitas pegawai tetap terjaga meskipun bekerja dari lokasi yang berbeda, asalkan didukung oleh infrastruktur teknologi yang memadai.

b) Penerapan *e-Performance Management System*

Adopsi sistem manajemen kinerja elektronik atau *e-performance management system* memungkinkan penilaian kinerja ASN secara *real time* dan objektif. Sistem ini menyediakan *platform* untuk menetapkan target kerja, memantau pencapaian, serta memberikan umpan balik secara berkelanjutan. Dengan demikian, pimpinan dapat dengan mudah mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan dukungan yang tepat waktu.

Selain itu, *e-performance management system* mendukung transparansi dalam proses evaluasi kinerja, karena setiap pegawai dapat melihat indikator penilaian dan hasil evaluasinya. Hal ini mendorong budaya kerja yang berbasis pada hasil dan akuntabilitas individu. Di tengah penerapan WFA, sistem ini menjadi alat penting untuk memastikan bahwa kinerja pegawai tetap terukur dan selaras dengan tujuan organisasi, meskipun pengawasan langsung menjadi terbatas.

2) Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Teknologi

Transformasi digital dalam sektor pemerintahan menuntut peningkatan kompetensi ASN agar mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi. Pelatihan SDM berbasis

teknologi menjadi strategi utama untuk membekali pegawai dengan keterampilan yang relevan, memastikan mereka dapat memanfaatkan alat digital secara efektif dalam menjalankan tugasnya. Berikut adalah Pelatihan SDM berbasis teknologi, yakni:

a) Penyelenggaraan *e-Learning* dan *e-Training*

Penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi melalui platform digital, seperti *e-learning* dan *e-training*, memberikan fleksibilitas bagi ASN untuk belajar sesuai dengan waktu dan kecepatan masing-masing. Metode ini mengurangi kebutuhan akan pelatihan tatap muka yang memerlukan biaya perjalanan dan akomodasi, sehingga lebih efisien dari segi anggaran. Selain itu, materi pelatihan dapat diperbarui secara berkala untuk mengikuti perkembangan teknologi dan kebijakan terbaru.

Implementasi *e-learning* juga memungkinkan penyebaran pengetahuan secara merata di seluruh instansi, termasuk bagi ASN yang berada di daerah terpencil. Dengan akses yang lebih mudah terhadap sumber belajar, pegawai dapat meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

b) Adaptasi terhadap Teknologi Baru

Memberikan pelatihan tentang penggunaan teknologi terbaru memastikan ASN dapat bekerja secara efektif dalam lingkungan digital dan memaksimalkan manfaat dari alat-alat kerja modern. Pelatihan ini mencakup pemahaman tentang aplikasi *e-government*, keamanan informasi, serta penggunaan perangkat lunak pendukung kerja. Dengan demikian, ASN dapat

mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugasnya.

Adaptasi terhadap teknologi baru juga mendorong inovasi dalam pelayanan publik, karena ASN yang melek teknologi cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi digital untuk tantangan yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah dalam membangun birokrasi yang modern dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat di era digital.

3) Penggunaan *Platform* Kolaborasi Kerja

Dalam era digital saat ini, penggunaan *platform* kolaborasi kerja menjadi elemen krusial dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), terutama dalam skema *work from anywhere* (WFA). Berikut adalah penggunaan platform kolaborasi kerja, yakni:

a) Pemanfaatan Perangkat Kolaborasi Digital

Pemanfaatan perangkat kolaborasi digital seperti Google *Workspace* dan Microsoft *Teams* telah memungkinkan ASN untuk bekerja secara sinergis meskipun berada di lokasi yang berbeda. Fitur-fitur seperti dokumen bersama, kalender terpadu, dan rapat virtual memudahkan koordinasi tugas dan proyek lintas unit kerja. Selain itu, *platform Smart ASN* yang dikembangkan oleh pemerintah Indonesia menyediakan wadah bagi ASN untuk mengelola kinerja, mengikuti pelatihan, dan berinteraksi dalam komunitas profesional, sehingga mendukung pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Integrasi teknologi ini juga berkontribusi pada transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Dengan adanya jejak digital dari setiap aktivitas, pimpinan dapat melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara lebih objektif dan *real time*. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah dalam mewujudkan

birokrasi yang adaptif dan responsif terhadap dinamika masyarakat.

b) Pengembangan Budaya Kerja Kolaboratif

Pengembangan budaya kerja kolaboratif menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan implementasi WFA. Melalui *platform* digital, ASN didorong untuk membangun komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan berbagi pengetahuan serta pengalaman. Nilai-nilai ini tercermin dalam *core values* ASN "BerAKHLAK", khususnya pada aspek kolaboratif yang menekankan pentingnya kerja sama lintas sektor dan disiplin ilmu.

Kepemimpinan partisipatif juga memainkan peran kunci dalam membentuk budaya kerja yang kolaboratif. Dengan melibatkan ASN dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan ruang bagi inisiatif serta inovasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, tetapi juga mendorong terciptanya solusi-solusi kreatif dalam menghadapi tantangan pelayanan publik di era digital.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap penerapan *Work From Anywhere* (WFA) di lingkungan Kementerian Transmigrasi RI Jakarta, ditemukan bahwa WFA memiliki dampak positif terhadap kualitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Fleksibilitas lokasi kerja memberikan kenyamanan yang meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas. Namun, efektivitas WFA sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur digital, disiplin individu, dan sistem pengawasan yang efektif.

Temuan menunjukkan bahwa WFA dapat meningkatkan efisiensi kerja ASN, asalkan didukung oleh sistem

monitoring yang transparan dan penggunaan teknologi informasi yang memadai. Namun, tantangan seperti gangguan lingkungan kerja di luar kantor dan kurangnya interaksi langsung dapat mempengaruhi koordinasi tim dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan strategi komunikasi yang efektif dan pelatihan keterampilan digital bagi ASN.

Dari perspektif manajerial, penerapan WFA memerlukan perubahan dalam budaya kerja dan kepemimpinan. Manajer perlu mengembangkan kemampuan dalam memimpin tim secara virtual, termasuk menetapkan tujuan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan membangun kepercayaan dalam tim. Selain itu, evaluasi kinerja harus didasarkan pada hasil kerja daripada kehadiran fisik, yang memerlukan indikator kinerja yang objektif dan terukur.

Secara administratif, implementasi WFA menuntut penyesuaian dalam kebijakan dan prosedur kerja. Hal ini mencakup penyusunan pedoman kerja jarak jauh, pengelolaan data dan dokumen secara digital, serta perlindungan keamanan informasi. Investasi dalam teknologi informasi dan pelatihan ASN dalam penggunaannya menjadi krusial untuk memastikan kelancaran operasional dan pelayanan publik yang optimal.

Sebagaimana ulasan yang telah disampaikan pada kesimpulan diatas, penulis memberikan saran terkait penerapan *work from anywhere* (WFA) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagai berikut:

- 1) Kebijakan untuk Kementerian dan ASN secara Umum

Untuk memastikan efektivitas penerapan WFA, setiap kementerian perlu merumuskan kebijakan yang jelas mengenai kriteria pekerjaan dan pegawai yang memenuhi syarat untuk bekerja secara fleksibel. Kebijakan ini harus mempertimbangkan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan di luar kantor dan memastikan bahwa pelayanan publik tetap optimal. Selain itu, diperlukan mekanisme pengawasan yang transparan untuk memantau kinerja ASN selama WFA, sehingga disiplin dan produktivitas tetap terjaga.

- 2) Peningkatan Infrastruktur Digital dan Penguatan Budaya Kerja Berbasis Hasil

Investasi dalam infrastruktur digital menjadi krusial untuk mendukung WFA. Pemerintah harus memastikan ketersediaan jaringan internet yang stabil dan aman, serta

menyediakan *platform* kerja kolaboratif yang memadai. Selain itu, penguatan budaya kerja berbasis hasil perlu ditanamkan, di mana penilaian kinerja didasarkan pada pencapaian target dan *output* kerja, bukan sekadar kehadiran fisik. Hal ini mendorong ASN untuk lebih fokus pada kualitas dan hasil pekerjaan mereka.

Selanjutnya penulis memberikan rekomendasi, sebagai berikut:

- 1) Perlu Kajian Lanjutan Terkait WFA di Berbagai Kementerian Lainnya

Diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai implementasi WFA di berbagai kementerian untuk memahami tantangan dan keberhasilan yang dihadapi. Kajian ini akan membantu dalam merumuskan kebijakan yang lebih komprehensif dan sesuai dengan karakteristik masing-masing instansi, sehingga penerapan WFA dapat berjalan efektif di seluruh sektor pemerintahan.

- 2) Pengembangan Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis Teknologi

Penggunaan aplikasi e-Kinerja yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN) memungkinkan pemantauan dan penilaian kinerja ASN secara *real time* dan objektif. Sistem ini mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja pegawai, serta mempermudah proses evaluasi dan tindak lanjut yang diperlukan.

Daftar Pustaka

- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (2016). *Designing Qualitative Research* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian PANRB. (2021). *Pedoman Sistem Kerja ASN Pasca Pandemi COVID-19*. Jakarta: Kementerian PANRB.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-4)*. Bandung: Alfabeta.
- Adhi. (2021). *Efektivitas Pelaksanaan Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara*.
- Moleong, L. J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riesky Adenia Muharani. (2021). *Efektivitas Work From Home Aparatur Sipil Negara pada Masa Pandemi COVID-19 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Pahira, & Rinaldy. (2023). *Manajemen SDM Sektor Publik: Teori dan Praktik*. Jakarta: Widina Publisher.
- Wijaya, H., & Umrati. (2020). *Analisis Data Kualitatif: Teori Konsep dalam Penelitian Pendidikan*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2018). *Socialization, engagement, and performance: The role of workplace flexibility*. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 547–562. <https://doi.org/10.1002/job.2210>
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). *Employee performance: An examination of the influence of employee work engagement and organizational commitment*. *Journal of Business Research*, 41(1), 65-74.
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta di Masa Pandemi*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 268-275. Retrieved from <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/356/245>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2022). *Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Task Performance: Mediating Role of Employee Commitment and Achievement-Striving Ability*. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.9136218>
- Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Sistem Work From Anywhere (WFA) bagi ASN sebagai sistem kerja yang humanis dan dinamis menjawab tantangan era VUCA yang disruptif*. Diakses dari <https://www.bkn.go.id/sistem-work-from-anywhere-wfa-bagi-asn-sebagai-sistem-kerja-yang-humanis-dan-dinamis-menjawab-tantangan-era-vuca-yang-disruptif-bkn-work-from-anywhere/>
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2020). *Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility*. *Strategic Management Journal*. Diakses dari https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/Work%20from%20Anywhere_forthcoming%20SMJ_ee8cc7c5-c90e-4ad9-a1f4-47309d693a5c.pdf
- Lembaga Administrasi Negara. (2022). *Urgensi dan Strategi Penerapan Work from Anywhere (WFA) bagi ASN*. Diakses dari <https://archiveweb.lan.go.id/?p=10219>
- Chadee, D., Ren, S., & Tang, G. (2024). *Flexible Work in the Public Sector: A Dual Perspective on Cognitive Challenges*. *Public Personnel Management*, 53(1), 23-45. <https://doi.org/10.1177/00910260241275241>
- Eagle Hill Consulting. (2023). *Striking the Right Balance: Flexible Work Arrangements in Government*. Diakses dari <https://www.eaglehillconsulting.com/insights/government-flexible-work/>
- Rahman, H. (2022). *Urgensi Penerapan Flexible Working Arrangements pada Organisasi Pemerintah di Indonesia*. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 101-115. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/374157111_Urgensi_Penerapan_Flexible_Working_Arrangements_pada_Organisasi_Pemerintah_di_Indonesia
- Route Fifty. (2023). *Flexible Work Options Keep the Public Sector Competitive in These Post-Pandemic Times*.

- Diakses dari <https://www.route-fifty.com/workforce/2023/08/flexible-work-options-keeps-public-sector-competitive-these-post-pandemic-times/389721/>
- Tasrin, K. (2024). *Analisis Studi Literatur Tantangan Penerapan Flexible Working*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 1(3), 203-215. Diakses dari <https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMBIDTER/article/download/209/348/1111>
- Brown, K. (2004). *Human Resource Management in the Public Sector*. Public Administration, 82(1), 63–81.
- Guy, M. E. (2003). *Ties That Bind: The Link between Public Administration and Political Science*. The Journal of Politics, 65(3), 641–655.
- Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. (2023). *Pemerintah Terbitkan Aturan Flexible Working Arrangement bagi ASN*. Diakses dari https://setneg.go.id/baca/index/pemerintah_terbitkan_aturan_flexible_working_arrangement_bagi_asn
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2025). *Aturan Menpan-RB Terbit, ASN Bisa Kerja Fleksibel di Akhir Maret*. Diakses dari <https://money.kompas.com/read/2025/03/06/074100326/aturan-menpan-rb-terbit-asn-bisa-kerja-fleksibel-di-akhir-maret>
- Office of Personnel Management. (n.d.). *Alternative Work Schedules*. Diakses dari <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/reference-materials/handbooks/alternative-work-schedules>
- Choudhury, P., Larson, B., & Foroughi, C. (2019). *The Productivity Effects of Geographic Flexibility: Evidence from the United States Patent Office*. Harvard Business School. Retrieved from https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/Work%20from%20Anywhere_forthcoming%20SMJ_ee8cc7c5-c90e-4ad9-a1f4-47309d693a5c.pdf
- Syahban, L. (2021). *Analisis Work From Office (WFO) dan Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Pegawai dalam Masa Pandemi di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara Makassar*. Universitas Bosowa. Retrieved from <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/1360/2021%20LEILA%20SYAHBAN%204518012237.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Wijaya, P., & Asmanita. (2023). *Pengaruh Work From Home terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Walikota Palembang*. Universitas Bina Darma. Retrieved from <https://repository.binadarma.ac.id/8587/5/A.pdf>

