

**FUTURE WORK ASN "WORK FROM ANYWHERE (WFA)" SEBAGAI  
IMPLIKASI E-GOVERNMENT SYSTEM ATAU SISTEM PEMERINTAHAN  
BERBASIS ELEKTRONIK (SPBE) DAMPAK POSITIF DAN NEGATIF SERTA  
TANTANGAN BAGI PEMERINTAH/ASN**

***FUTURE WORK OF ASN "WORK FROM ANYWHERE (WFA)" AS  
IMPLICATION OF E-GOVERNMENT SYSTEM OR ELECTRONIC-BASED  
GOVERNMENT SYSTEM (SPBE) POSITIVE AND NEGATIVE IMPACTS AND  
CHALLENGES FOR GOVERNMENT/ASN***

**Fitri Yulia, Andi Anggareni, Ratih Aksari Hutabarat, Wahyu Tegar Saputro,  
Aulia Trisnadi Putra, Muh. Ashabul Kahfi**

Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Hasil Perkebunan, Mineral Logam, dan Maritim .  
Jalan Prof. Abdurrahman Basalamah No. 28, Makassar, 90231

\*Email : 23fitriyulia@gmail.com

**ABSTRAK**

Pada masa pandemi Covid-19, pemerintah mengubah sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang masih dilaksanakan secara konvensional. *Work From Anywhere* (WFA) merupakan salah satu sistem kerja yang wacananya akan diterapkan di lingkungan pemerintahan karena di Indonesia sudah memiliki regulasi tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Kebijakan WFA berdasarkan penelitian membuat ASN dapat bekerja lebih fleksibel, waktu pengerjaan tugas menjadi lebih efisien, serta lebih nyaman dalam menyelesaikan tugas. Disamping kelebihan tersebut, terdapat kekurangan penerapan WFA diantaranya terjadi distraksi teknis seperti gangguan jaringan komunikasi, pegawai sulit berkoordinasi dan terjadi kesalahpahaman akibat komunikasi jarak jauh. Pemerintah dan ASN dalam penerapan WFA juga dihadapi beberapa tantangan diantaranya peran pimpinan yang harus bisa menjadi *role model*, infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi yang harus merata, dan peran pemerintah dalam memetakan jabatan dan jenis pekerjaan yang bisa WFA. Agar penerapan WFA berjalan optimal, terdapat beberapa saran diantaranya menentukan teknologi informasi yang tepat baik yang digunakan ASN dalam menjalankan tupoksinya maupun masyarakat sebagai penerima layanan, pengamanan data karena pertukaran data secara *online* rentan diakses pihak luar, serta pemimpin harus mampu melakukan tindakan pengawasan, pengendalian dan penilaian kinerja ASN.

**Kata Kunci:** WFA, Dampak Positif dan Negatif, Tantangan

**ABSTRACT**

*In the Covid-19 pandemic, the government changed the work system of the State Civil Apparatus (ASN) which was still carried out conventionally. Work From Anywhere (WFA) is one of the work systems whose discourse will be applied in the government environment because Indonesia already has regulations on the Electronic-Based Government System (SPBE). WFA's policy based on research allows ASN to work more flexibly, more efficiently and more comfortably in completing tasks. In addition, there are some drawbacks of WFA including technical distractions such as communication network disturbances, difficulty coordinating employees and misunderstandings due to long-distance communication. The government and ASN in implementing WFA are also faced with challenges including the role of leaders who must be able to become role models, information and communication technology infrastructure that must be evenly distributed, and the role of the government in mapping the positions and types of work that can be WFA. In order for the implementation of WFA to run optimally, there are some suggestions including determining the right information technology, both used by ASN in carrying out their duties and the publics as service recipients, data security because online data exchange is vulnerable to be accessed by outside parties, and leaders must be able to carry out supervisory, control and performance appraisal actions for ASN.*

**Keywords:** WFA, SPBE, Positive and Negative Impacts, Challenges

## PENDAHULUAN

Sistem Kerja di Indonesia pada umumnya masih berpatokan pada sistem kerja *Work From Office* (WFO) baik sistem *shift* maupun *non shift*. Sistem kerja *shift* umumnya diterapkan pada perusahaan yang beroperasi hampir 24 jam misalnya pabrik, restoran, rumah sakit, *call center*, pemadam kebakaran, transportasi publik, jasa pengiriman, keamanan dan sebagainya. Sedangkan sistem kerja *non shift* diterapkan hampir di semua lingkungan pemerintahan, perbankan dan sebagainya. Aparatur Sipil Negara (ASN) biasanya bekerja selama 5 hari dalam seminggu dengan durasi jam kerja 7 jam 30 menit. Dua tahun terakhir ini sistem kerja di kantor pemerintahan menjadi tidak efektif karena wabah Covid-19 sehingga pemerintah perlu mengambil langkah-langkah agar pelayanan tetap berjalan normal. Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah yaitu dengan diberlakukannya *Electronic Government* (*E-Government*). Untuk *E-Government* itu sendiri merupakan penerapan kendali dalam sebuah sistem untuk tugas administrasi, pelayanan publik, serta pengawasannya. *E-Government* merupakan sebuah pembaharuan untuk meningkatkan layanan publik dengan menerapkan dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi agar layanan publik menjadi lebih transparan, akuntabel, efektif dan efisien [1].

Sistem *E-Government* erat kaitannya dengan WFO dan *Work From Home* (WFH). Hal ini diharapkan agar pelayanan publik tetap berjalan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. United Nations (UN) *E-Government* 2020 telah menempatkan Indonesia pada peringkat 88 atas pengembangan dan pelaksanaan *E-Government* atau Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) [2]. Hasil penilaian tahun 2020 yang dirilis pada bulan Juli menunjukkan Indonesia naik 19 peringkat dibandingkan tahun 2018 yang berada di urutan 107 dan urutan 116 di tahun 2016 [3]. Hal ini kemudian mendasari pemerintah menilai kebijakan WFA dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi pemerintahan.

Namun, sejalan dengan penerapan WFA terdapat pula beberapa hal yang tidak dapat diimbangi oleh sistem kerja pemerintahan terutama dalam hal pelayanan publik. Kegiatan pelayanan publik diharapkan tetap berjalan seperti sebelum adanya pandemi Covid-19. Hal ini dijalankan sebagai amanah dari UU nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik yang berisikan pemberian pelayanan minimum dan hak masyarakat tetap terpenuhi [1]. Karya tulis ini berupaya memberikan gambaran tentang bekerja dari mana saja atau WFA bagi ASN dalam menjalankan tugasnya. ASN juga dapat memahami kelebihan dan kekurangan serta mengindikasikan tantangan dari penerapan WFA dalam jangka panjang agar berjalan lebih optimal dan tujuan dari *E-Government* dapat terwujud sesuai harapan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *WFO (Work From Office)*

*Work From Office* (WFO) merupakan sistem kerja yang dilakukan dan berpusat di kantor, antara satu pegawai dan pegawai lainnya saling bertatap muka dan bisa melakukan komunikasi langsung sehingga sistem kerja bisa menjadi lebih efektif. Tidak hanya antar pegawai tetapi pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan publik juga akan lebih efektif jika dilakukan secara langsung atau tatap muka. Efektivitas kerja sangat penting perannya sebagai salah satu cara dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam bekerja karena dengan hal ini pegawai bisa memastikan pemahaman para pegawai dalam menyesuaikan dan menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan kerja yang efektif dan efisien. Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan sehingga faktor lingkungan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi efektivitas kerja karena secara keseluruhan berada dalam satu lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungan antara pegawai dan kondisi kerja [4].

## 2. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan sistem pemerintahan dengan pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk memberikan layanan kepada semua penerima layanan. SPBE dilaksanakan dengan prinsip efektivitas, keterpaduan, kesinambungan, efisiensi, akuntabilitas, interoperabilitas dan keamanan [5].

Pelayanan publik yang memanfaatkan TIK telah diterapkan hampir di seluruh negara maju seperti negara-negara di Amerika dan Eropa [6]. Semua proses pelayanan publik bisa diakses melalui sistem informasi pelayanan terintegrasi yang dikenal dengan sebutan *Electronic Government System (E-Government System)*. Tujuan besar penerapan *E-Government System* yaitu menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik, dimana layanan pemerintahan bersifat transparan, akuntabel, dan bebas korupsi [6]. *E-Government System* secara mendasar adalah proses untuk memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi sebagai alat bantu agar sistem pemerintahan dan pelayanan publik berjalan secara efektif dan efisien. Penyelenggaraan *E-Government System* mengacu pada dua hal, yaitu penggunaan teknologi informasi yang memanfaatkan jaringan internet dan terbangunnya sebuah sistem baru tata kelola pemerintahan [7].

## 3. WFH (Work From Home)

*Work From Home (WFH)* sejak pandemi Covid-19 telah banyak diterapkan untuk meminimalisir kontak langsung antar pegawai agar tidak menular satu sama lain. Sistem kerja ini menjadikan pegawai dapat melakukan tugasnya secara daring meskipun sedang berada di rumah. Menurut Fitriani, tahun 2020 fleksibilitas sistem kerja WFH dinilai bagus karena terjadi keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan [1]. Beberapa hal harus diperhatikan pekerja dengan sistem WFH agar tetap produktif yaitu dengan tersedianya ruang khusus bekerja, bekerja sesuai jadwal kerja, berpakaian rapi sesuai baju dinas, tidak terpengaruh dengan keadaan di rumah, dan absen secara *online* [8].

## 4. Work From Anywhere (WFA)

*Work From Anywhere* atau yang secara luas dikenal dengan istilah *Flexible Working Arrangement (FWA)* adalah suatu sistem kerja yang memberi kebebasan seseorang untuk bekerja secara fleksibel dimana saja secara jarak jauh (*remote*) dengan memanfaatkan teknologi telekomunikasi [9]. Sistem kerja secara jarak jauh atau *remote* sebenarnya pertama kali muncul dalam buku "The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society" oleh Norbert Wiener pada 1950. Namun sistem kerja jarak jauh tersebut lebih dikenal dengan istilah *telework* [10].

Pada tahun 1974 muncul juga istilah yang berbeda di Amerika Serikat, istilah yang digunakan untuk sistem kerja jarak jauh atau *remote* adalah *telecommuting*. Istilah tersebut terdapat dalam laporan penelitian University of Southern California yang berfokus pada proyek pengurangan kemacetan lalu lintas yang dikerjakan oleh Nilles dan kawan-kawan pada 1974. Akhirnya istilah tersebut dipublikasikan pada 1976 oleh Nilles dibantu oleh Carlson, Gray and Hanneman [10]. Lalu pada tahun 1979, Frank Schiff menulis artikel untuk Washington Post berjudul "Working at Home Can Save Gasoline". Akibat dari artikel tersebut, gagasan mengenai *telecommuting* akhirnya menjadi lebih dikenal.

Konsep sistem kerja jarak jauh atau *remote* akhirnya mulai mendapat perhatian banyak pihak pada akhir abad 20, yang disertai kemunculan teknologi komunikasi dan komputer. Pada masa tersebut, banyak kantor memberi kesempatan bagi para pekerja untuk bekerja dari rumah daripada datang langsung ke kantor [10]. Percobaan implementasi sistem kerja *remote* memberlakukannya satu hari dalam seminggu. Pada saat yang sama, di beberapa area di Amerika Serikat program uji coba sistem kerja *remote* juga diinisiasi. Perluasan uji coba dilakukan pada tahun 1990-an, dengan menambah jumlah negara bagian,

pemerintah daerah, dan perusahaan untuk menerapkan sistem kerja *remote*. Penerapan sistem kerja *remote* akhirnya terus mengalami perkembangan. Di Amerika, terjadi peningkatan pekerja *remote* dari 8,5% menjadi 11% di tahun 1997. Bahkan pada awal 2000, gagasan sistem kerja *remote* mendapat perhatian luas dan berkembang cepat [10].

Di Indonesia, sistem kerja jarak jauh ini mulai ada seiring munculnya *startup company* yang dikenal sebagai perusahaan rintisan yang berbasis dalam bidang teknologi [11]. Saat itu banyak perusahaan *startup* yang menerapkan sistem atau budaya kerja yang fleksibel dalam hal tempat maupun jam kerja. Sistem kerja jarak jauh di Indonesia mengalami peningkatan menjadi suatu sistem kerja yang umum digunakan di instansi pemerintahan ataupun swasta pada saat mewabahnya virus Covid-19 [12]. Saat itu banyak instansi atau perusahaan yang menerapkan kebijakan *Work From Home* (WFH) di kantornya untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19. Kebijakan WFH tersebut dinilai berhasil dalam meningkatkan percepatan transformasi digital di Indonesia, hal tersebut didasarkan pada pernyataan United Nations (UN) e-Government Survey 2020 [2] yang menempatkan Indonesia pada peringkat 88 atas pengembangan dan pelaksanaan *e-government*. Atas dasar keberhasilan tersebut, pada tahun 2022 pemerintah mengusulkan untuk menerapkan *Work From Anywhere* (WFA) pada Instansi Pemerintahan.

*Work From Anywhere* (WFA) merupakan sistem kerja yang menjadikan pekerjaan lebih fleksibel karena pekerja dapat melakukan pekerjaan dimana saja dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi namun tetap harus produktif [13]. Hal ini diharapkan bisa memberi kenyamanan bagi pekerja sehingga produktivitas dan tanggung jawab kerja tetap terlaksana. Usulan mengenai WFA ini didasari oleh sistem WFH yang dinilai berhasil. Menurut Biro Humas, Hukum, dan Kerjasama BKN, pemberlakuan sistem kerja WFO-WFH selama pandemi Covid-19 menunjukkan ASN dan masyarakat yang dilayani terbukti cukup adaptif [14]. Selain itu, percepatan transformasi digital dinilai baik dengan adanya penyesuaian sistem kerja WFO-WFH [15].

## PEMBAHASAN

### 1. Dampak Positif dan Negatif WFA bagi ASN

Pemerintah tengah mengkaji rencana penerapan WFA bagi ASN. kebijakan ini sedang ditelaah oleh pemerintah setelah mengklaim praktik WFO dan WFH berhasil diterapkan selama pandemi Covid-19. Penerapan kebijakan WFA akan membuat para ASN fleksibel saat bekerja tutur Satya Pratama, Kepala Biro Hukum, Humas dan Kerjasama Badan Kepegawaian Negara (BKN). Rencana ini dianggap efektif karena dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan ASN dalam bekerja, sekaligus meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi pemerintahan [16].

Sementara itu, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) telah menyiapkan sistem kerja *flexiwork* sejak akhir tahun lalu [17]. Menurut survei yang dilakukan terhadap 14.900 ASN di Jawa Barat dari berbagai latar belakang, menemukan bahwa hampir 80% lebih responden menyatakan bahwa pemberlakuan kebijakan WFH membuat mereka dapat melakukan kegiatan yang bisa menopang aktivitas kerja dan meningkatkan partisipasi antar pekerja. 73,8% responden menyatakan bahwa pelayanan lembaga/instansi tempat mereka bekerja yang diberikan kepada user (pimpinan/opd lain/masyarakat) semakin optimal ketika diberlakukannya fleksibilitas bekerja serta capaian organisasi semakin meningkat dengan adanya fleksibilitas dalam bekerja (74,9%). Selain itu, fleksibilitas membuat responden puas dalam mengerjakan tugas yang diberikan (90,3%) lantaran fleksibilitas dalam bekerja membuka peluang atau kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan diri (88,8%) [18].

Akan tetapi unit kerja yang bersinggungan langsung dengan pelayanan publik yang tugas dan fungsinya menuntut kehadiran di kantor tetap diberlakukan WFO, antara lain tenaga medis, pemadam kebakaran, Satpol PP, pengawas perikanan, petugas lalu lintas

hingga petugas pemasyarakatan, termasuk ASN yang bekerja di sektor kritikal seperti isu pangan, keuangan hingga keamanan tidak bisa bekerja WFA. Kerentanan serangan siber bisa berdampak buruk ketika pekerja keamanan sedang melakukan rapat atau pertukaran dokumen dimana peretas bisa mengambil dokumen penting yang ditransmisikan secara daring [16].

Bahkan Pengamat Kebijakan Publik Universitas Trisakti, Trubus Rahadiansyah justru menganggap bahwa jika wacana WFA jadi diterapkan akan menjadi PR besar bagi pemerintah dalam membuat sistem koordinasi yang rapi dan stabil. Pengawasan yang intensif demi akuntabilitas kerja, pengukuran kinerjanya perlu diperhatikan karena semuanya serba IT, supaya kerja ASN tetap terjamin, terutama bagaimana agar produktivitas dapat terjaga dan kinerja tetap optimal [19].

Terdapat kelebihan dan kekurangan dari penerapan sistem kerja jarak jauh termasuk didalamnya WFA bagi ASN. Beberapa kelebihan dari sistem kerja WFA adalah Fleksibilitas, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustajab et al. [20], sistem kerja jarak jauh memberikan mereka kebebasan dalam mengatur waktu kerja dan tempat kerja. Pekerja tidak harus mengikuti aturan dimulai dan berakhirnya jam kerja seperti yang biasanya diberlakukan di kantor. Hal tersebut memberikan dampak yang positif terhadap hasil kerja mereka karena mereka dapat secara fleksibel menentukan jam mulai kerja sesuai dengan yang dibutuhkan. Manfaat dari bekerja jarak jauh adalah pegawai dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja, sehingga menjadi lebih fleksibel [10].

Efisiensi Waktu, sistem kerja jarak jauh secara nyata dapat menghemat waktu, dikarenakan pegawai tidak perlu menghabiskan waktu dalam perjalanan dari lokasi mereka berada menuju ke kantor dan juga sebaliknya [21]. Hal ini tentu saja memberikan keuntungan bagi pegawai karena waktu mereka tidak ada yang terbuang habis di perjalanan [20]. Kenyamanan, dengan bekerja dari jarak jauh, kebebasan akan terasa pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan karena tidak ada pengawasan langsung dari atasan dimana hal ini sangat berbeda saat bekerja di kantor [21]. Para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan menyesuaikan gaya dan kebiasaan mereka dalam bekerja, tanpa harus secara formal menjaga sikap dan perilaku mereka [20].

Selain dampak positif, sistem kerja WFA juga dianggap mempunyai dampak negatif bagi pegawai pemerintahan. Hal yang dimaksud adalah fungsi pokok (tupoksi) ASN sebagai pelayanan publik. Hal ini akan menjadi tidak efektif jika pelayanan publik dilakukan dengan sistem kerja jarak jauh/sistem kerja WFA. Pengamat kebijakan publik Agus Pambagio mengungkapkan, kebijakan WFA bagi ASN masih perlu kajian komprehensif dan banyak hal yang masih harus dipertimbangkan [22].

Anggota DPR RI dari Komisi II Aminurokhman meminta pemerintah secara cermat dan detail mengkaji kebijakan WFA, mengingat tugas pokok dan fungsi (tupoksi) ASN yang berkaitan dengan pelayanan publik [15]. Hal lain yang bisa menjadi efek negatif adalah pegawai akan merasakan adanya distraksi yang menghambat penyelesaian pekerjaan mereka seperti distraksi teknis. Misalnya, terdapat gangguan peralatan kerja yang tidak mendukung serta gangguan jaringan komunikasi untuk distraksi teknis [20].

Sistem kerja jarak jauh membuat pegawai tidak bisa bertemu secara langsung baik dengan pimpinan maupun rekan kerjanya sehingga hal ini menyebabkan terjadinya keterbatasan komunikasi [10]. Keterbatasan komunikasi ini dikarenakan adanya distraksi teknis. Distraksi teknis seperti kurangnya peralatan yang mendukung, dan gangguan jaringan komunikasi menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, pengiriman laporan hingga pengiriman informasi penting lainnya [23].

Disamping itu, pekerjaan menjadi tidak optimal untuk diselesaikan karena respon tidak didapat secara langsung [24]. Pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja [25]. Dibutuhkan penjadwalan kerja yang lebih rapi bahkan mungkin perlu ditetapkan waktu tetap untuk berkumpul di

kantor [10]. Risiko lain adalah adanya ketidakpercayaan yang timbul antara pegawai dengan atasannya atau bahkan instansinya dikarenakan konsep kurang dipahami oleh kedua belah pihak [20].

Menurut penelitian yang dilakukan oleh [26], Pegawai yang menerapkan WFA mengalami perubahan cara kerja dari yang semua menggunakan cara kerja *offline* menjadi cara kerja *online*. Dari sisi pengeluaran biaya, sistem WFA belum tentu membuat pengeluaran pegawai menjadi lebih rendah. Hal ini dikarenakan timbulnya pengeluaran baru berupa pemasangan jaringan internet serta peningkatan kualitas perangkat pendukung seperti gawai dan laptop, walaupun di sisi lain terdapat penghematan berupa biaya transportasi dan konsumsi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan [27] bahwa terjadi perubahan model cara bekerja dengan pemanfaatan TIK.

## 2. Tantangan WFA bagi ASN

Efektivitas penerapan sistem kerja WFA telah diteliti dan untuk penerapannya di Indonesia terdapat beberapa tantangan. Beberapa tantangannya sebagai berikut:

1. Tantangan pertama yang dihadapi ASN dalam penerapan WFA yaitu tantangan kepemimpinan. Masih banyak pola pikir ASN yang menjabat sebagai pimpinan memiliki pola pikir yang konvensional, artinya pimpinan masih menerapkan sistem lama. Pimpinan masih mengharuskan semua bawahannya untuk hadir secara fisik di kantor dan pulang kerja sesuai jadwal, adanya konflik kepentingan di tingkat pemerintah pusat dan daerah, peraturan yang belum disosialisasikan dan penerapannya belum merata, serta pengalokasian anggaran pembangunan infrastruktur pelayanan publik yang memanfaatkan *E-Government System* dalam APBN/APBD belum menjadi prioritas. Pada era normal baru sekarang ini peran pimpinan sangat penting yaitu harus bisa menjadi *role model* agar dapat menjaga keharmonisan dalam memimpin dan menjadi sumber inspirasi yang mendorong tumbuhnya kreativitas inovasi di kalangan ASN [28].
2. Tantangan kedua yaitu tantangan geografis. Digitalisasi yang tidak merata mengakibatkan ketersediaan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi juga tidak merata [29]. Secara geografis masih banyak wilayah Indonesia berstatus *blank spot* yang berarti kondisi dimana suatu tempat tidak terlingkup oleh sinyal komunikasi, baik itu komunikasi digital maupun komunikasi analog. Bila terjadi *blank spot* maka komunikasi yang terjalin menjadi tidak baik, artinya akan sulit terjadi komunikasi dua arah. Kondisi ini dapat menghambat sistem pemerintahan yang akan menerapkan *E-Government* di wilayah tersebut [30].
3. Tantangan ketiga yaitu adanya sikap skeptis dari masyarakat terhadap ASN yang menerapkan sistem kerja WFA. Masyarakat berasumsi jika ASN bekerja secara WFA maka kinerja ASN dianggap menjadi kurang produktif dan mengganggu keberlangsungan pelayanan publik. Oleh sebab itu pemerintah perlu segera memetakan jabatan dan jenis pekerjaan yang dapat diterapkan dengan sistem WFA. Hasil pemetaan sistem WFA harus disosialisasikan ke ASN dan masyarakat.

## KESIMPULAN

Berkaca dari adanya WFH bagi ASN di masa pandemi Covid-19 yang dinilai terbukti berjalan dengan baik. Tujuannya adalah meningkatkan kinerja dan kepuasan ASN dalam bekerja dan memberikan pelayanan kepada publik, tersedianya layanan publik yang optimal, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi birokrasi pemerintahan. Kebijakan WFA yang wacananya akan diterapkan di lingkungan pemerintahan karena di Indonesia sudah punya sistem dan regulasi lewat Perpres 95 tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Secara prinsip sistem SPBE sudah bisa diterapkan, artinya tidak ada

regulasi yang melarang pemerintah karena dasar hukumnya sudah ada sehingga bisa dilaksanakan. Mengingat hal utama yang harus diperhatikan pemerintah untuk menerapkan WFA adalah regulasi atau aturan teknisnya harus dibangun dengan baik. Wacana WFA juga masih memiliki dampak positif, negatif, dan tantangan yang masih harus dipikirkan dan dipertimbangkan jika akan diterapkan kedepannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. J. L. Fitria, "Penerapan Work From Home Dan Work From Office Dengan Absensi Online Sebagai Implikasi E-Government Di Masa New Normal Implementation of Work From Home and Work From Office With Online Absence As an E-Government," *Civ. Serv.*, vol. 14, no. 1, pp. 69–100, 2020.
- [2] Rio Yusri Maulana, "Collabotive Digital Transformation Pemerintah Provinsi Jawa barat," *J. NOKENILMU-ILMUSOSIAL*, vol. 7, no. 2, pp. 263–277, 2022.
- [3] K. P. A. Negara, "Hasil Survei PBB, 'e-Government' Indonesia Naik Peringkat," 2022. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/hasil-survei-pbb-e-government-indonesia-naik-peringkat>
- [4] M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018, doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- [5] P. P. Lubis, "Transformasi Paradigma Dan Proses Dalam Konteks Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Berbasis Elektronik Paradigm Transformation and Process in the Context of Organizing Electronic-Based Regional Government Abstract Elektronik ( SPBE ) telah banyak dilakuk," *J. Reformasi Huk.*, vol. XXIII, no. 2, pp. 188–205, 2019.
- [6] L. Muliawaty and S. Hendryawan, "Peranan E-government dalam Pelayanan Publik (Studi Kasus; Mal Pelayanan Publik Kabupaten Sumedang)," *J. Ilmu Adm.*, vol. 11, pp. 101–112, 2020.
- [7] E. A. Sosiawan, "Tantangan Dan Hambatan Dalam Implementasi E-Government Di Indonesia," *Semin. Nas. Inform.*, vol. 2008, no. semnasIF, pp. 99–108, 2008.
- [8] M. Sofiana, E. Supriyadi, A. Maulina, A. Junaidi, and R. Wahyuni, "Studi Kasus Kesiapan Hybrid Working Kantor Pertanahan Kota Pekalongan Jawa Tengah Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial," vol. 2, pp. 333–344, 2022.
- [9] O. Mungkasa, "Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran," *Bappenas Work. Pap.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–32, 2020, doi: 10.47266/bwp.v3i1.52.
- [10] O. Mungkasa, "Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19," *J. Perenc. Pembang. Indones. J. Dev. Plan.*, vol. 4, no. 2, pp. 126–150, 2020, doi: 10.36574/jpp.v4i2.119.
- [11] K. R. Astuti, "Infrastruktur dan teknologi dorong kemajuan umkm," *Forum Manaj.*, vol. 17, pp. 71–86, 2019.
- [12] T. Taufik and H. Warsono, "Birokrasi baru untuk new normal: tinjauan model perubahan birokrasi dalam pelayanan publik di era Covid-19," *Dialogue J. Ilmu Adm. ...*, vol. 2, no. 1, pp. 1–18, 2020, [Online]. Available: [http://doc-pak.undip.ac.id/1153/1/Birokrasi Baru Untuk New Normal Tinjauan Model Perubahan Birokrasi Jurnal Dialogue.pdf](http://doc-pak.undip.ac.id/1153/1/Birokrasi%20Baru%20Untuk%20New%20Normal%20Tinjauan%20Model%20Perubahan%20Birokrasi%20Jurnal%20Dialogue.pdf)
- [13] N. M. Shofa, "Apa Itu Work From Anywhere? Ini Syarat dan Manfaatnya yang Harus Kamu Tahu," 2022. <https://www.kitalulus.com/seputar-kerja/apa-itu-work-from-anywhere>
- [14] Rochmanuddin and J. Syahrudin, "BKN Wacanakan ASN Bisa Work From Anywhere, Netizen Protes," 2022. <https://www.idntimes.com/news/indonesia/santi-dewi/bkn-wacanakan-asn-bisa-work-from-anywhere-netizen-protes>
- [15] A. Dhita and K. Amrynudin, "WACANA KEBIJAKAN WORK FROM ANYWHERE ( WFA )

- BAGI ASN," 2022.
- [16] WDS, "Poin Plus dan Minus ASN Work From Anywhere (WFA)," 2022. <https://wartaguru.id/poin-plus-dan-minus-asn-work-from-anywhere-wfa/>
- [17] Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia, "New Normal, Pemerintah Dituntut Terapkan Budaya Kerja Baru," 2020. <https://bkpsdm.mubakab.go.id/home/berita/detail/new-normal-pemerintah-dituntut-terapkan-budaya-kerja-baru->
- [18] A. P. Taher, "Mengkaji Plus Minus Wacana Work from Anywhere bagi ASN Indonesia Baca selengkapnya di artikel 'Mengkaji Plus Minus Wacana Work from Anywhere bagi ASN Indonesia,'" 2022. <https://tirto.id/mengkaji-plus-minus-wacana-work-from-anywhere-bagi-asn-indonesia-gr1T>
- [19] S. C. Arini, "Wacana Work From Anywhere buat PNS Tak Semudah Itu Ferguso," 2022. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6075283/wacana-work-from-anywhere-buat-pns-tak-semudah-itu-ferguso>
- [20] D. Mustajab, A. Bauw, A. Rasyid, A. Irawan, M. A. Akbar, and M. A. Hamid, "Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity," *TIJAB (The Int. J. Appl. Business)*, vol. 4, no. 1, p. 13, 2020, doi: 10.20473/tijab.v4.i1.2020.13-21.
- [21] D. Ma'rifah, "Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai," *Civ. Serv.*, vol. 14, no. 2, pp. 53–64, 2020.
- [22] N. R. Aida, "Wacana WFA bagi ASN, Pengamat Singgung Produktivitas Pegawai Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul 'Wacana WFA bagi ASN, Pengamat Singgung Produktivitas Pegawai', Klik untuk baca: <https://www.kompas.com/tren/read/2022/05/14/130000565/wacana->, 2022. <https://www.kompas.com/tren/komentar/2022/05/14/130000565/wacana-wfa-bagi-asn-pengamat-singgung-produktivitas-pegawai>
- [23] N. Ali, "Dampak Positif Dan Negative Covid-19 Terhadap Ibu Rumah Tangga Work From Home," *AL-WARDAH J. Kaji. Perempuan, Gend. dan Agama*, vol. 15, no. 1, pp. 815–827, 2021, doi: 10.46339/al-wardah.xx.xxx.
- [24] N. M. Sabitah and H. Susilo, "Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback Untuk Mengukur Soft Competence Karyawan (Studi Pada PT. Petrokimia Gresik)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 47, no. 1, pp. 56–62, 2017.
- [25] I. K. Alimuddin, "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19: Studi Kasus Pada Bank BTN," *Yume J. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 323–332, 2021, doi: 10.37531/yume.vxix.333.
- [26] R. Hartanto and I. G. Sanica, "Menakar Work From Everywhere Di Era New Normal," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 10, no. 06, p. 537, 2021, doi: 10.24843/eeb.2021.v10.i06.p04.
- [27] A. Jaiswal and C. J. Arun, "Unlocking the COVID-19 Lockdown: Work from Home and Its Impact on Employees," *Res. Sq.*, pp. 1–27, 2020.
- [28] Fitria, "Penerapan Electronic Government Dalam Pelayanan Publik Di Era Otonomi Daerah," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2013.
- [29] Y. D. Hadiyat, "Kesenjangan Digital di Indonesia (Studi Kasus di Kabupaten Wakatobi)," *Pekommas*, vol. 17, no. 2, pp. 81–90, 2014.
- [30] KARMAN and A. R. BERTO, "CELLULAR PHONE AND THE USAGE (Problems of Cellular Phone's Usage In Blank Spot Areas of Indonesia)," pp. 259–284, 2015.