

Work from Home:
Menuju Kinerja Aparatur Sipil Negara Yang Lebih Efisien
(Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Provinsi Jawa Barat)

Author:
Sagita Wirasistha¹, Ayu Widowati Johannes²

Email:
sagita_wirasistha@ipdn.ac.id¹, ayuwidowati@ipdn.ac.id²

Affiliasi
Institut Pemerintahan Dalam Negeri

*Corresponding author
Ayu Widowati Johannes
Fakultas Manajemen Pemerintahan
Institut Pemerintahan Dalam Negeri
ayuwidowati@ipdn.ac.id

Received: June 08, 2023
Revised: June 20, 2023
Accepted: June 29, 2023
Available Online: June 30, 2023

Abstrak

Pelaksanaan *Work from Home* dalam penyelenggaraan pemerintahan telah memberikan dampak dan fenomena yang signifikan. Pemerintah perlu mempertimbangkan beberapa hal dalam pelaksanaan *Work from Home* agar dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengatasi dampak negatif dan memaksimalkan manfaatnya. Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menganalisa pelaksanaan *Work From Home*, mengkaji hal yang menjadi kendala dalam melaksanakan *Work from Home*, dan mengkaji adanya dampak *Work from Home* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Data diolah dengan metode analisis deskriptif kualitatif dengan data yang diambil dari wawancara bidang-bidang di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Dan juga menggunakan metode studi pustaka yaitu *Work from Home*. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelaksanaan *Work from Home* di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat berjalan baik dan tidak ditemukan adanya penghambat yang signifikan dan kinerja para pegawai tetap terjaga dengan tetap mengedepankan pelayanan kepada masyarakat dan tetap menerapkan protokol kesehatan dengan ketat.

Kata Kunci: *Work from Home, Kinerja, Aparatur Sipil Negara*

Abstract

The implementation of Work from Home in government administration has had a significant impact and phenomenon. The government needs to consider several things in implementing Work from Home so that it can take appropriate steps to overcome the negative impacts and maximize the benefits. This research aims to analyze the implementation of Work from Home, examine the obstacles in implementing Work from Home, and examine the impact of Work from Home on the performance of the State Civil Service. The data was processed using a qualitative descriptive analysis method with data taken from interviews in various fields at the West Java Province Human Resources Development Agency. And also using the literature study method, namely Work from Home. Based on the research results, the implementation of Work from Home at the West Java Provincial Human Resources Development Agency is going well and there are no significant obstacles found and employee

performance is maintained while prioritizing service to the community and continuing to strictly implement health protocols.

Keyword: *Work from Home, Performance, Aparatur Sipil Negara*

Pendahuluan

Pandemic Covid-19 yang hingga saat ini masih menjadi perhatian masyarakat mempengaruhi sistem pemerintahan yang menyebabkan pegawai harus melakukan adaptasi terhadap cara kerja baru dengan harapan dapat mengurangi penyebaran Covid-19 ini maupun melindungi diri sendiri (Prabowo dkk, 2022). Pemerintah dalam menghadapi pandemic yang terjadi sudah mengupayakan banyak hal dalam menghindari penyebarannya yaitu salah satunya dengan mengeluarkan kebijakan *Work from Home* (Tuwinanto & Rahadi, 2021).

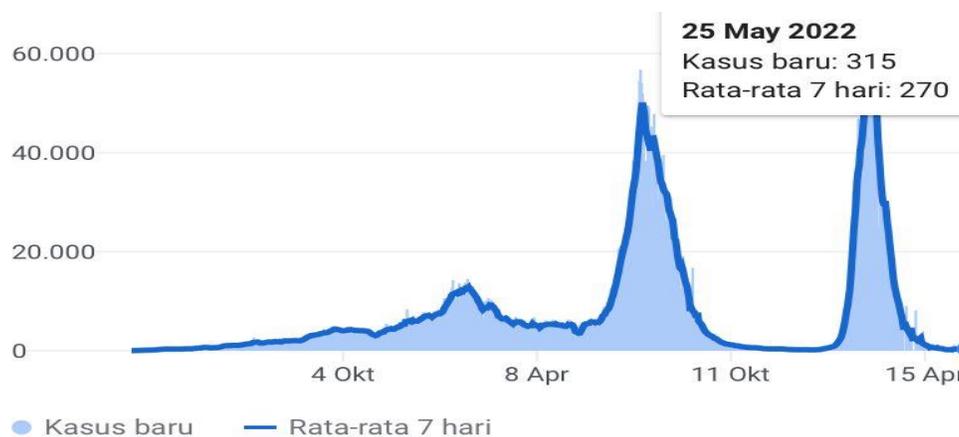
Dalam surat edaran (SE) Menteri PANRB No. 25/2021 tentang perubahan atas SE Menteri PANRB No. 23/2021 tentang penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN selama pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat pada masa pandemi Covid-19. Pelaksanaan tugas diprioritaskan bagi pegawai yang telah divaksin. Kebijakan *Work from Home* yang diterapkan hingga saat ini bisa menjadi inovasi baru bagi para aparatur sipil Negara untuk tetap bisa mencapai kinerja yang di tentukan tanpa harus datang ke kantor secara langsung.

Dalam rangka merespons kondisi pandemi yang sedang berlangsung, pelaksanaan tugas yang memberikan prioritas kepada pegawai yang telah divaksin menjadi langkah yang signifikan. Keputusan ini menggambarkan komitmen pemerintah untuk melindungi kesehatan dan kesejahteraan pegawai serta masyarakat pada umumnya (Baihaqi Nawfal, 2021, Direktorat Sistem Perbendaharaan, 2021). Prioritas kepada pegawai yang telah divaksin juga memperlihatkan upaya dalam mengendalikan penyebaran penyakit dan membangun kepercayaan terhadap program vaksinasi di kalangan aparatur sipil negara (Rahman, 2021). Dengan memberikan akses lebih besar kepada pegawai yang telah divaksin, pelaksanaan tugas dapat dijalankan dengan lebih aman dan dapat mengurangi risiko penularan dalam lingkungan kerja.

Kebijakan *Work from Home* yang telah diterapkan sebagai tanggapan terhadap situasi pandemi telah membuka peluang untuk inovasi baru dalam pelaksanaan tugas Aparatur

Sipil Negara (Siregar & Febrina (2022)). *Work from Home* menjadi alternatif efektif bagi mereka untuk tetap menjalankan tugas dengan menjaga jarak fisik dan mengurangi kerumunan di tempat kerja (Siregar, & Nasution, 2022). Keuntungan utama dari *Work from Home* adalah fleksibilitas yang diberikan kepada pegawai dalam mengatur waktu dan lingkungan kerja yang paling produktif bagi mereka. Namun, implementasi *Work from Home* juga membutuhkan perhatian terhadap infrastruktur teknologi yang memadai dan kebijakan yang menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan pengawasan yang efisien. Dalam hal ini, inovasi dalam bentuk pengembangan alat komunikasi dan pemantauan kinerja yang sesuai dengan lingkungan *Work from Home* menjadi krusial untuk memastikan kelancaran dan produktivitas pelaksanaan tugas.

Terhitung 6.053.424 orang positif covid-19, 5.893.860 orang sembuh dan 156.553 orang meninggal dunia dari maret 2020 hingga saat ini. Menyebabkan Indonesia masih harus waspada dengan adanya pandemi covid-19 ini



Kebijakan *Work from Home* ini salah satunya diterapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa barat yang dimana total keseluruhan pegawai di BPSDM prov jawa barat ialah 200 orang baik PNS maupun Non-PNS. Dengan kebijakan yang ada BPSDM jawa barat menerapkan sistem *shift* bagi para pegawai untuk melaksanakan WFH, sekitar 50% pegawai melaksanakan *Work from Home* sehingga penyebaran Covid-19 bisa terhindarkan.

Dengan kebijakan *Work From Home* yang di terapkan oleh pemerintah, harus ada penyesuaian yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa ASN mengalami kendala dalam dalam penyesuaian kinerja yaitu kurangnya pengetahuan ASN dalam menggunakan aplikasi online, sarana prasarana yang dimiliki tidak menunjang kinerja, dan kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap kinerja dari ASN itu sendiri. Dengan penelitian ini kami ingin mengetahui apakah kebijakan *Work From Home* layak untuk diterapkan sebagai suatu sistem kerja ASN dalam meningkatkan efisiensi kinerja ASN itu sendiri.

Beberapa penelitian terkait dengan penelitian ini seperti artikel Rezeky Ana Ashal, pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI tahun 2020 dengan judul “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. Berdasarkan artikel tersebut bahwa pelaksanaan *Work From Home* menunjukkan kesuksesan dan kelancaran. Namun, terdapat beberapa kendala yang menghambat, seperti terkadang terjadi gangguan teknologi saat melaporkan aktivitas kerja dari rumah. Selain itu, beberapa fasilitas yang tersedia di kantor tidak tersedia di rumah, sehingga pegawai yang memiliki jadwal kerja di kantor dapat menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan lebih baik.

Dampak dari *Work from Home* terhadap kinerja aparatur sipil Negara terlihat dalam peningkatan loyalitas dan integritas pegawai ASN yang terjadi secara tidak langsung. Faktor peningkatan semangat kerja individu dipengaruhi oleh tingkat kenyamanan dan kebahagiaan saat bekerja. Peningkatan loyalitas pegawai terhadap organisasi karena diberikan kesempatan untuk bekerja dari rumah. Selain itu, integritas ASN juga mengalami peningkatan secara tidak langsung karena mereka harus mengatur waktu dan tugas mereka sendiri. *Work from Home* memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Kantor pemerintahan. Meskipun demikian, faktor-faktor penghambat seperti gangguan teknologi dan ketidaktersediaan fasilitas di rumah perlu diatasi untuk memastikan kesinambungan dan efektivitas pelaksanaan *Work from Home*. Dalam jangka panjang, manfaat loyalitas, integritas, dan semangat kerja individu yang dihasilkan dari *Work from*

Home dapat memberikan dampak positif pada kualitas pelayanan publik dan efisiensi birokrasi.

Kemudian artikel Jurnal Mulyadin Syarifuddin, Tahun 2021 dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Kerja *Work from Home* Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Bima menjelaskan bahwa Melakukan pekerjaan dari rumah atau yang dikenal dengan istilah *Work from Home* memiliki tanggung jawab dan kewajiban yang sebanding dengan bekerja di kantor. Namun, implementasi *Work from Home* menghadapi tantangan dan hambatan yang tidak ringan, karena ada bidang pekerjaan yang tidak dapat dilakukan dari rumah. Sejumlah faktor memengaruhi pelaksanaan *Work from Home* yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, pelayanan melalui Zoom Meeting sering terganggu oleh masalah koneksi internet, mengakibatkan gangguan dalam pertemuan dan informasi yang tidak jelas (Pujianti, 2021, Aji & Lataruva 2022). Selain itu, keterbatasan perangkat kerja seperti laptop, printer, dan meja, serta perubahan komunikasi internal dari tatap muka menjadi online (Amanda, dkk, 2022, Perez-Pereda, ect, 2022), mengakibatkan penyampaian informasi kurang efektif.

Kondisi ini mempengaruhi kelancaran pekerjaan, terutama dalam mengatasi permasalahan yang memerlukan kolaborasi antarpegawai. Koordinasi antara manajer, kepala seksi, dan staf sulit dipantau secara rinci dan kurang efisien. Proses surat-menyurat, tanda tangan, dan paraf juga menjadi lebih rumit karena harus dilakukan secara langsung, mengakibatkan biaya tambahan seperti transportasi dan biaya internet. Selain itu, lingkungan di rumah sering kali mengganggu fokus dan efisiensi pekerjaan.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode deskriptif kualitatif serta berdasarkan pada kajian literatur atau studi pustaka. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk memahami fenomena yang diamati secara mendalam yang berupa kumpulan data-data non angka yang bersifat deskriptif (Sugiyono 2016), sementara studi pustaka memberikan dasar teoritis yang mendukung analisis melalui pengumpulan

data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan (Nazir, 2013). Data penelitian diperoleh melalui wawancara dengan sejumlah narasumber yang merupakan bagian dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Fokus penelitian ini adalah mengkaji Pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan dengan lokasi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat, di mana penulis melakukan pengamatan serta pengumpulan data terkait pengaruh *Work from Home* terhadap kinerja aparatur sipil negara. Dengan demikian, penelitian ini mengacu pada situasi khusus di lingkungan organisasi tersebut.

Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Work from Home* terhadap kinerja aparatur sipil negara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa aspek penting yang akan dikaji, yaitu kualitas kinerja dan kuantitas pekerjaan aparatur sipil negara, kedisiplinan yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan *Work from Home*, tingkat kreativitas yang diaplikasikan dalam menjalankan pekerjaan jarak jauh, serta tanggung jawab yang mereka emban dalam menjalankan tugas saat berada di rumah. Keseluruhan aspek tersebut akan dianalisis dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap dampak penggunaan *Work from Home* dalam konteks Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan *Work from Home* di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat

Dalam Surat Edaran (SE) Menteri PANRB No. 25/2021 tentang perubahan atas SE Menteri PANRB No. 23/2021 tentang penyesuaian Sistem Kerja Pegawai ASN selama

pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat pada masa pandemi Covid-19. Menyesuaikan dengan kebijakan tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat melakukan adaptasi terhadap Pegawai nya dengan menerapkan sistem 50%.

Dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat berdasarkan Pergub No. 77 Tahun 2016 yaitu melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengembangan sumber daya manusia, meliputi sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan, pengembangan kompetensi teknis substantif, pengembangan kompetensi teknis umum serta pengembangan kompetensi manajerial yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dan dengan fungsi

1. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis urusan Pemerintahan bidang pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi;
2. Penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi;
3. Penyelenggaraan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
4. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Badan; dan
5. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi aparatur sipil Negara, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur tetap diberdayakan dalam melaksanakan kebijakan *Work from Home*. Kebijakan *Work from Home* yang diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 dan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) Nomor 34 tahun 2020 tentang perubahan Surat Edaran Menteri PAN-RB Nomor 19 tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri PAN-RB ada ketentuan aparatur dapat bekerja di rumah/tempat tinggalnya masing-masing. Namun, pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) memastikan ada 2 level pejabat structural yang mengawasi agar pelaksanaan pelayanan tetap terlaksana dengan baik dan lancar.

Aparatur Sipil Negara yang bekerja dirumah diwajibkan untuk tetap berada di rumah/tempat tinggal masing-masing kecuali dalam keadaan yang tidak bisa di hindari (kekurangan bahan makanan, memiliki penyakit akut, keselamatan diri dan tetap harus melapor). Aparatur Sipil Negara yang bekerja dirumah (*Work from Home*) bisa mengikuti rapat/pertemuan penting melalui zoom meeting. Menyesuaikan dengan keadaan sekarang kegiatan perjalanan dinas dan kegiatan tatap muka masih bisa dilaksanakan dalam internal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Namun, kegiatan tersebut dilaksanakan masih dalam jumlah yang terhitung sedikit dan masih di laksanakan oleh pegawai internal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

Protocol kesehatan masih diterapkan oleh badan pengembangan sumber daya manusia provinsi jawa barat dalam pelaksanaan pelayanan penyelenggaraan pengembangan kompetensi. Pelaksanaan pelatihan yang biasanya dilaksanakan secara langsung/tatap muka dengan keadaan pandemic ini dilaksanakan secara online/daring. Badan pengembangan sumber daya manusia menciptakan sebuah aplikasi pembelajaran bagi ASN yang ingin mengikuti pelatihan.

Aplikasi yang dikembangkan oleh Badan Pengembangan Sumber daya manusia provinsi jawa barat membuktikan bahwa dengan adanya pandemic covid-19 ini badan pengembangan sumber daya manusia provinsi jawa barat bisa mengeluarkan inovasi terbaru yang di terapkan dan dipakai oleh ASN yang ingin mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi. Aplikasi pembelajaran yang di sebut SISTA PRAJA atau Aplikasi Sistem Pembelajaran Jabar Diajar yang merupakan aplikasi pembelajaran bagi ASN dalam mengikuti pelatihan dengan sistem pembelajaran mandiri yaitu disediakan video-video yang dapat ditonton oleh peserta pelatihan. Sehingga peserta pelatihan tidak perlu hadir ke tempat pelatihan, dan pelatihan dapat dilaksanakan di rumah/tempat tinggal peserta yang

membuat sistem pembelajaran yang disediakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat menjadi fleksibel.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat diketahui bahwa dalam masa *Work from Home* pelaksanaan tugas, ASN Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat mengalami beberapa kendala yaitu:

1. Aplikasi untuk absen pegawai terkadang error dan tidak bisa diakses
Dalam hal ini seringkali pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat mengalami kendala saat ingin absen dari rumah, dan menyebabkan ASN tersebut melewatkan absen dan memengaruhi capaian kehadirannya.
2. Dalam pelaksanaan kegiatan ASN seringkali tidak memiliki sarana dalam menyelesaikan tugasnya
Kegiatan perjalanan dinas yang dilakukan oleh ASN Badan Pengembangan Sumber daya manusia seringkali tidak terfasilitasi atau fasilitas yang ada hanya di kantor menyebabkan ASN tetap harus ke kantor untuk menyelesaikan tugasnya tersebut, dengan hal ini menjadi tidak efisien bagi pegawai ataupun regulasi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, karena ASN tetap harus ke kantor dalam pelaksanaan *Work from Home*.
3. Kurangnya pemantauan yang dilakukan oleh pimpinan structural
Evaluasi kinerja pegawai sangatlah dibutuhkan, pemantauan terhadap kinerja yang dilaksanakan ASN tiap hari memengaruhi cara kerja ASN itu sendiri. Pengarahan terlebih dahulu oleh pimpinan dapat membantu ASN dalam melaksanakan tugasnya.

Selama *Work from Home* berlangsung ASN di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat telah melaksanakan dengan baik. Kinerja yang diberikan selalu terpenuhi walau dengan kendala yang dialami. Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang harus dibentuk. Dengan dukungan dari organisasi berupa dukungan sarana prasarana, lingkungan kerja dan juga dukungan dari pimpinan tidak akan memengaruhi kinerja pegawai di manapun tempat kerjanya. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan

kerja yang baik akan memengaruhi kinerja pegawai kedepannya, dalam hal ini membangun motivasi kerja dari para pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya.

Sarana prasaran sebagai penunjang kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat sudah tergolong sangat baik. Namun, kendala yang dihadapi pegawai pada saat *Work from Home* memang tidak bisa di hindarkan, fasilitas yang terkadang hanya dimiliki oleh organisasi tetap menuntut ASN untuk datang ke kantor dan melaksanakan dinas dari kantor. hasil penelitian menunjukkan bahwa ASN di Badan pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa barat tetap dapat memenuhi capaian kinerja walau diharuskan untuk datang ke kantor untuk memakai sarana prasarana yang ada. Dalam pelaksanaan *Work from Home* hasil penelitian membuktikan bahwa efektifitas ASN dalam bekerja meningkat karena ASN dalam pelaksanaan kegiatan merasa nyaman dan tidak tertekan dikarenakan bekerja dari rumah/tempat tinggal masing-masing.

Dari sini lah muncul beberapa faktor yang memberi dampak pada kinerja pegawai yaitu;

1. Faktor personal, yaitu kemampuan dan keterampilan individu saat melakukan kerja. Kemauan individu dalam melaksanakan kerja dipengaruhi juga oleh motivasi kerja individu tersebut, dimana pekerjaannya dapat terselesaikan jika individu tersebut nyaman dan semangat dalam melaksanakan tugasnya.
2. Faktor dukungan organisasi, yaitu organisasi yang menyediakan sarana prasaana mumpuni bagi pegawai dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga pegawai terbantu dalam menyelesaikan tugasnya. Sasaran yang di capai dapat terlaksana karena uraian tugas yang jelas dan terstruktur.
3. Faktor evaluasi, yaitu kinerja pegawai yang terawasi dengan baik dapat membantu organisasi untuk mengorganisir tujuannya agar dapat tercapai sesuai yang sudah ditentukan.

Untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi para pegawai terkait penyebaran covid maka di berlakukan sistem *Work from Home* ini, dari absensi hingga laporan yang di buat oleh para pegawai semua berbasis online. Masing-masing pimpinan melakukan monitoring dengan cara yang sama sehingga semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di badan pengembangan sumber daya manusia provinsi jawa barat, 7 dari 10 mengatakan bahwa kebijakan *Work from Home* dapat dilaksanakan dan dikatakan lebih efisien karena pekerjaan tetap bisa dicapai walaupun tidak harus pergi ke kantor secara langsung. Dengan kualitas bekerja di rumah yang tidak turun membuat ASN lebih semangat dalam bekerja karena suasana dan kondisi ASN dalam bekerja nyaman dan membuat capaian kinerja tidak terhalang.

Beberapa ASN yang bekerja dari rumah memiliki capaian kinerja yang sama dengan ASN yang bekerja di kantor, kreativitas para pegawai merupakan hal yang dapat dilihat dari kehidupannya sehari-hari, dalam menunjang pekerjaannya yang terlaksana dari rumah/tempat tinggal masing-masing. Agar dalam pelaksanaan tugasnya menghasilkan sesuatu yang memuaskan dan dapat dikatakan berhasil seorang ASN memerlukan adanya kreativitas dalam bekerja. Dalam pelaksanaan *Work from Home* ASN memiliki banyak sekali kesempatan dalam berkreasi untuk mencapai tugasnya. Terlebih masalah yang dihadapi oleh ASN saat bekerja di kantor salah satunya yaitu kurangnya lingkungan untuk mengeksplorasi kreativitas, namun dengan adanya *Work from Home* ASN dapat lebih mengeksplorasi kreativitasnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah ada.

Badan pengembangan sumber daya manusia dengan adaptasi yang diperlukan oleh ASN telah melaksanakan inovasi-inovasi yang secara tidak langsung mendukung kinerja para pegawai. Dengan adanya segala bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi membuat ASN seharusnya memiliki rasa tanggung jawab yang lebih lagi terhadap penyelesaian tugasnya. Dan dilihat dari capaian tugas yang dilaksanakan oleh pegawai badan pengembangan sumber daya manusia provinsi jawa barat menunjukkan bahwa pegawai badan pengembangan sumber daya manusia memiliki capaian tugas yang memuaskan dan tidak terpengaruh oleh sistem kerja *Work from Home*. Hal ini membuktikan bahwa kebijakan *Work from Home* memiliki kesempatan untuk diterapkan sebagai sistem kinerja yang efisien di masa depan.

Sistem kerja *Work from Home* ini memiliki kesempatan yang sangat bagus di masa depan dalam penyesuaian kinerja pegawai nantinya. Kedepan penerapan sistem kerja work

from home dapat mengurangi biaya yang harus dikeluarkan pada saat perjalanan dinas, anggaran-anggaran yang bersangkutan dengan kantro dapat di kurangi sehingga pemerintah bisa mengurangi beban biaya terhadap operasional kantor dan dapat dialihkan kepada keperluan yang lain. Dari awal kebijakan ini memiliki potensi yang baik dan menguntungkan baik untuk pemerintah maupun untuk para pegawai yang melaksanakannya.

Namun dalam pelaksanaannya tentu menghadapi sangat banyak kendala dan kekurangan. Terutama pada bagian sarana prasarana dalam menunjang kinerja pegawai dari jauh. Fasilitas yang disediakan oleh organisasi kadang kala hanya tersedia di kantor saja menyebabkan pegawai sulit untuk melaksanakan kerja dari tempat tinggalnya masing-masing dan masih harus datang ke kantor untuk menyelesaikan tugas. Juga evaluasi dari pimpinan terhadap kinerja pegawai menjadi menurun dikarenakan sistem yang dibangun oleh badan pengembangan sumber daya manusia dalam hal pengawasan masih belum ketat.

Karena hal itu, resiko dari penerapan kebijakan *work from home* masih harus dikaji ulang. Penerapan kebijakan *work from home* yang dicanangkan akan diterapkan sebagai suatu sistem kinerja terbaru bagi para pegawai dan di *upgrade* menjadi *work from anywhere* akan menjadi inovasi terbaru dan bagus untuk diterapkan di Indonesia. Dilihat dari kemungkinan yang akan terjadi di masa depan membuat sistem kerja di Indonesia harus fleksibel dalam menyesuaikan zaman kedepannya. Dalam mengkaji sistem kerja harus melihat jauh kedepan kemungkinan yang akan terjadi.

Dengan menerapkan sistem *work from anywhere* pegawai negeri sipil tidak lagi diwajibkan untuk datang ke kantor melainkan bisa bekerja dari mana saja baik itu di rumah atau di tempat lainnya. Penerapan sistem ini dapat menunjang kualitas kinerja dari ASN itu sendiri, ASN akan dituntut untuk meningkatkan kompetensinya seiring dengan zaman yang semakin modern. Untuk itu peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia disini sangat dibutuhkan dalam menunjang sistem kerja pemerintahan di masa depan untuk mempersiapkan para ASN menjadi lebih berkualitas.

Kesimpulan

Kebijakan *Work from Home* telah membawa dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Pelaksanaan kebijakan ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan adaptif. Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi lebih produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, dengan kemampuan untuk bekerja dari tempat tinggal masing-masing. Fleksibilitas yang diberikan oleh *Work from Home* memungkinkan pegawai untuk mengatur jadwal mereka dengan lebih baik dan mengoptimalkan waktu kerja. Lebih jauh lagi, *Work from Home* memberi kesempatan bagi pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang beragam secara paralel, mengakibatkan peningkatan efisiensi dan pemanfaatan waktu secara optimal.

Selain dampak pada produktivitas, *Work from Home* juga memengaruhi kenyamanan dan integritas pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Dalam situasi bekerja dari rumah, pegawai memiliki fleksibilitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan preferensi mereka. Hal ini mendorong kesejahteraan pegawai dan dapat meningkatkan motivasi mereka dalam melaksanakan tugas. Terlebih lagi, tetap menjaga integritas dan komitmen terhadap tugas menjadi penting dalam lingkungan *Work from Home*, karena pengawasan fisik. Kondisi ini menuntut pegawai untuk mempertahankan profesionalisme dan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka, meskipun berada di luar lingkungan kantor. Dengan demikian, implementasi kebijakan *Work from Home* tidak hanya membawa dampak positif terhadap kinerja, tetapi juga pada kesejahteraan dan integritas pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Haekhal Arif Krisna; Lataruva, Eisha, 2022, Analisis Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating, (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pekalongan), Diponegoro Journal of Management, Volume 11, Nomor 2, 1-15, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/33969/>

- Amanda, A., Husein, N., & Arifin, Z. (2022). Analisis Perubahan Situasi Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Keuangan*, 11(1). Retrieved from <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/jibk/article/view/854>
- Baihaqi Nawfal, 2021, Kesejahteraan Karyawan Dimasa Pandemic Covid-19 Di Wilayah Indsutri Cikarang, *Jurnal JDM*, Vol. 4 No. 1 Apr, Hal 41 - 53, <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jdm/article/download/11781/pdf>
- covid19.go.id, Data Sebaran, Indonesia, 25 mei 2022, <https://covid19.go.id/id>,
- Direktorat Sistem Perbendaharaan, 2021, Mengawal Akuntabilitas Penanganan COVID-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional Tahun 2020, (Editor) Mei Ling, Mega Meilistya, Denny F.S., Rahmat Mulyono, Budiman, Dwinanto, Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan, https://djpb.kemenkeu.go.id/portal/images/file_artikel/file_pdf/Buku_PC_PEN_2021_compressed.pdf
- Hadi Prabowo, Irfan Setiawan, Tegoeh Wynarno Haroeno, Obsatar Sinaga, Ayu Widowati Johannes, 2022, Government Management in Implementation of Health Protocol During Covid Pandemic in Wirosari District, Grobogan Regency, Indonesia, *Croatian International Relations Review*, Vol. 28, No. 90, 101 - 116, <https://cirrj.org/article-detail/?id=570>
- Linda Yusnita Siregar, Rury Febrina (2022) Evaluasi Kebijakan *Work from Home* Bagi Aparatur Sipil Negeri Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2021, *Kemudi: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, VOL. 6 NO. 02, DOI: <https://doi.org/10.31629/kemudi.v6i02.4009>
- Maria Santia Siregar, Juliana Nasution, 2022, Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Sistem *Work from Home* Masa Pandemi Covid-19 Pada Kanwil Djkn Medan, *Jurnal Akuntansi AKTIVA*, VOL 3 NO 1, DOI: <https://doi.org/10.24127/akuntansi.v3i1.2047>
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ni'mah, Nur Evika Kamiliyatun; Pujiyanto, Wahyu Eko, 2023, Efektifitas Work From Anywhere Pada Era Digital, *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, Vol.2, No.3 September, 18-33, <https://doi.org/10.30640/dewantara.v2i3.1305>
- Perez-Pereda, Maria Jose; Babvey, Pouria; Ramirez-Marquez, Jose; Pepe, Kara; Verma, Dinesh, 2022, Impacts of work-at-home policies on systems engineers and the general population, *Systems Engineering*, 25:304-341, WileyPeriodicalsLLC, DOI:10.1002/sys.21617
- PUJIANTI, NURUL AYU BUANA, 2021, PENGARUH MANAJEMEN STRES DALAM SISTEM KERJA WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN AT-TAUBAH KOTA BATAM KEPULAUAN RIAU, Fakultas dakwah dan Ilmu Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. <https://repository.uin-suska.ac.id/53532/2/SKRIPSI%20LENGKAP%20KECUALI%20BAB%20V.pdf>

Rezky Ana Ashal, 2020, Pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan, Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, Vol 14, No 2, <https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/kebijakan/article/view/1125>

Syarifuddin, Mulyadin. 2021. Pengaruh Penerapan Sistem Kerja *Work from Home* (WFH) Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai Kantro Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Bima, JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 11, No. 1 <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/5989/4566>

Sugiyono. 2016. Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta

Tuwinanto Tuwinanto, Dedi Rianto Rahadi, (2021), *Work from Home* Dimasa Pandemi Efektifkah??, Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Vol 4, No 2, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/8100>

Yusuf Abdul Rahman, 2021, Vaksinasi Massal Covid-19 Sebagai Sebuah Upaya Masyarakat Dalam Melaksanakan Kepatuhan Hukum (Obedience Law), Khazanah Hukum, Vol. 3No. 2: 80-86, DOI: 10.15575/kh.v3i2.11520