

Dampak Implementasi Flexible Working Space (FWS) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Instansi Kementerian Keuangan

Andrew Setiawan Sani

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia
ass.sani@gmail.com

Submitted: 17th Sept 2024 | **Edited:** 20th Dec 2024 | **Issued:** 01st Jan 2025

Cited on: Sani, A. S. (2025). Dampak Implementasi Flexible Working Space (FWS) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Instansi Kementerian Keuangan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 127-134.

ABSTRACT

The world of work has undergone a significant transformation in recent years, driven by technological advancements and changing employee mindsets. Flexible Working Space (FWS) has emerged as a new work concept that offers flexibility in time and work location for employees. This concept has attracted the attention of many organizations because of its potential to improve employee productivity, performance, and job satisfaction. The author's purpose in this study is to find out the extent to which the impact of flexible working space (FWS) encourages a new cultural change in the implementation of the work system within the Ministry of Finance Organization, namely flexibility in the arrangement of work locations, which includes the implementation of official duties in the office (WFO) and/or the implementation of official duties by implementing a flexible working space (FWS) flexibility mechanism. This study uses qualitative methods to collect data from various sources, including surveys and interviews.

Key Words: Implementation of Flexible Working Space (FWS), Human Resources Performance, Employee Performance

PENDAHULUAN

Semenjak wabah Covid-19 dan bersamaan dengan penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di Indonesia, semua bidang usaha baik dari kalangan pemerintahan maupun swasta dituntut keadaan untuk menyesuaikan sistem bekerja secara cepat & fleksibel (Murti 2021). Dalam mekanisme kerjanya, ide Work From Home (WFH) diaplikasikan supaya operasional pekerjaan dapat terus berjalan di tengah kondisi pandemi (Atlennur et al., 2024) Akan tetapi, tentu saja saat ini sistem WFH dipandang sudah tidak diperlukan lagi, mengingat kondisi di Indonesia sudah keluar dari era pandemi (Huda et al., 2020).

Namun setidaknya, munculnya ide WFH ini dikembangkan oleh beberapa instansi menjadi ide Flexible Working Space (WFS) (Jaharuddin et al., 2019). Sebagaimana yang dikatakan Kemenkeu, sistem FWS tidaklah sama dengan sistem bekerja di rumah

atau dikenal dengan WFH (Work From Home) (Pri et al., 2018). Sistem FWS bisa dilaksanakan dimanapun, asalkan sesuai dengan keperluan dan keadaan yang mendukung dalam melaksanakan suatu pekerjaan ide bekerja FWS banyak diminati oleh banyak pegawai pada instansi di Indonesia (Purba et al., 2019). Hal ini dikarenakan seseorang dapat bebas bekerja dari tempat mana saja. Adanya flexible working space (WFS) mendorong terjadinya perubahan budaya baru dalam pelaksanaan sistem kerja di lingkungan Keuangan Republik Indonesia (Riyanto et al., 2019).

LANDASAN TEORI

Manajemen Kinerja

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak bisa terpisah dari berbagai kegiatan manajemen. Manajemen berfungsi sebagai salah satu unsur krusial yang membantu individu atau kelompok dalam merencanakan, mengorganisir, dan mengendalikan aktivitas agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Dengan adanya manajemen, setiap langkah yang diambil menjadi lebih terarah dan efektif, sehingga memudahkan proses pencapaian tujuan.

Manajemen berperan penting dalam berbagai aspek kehidupan, mulai dari konteks pribadi hingga profesional. Tanpa manajemen yang baik, kegiatan sehari-hari bisa menjadi kacau dan tidak terencana, yang dapat menghambat pencapaian hasil yang optimal. Oleh karena itu, memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen sangatlah diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam berbagai aktivitas yang dilakukan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencerminkan pola tertentu yang dimiliki oleh anggota dan karyawan di dalamnya. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perilaku, sikap, norma, nilai-nilai, hingga asumsi yang berkaitan dengan integrasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya ini memainkan peran penting dalam membentuk cara kerja dan interaksi antaranggota organisasi (Ananda. 2022).

Pentingnya budaya organisasi terletak pada kemampuannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang mendukung kolaborasi dan produktivitas. Dengan memahami dan menginternalisasi budaya ini, anggota organisasi dapat lebih mudah beradaptasi dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan bersama. Sehingga, budaya

organisasi menjadi faktor penentu dalam keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi.

Implementasi

Implementasi berarti pelaksanaan, penerapan. Secara Umum, implementasi adalah tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang telah disusun dengan matang, cermat dan terperinci. Jadi, implementasi dilakukan jika sudah ada perencanaan yang baik dan matang, atau sebuah rencana yang telah disusun jauh jauh hari sebelumnya, sehingga sudah ada kepastian dan kejelasan akan rencana tersebut (Husnia et al., 2023).

Flexible Working Space (FWS)

Flexible Working Space (FWS) adalah sebuah pendekatan dalam budaya kerja yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. FWS memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih fleksibel, baik dari segi waktu maupun lokasi, sehingga mendukung kelangsungan pelaksanaan pekerjaan secara efektif (Susanto et al., 2023).

Dengan memberikan fleksibilitas dalam lokasi kerja, FWS membantu karyawan untuk menyesuaikan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga karyawan dapat lebih termotivasi dan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu usaha yang dilakukan oleh individu atau sekelompok organisasi, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari kinerja ini adalah untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut (Prihasnowo et al., 2023). Kinerja ini diukur dalam jangka waktu tertentu, yang mengacu pada kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya.

Menurut Driyantini et al. (2020), kinerja juga dapat dipahami sebagai prestasi kerja yang menunjukkan keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hal ini tercermin dari upaya mereka untuk memenuhi target dan kewajiban yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan output yang diharapkan. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan pekerjaan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Adapun waktu penelitian yang dimaksud lokasi dalam penelitian ini adalah tempat penelitian. Peneliti melakukan wawancara dan studi dokumentasi di Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Dan lokasi wawancara disesuaikan dengan keinginan dari key informant, yang dalam hal ini berada di kantor dan tempat tinggal dari key 65 informant, adapun objek penelitian dititik beratkan pada “Dampak Implementasi Flexible Working Space (FWS) terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada instansi Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Sekretariat Jenderal Republik Indonesia”. Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2024 – Juni 2024. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis. Populasi penelitian adalah pegawai Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Sekretariat Jenderal dan Pejabat Pengadaan di Lingkup Kementerian Keuangan.

Pada saat dilakukan penelitian ini pemilihan sampel menggunakan Purpose Sampling sesuai dengan kebutuhan dan kepastian peneliti dalam pengumpulan data. Setelah dalam proses pengumpulan data tidak lagi ditemukan informasi yang dibutuhkan (artinya sudah mencapai titik jenuh) maka penelitian ini sudah tidak mencari lagi informasi yang baru dan dalam proses pengumpulan informasi dari informan yang telah dijadikan sampel dianggap sudah cukup dan selesai. Mengenai jumlah informan bergantung pada tepat tidaknya pemilihan sampel atau informan yang diteliti.

Penelitian kualitatif menurut Hendryadi, et. al, (2019:218) merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami. bahwa penelitian pendekatan deskriptif kualitatif yaitu rangkaian kegiatan untuk memperoleh data yang bersifat apa adanya tanpa ada dalam kondisi tertentu yang hasilnya lebih menekankan makna. Di sini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif karena penelitian ini mengeksplor fenomena proses pembentukan karakter.

HASIL PENELITIAN

Implementasi FWS juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini di karenakan terdapat lokasi atau tempat kerja yang fleksibel, adanya kelonggaran waktu namun tetap menjaga kedisiplinan, tersedianya fasilitas kerja terdapat aplikasi, jaringan internet yang baik.

Meskipun aturan dan fasilitas untuk pelaksanaan flexible working space (FWS) sudah disediakan, dan jumlah ketersediaan dan lokasi yang sudah banyak tersebar membuat pelaksanaan flexible working space (FWS) dapat dimaksimalkan sehingga sangat berarti bagi pegawai maupun organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Implementasi flexible working space dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia, dalam pelaksanaannya sudah dapat berjalan dengan baik sebagaimana mestinya. Implementasi yang di dalamnya terdapat dimensi kajian atau unsurnya yakni :

1. Terdapat dimensi atau unsur Standar dan sasaran kebijakan, kinerja implementasi kebijakan dapat diukur pada tingkat keberhasilannya dari ukuran dan tujuan kebijakan yang bersifat realistis dengan sosiokultur yang ada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran dan sasaran kebijakan terlalu ideal (utopis), maka akan sulit direalisasikan. Untuk mengukur kinerja implementasi kebijakan tentunya menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketepatan standar dan sasaran tersebut.
2. Terdapat dimensi atau unsur Sumber daya, keberhasilan implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam menentukan keberhasilan atau implementasi kebijakan. Setiap tahap implementasi menuntut adanya sumber daya yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan.
3. Terdapat dimensi atau unsur Karakteristik organisasi pelaksana, pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam pengimplementasian kebijakan. Hal ini penting karena kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya. Hal ini berkaitan dengan konteks kebijakan yang akan dilaksanakan pada beberapa kebijakan menuntut pelaksana kebijakan yang

ketat dan disiplin. Pada konteks lain diperlukan agen pelaksana yang demokratis dan persuasif.

4. Terdapat dimensi atau unsur Komunikasi antar organisasi, agar kebijakan publik dapat dilaksanakan dengan efektif apa yang menjadi standar tujuan harus dipahami oleh para individu (implementors) yang bertanggung jawab atas pencapaian standar dan tujuan kebijakan, karena itu standar dan tujuan harus dikomunikasikan kepada para pelaksana. Komunikasi dalam kerangka penyampaian informasi kepada para pelaksana kebijakan tentang apa menjadi standar dan tujuan harus konsisten dan seragam (consistency and uniformity) dari berbagai sumber informasi. Jika tidak ada kejelasan dan konsistensi serta keseragaman terhadap suatu standar dan tujuan kebijakan, maka yang menjadi standar dan tujuan kebijakan sulit untuk bisa dicapai. Dengan kejelasan itu, para pelaksana kebijakan dapat mengetahui apa yang diharapkan darinya dan tahu apa yang harus dilakukan.
5. Terdapat dimensi atau unsur Disposisi atau sikap para pelaksana, sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul permasalahan dan persoalan yang mereka rasakan.
6. Terdapat dimensi atau unsur Lingkungan sosial, ekonomi dan politik, Hal terakhir yang perlu diperhatikan guna menilai kinerja implementasi kebijakan adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Implementasi flexible working space dapat meningkatkan dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

1. Untuk penerapan flexible working space lebih lanjut yang perlu dipertahankan antara lain adalah penggunaan e-persuratan, absen secara online, digital sign, pelatihan online atau pembelajaran jarak jauh dan rapat secara virtual karena

kegiatan yang dilakukan secara online mempunyai kelebihan dari sisi penghematan anggaran, waktu dan tenaga. Selain secara teknologi yang berbasis digital perlu pula ditingkatkan kedisiplinan pegawai dalam mengelola waktunya guna melaksanakan pekerjaan dari rumah, pegawai yang bekerja dari rumah harus disiplin terhadap dirinya sendiri karena tidak ada pengawasan secara langsung dari pimpinan.

2. Para pegawai di Biro Manajemen BMN dan Pengadaan lebih dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan guna mendukung penerapan Flexible Working Arrangement dari mulai pemanfaatan teknologi, ketersediaan infrastruktur baik hardware maupun software, jaringan internet, dll. Konsep FWS harus diterapkan dalam rangka paradigma kerja baru. Pemantauan atau pengawasan juga perlu diterapkan sebagai bentuk pengendalian terhadap pegawai yang bekerja dari rumah (WFH). Dengan demikian, kontrol dari pejabat terhadap pegawainya tetap dapat terpantau.

DAFTAR PUSTAKA

- Atlennur, Doni, & Arianto, Tezar. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Daihatsu Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (KEMS)* e-ISSN 2721-5414. www.jurnal.umb.ac.id
- Ananda, M. A. S. (2022). Determinasi Produktivitas Kerja: Flexible Working Space, Transformational Leadership, Dan Organizational Culture (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 337-349.
- Driyantini, E., Pramukaningtiyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk tingkatan produktivitas dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206-220.
- Hendryadi, H., Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik. Jakarta: LPMP Imperium.
- Huda, N., & Firdaus, M. F. (2020). Work-life Balance Pada Wanita Karir Di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Yang Menjalani Peran Ganda. *Journal Psikologi*, 13(1), 46-55. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2650>
- Husnia, R. Y., Indra, V., & Nasution, A. (2023). Flexibility Working Space di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai: Dampak bagi Kinerja Organisasi. *Journal Spirit Publik*, 18, 203-218.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>

- Murti, Aryo Dipo. (2021). Pengaruh Work Life balance Terhadap Employee Engagement Selama Pandemi COVID-19 (Studi kasus di KPPN Ruteng dan KPPN Lingkup Provinsi Nusa Tenggara Timur).
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di PT EG (Manufacturin Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*. I(2). 295. <https://dou.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Prihasnowo, A., & Anggarini, D. T. (2023). Pengaruh Pola Kerja Work From Anywhere Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 7(2), 111-132.
- Purba, C. B., & Supriyono, B. (2019). The Effect of Organizational Culture, Career Development, and Worklife Balance on PT XYZ Employee Engagement. *Saudi Journal of Economics and Finance*, 3(1), 54-62. <https://doi.org/10.21276/sjef.2019.3.1.7>
- Riyanto, S., Ariyanto, E., & Lukertina, L. (2019). Work Life Balance and Its Influence on Employee Engagement “Y” Generation in Courier Service Industry. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 25–31. <https://doi.org/10.32479/irmm.8499>.
- Susanto, B., & Bangun, W. (2023). Pengaruh Flexible Working Space dan Flexible Working Time terhadap Kinerja Tim melalui Kerja Sama Tim pada Perusahaan Pengembangan Perangkat Lunak di Indonesia. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 871-878.
- Suyatno, A., Leuhery, F., Agustinus, J. W., Lubis, F. M., & Harahap, M. A. K. (2023). Pengaruh Flexible Working Space Dan Organizational Culture Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 770-777.