



## **Implementasi *Fleksibel Working Space* pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Padangsidimpuan Tahun 2023**

Yoel Andreas Pandapotan Hutagalung<sup>1</sup>, Syahrinullah<sup>2</sup>  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

<sup>1</sup>Email : yoelhutagalung1995@gmail.com

<sup>2</sup>Email: syahrinullah@ecampus.ut.ac.id

### **Abstrak**

Flexible Working Space (FWS) adalah pengaturan pola kerja pegawai yang memaksimalkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan dan menjaga produktivitas pegawai serta menjamin keberlangsungan pelaksanaan tugas dengan memberikan fleksibilitas lokasi kerja selama periode tertentu. Kebijakan Fleksibilitas Tempat Bekerja atau Flexible Working Space (FWS) merupakan terobosan penting tentang cara kerja new normal setelah pandemi covid-19. Kebijakan ini bertujuan untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas, fungsi dan layanan dalam mewujudkan Kementerian Keuangan yang adaptif, berbasis digital dan berintegritas, meningkatkan produktivitas dan kinerja Organisasi serta keseimbangan peran pegawai antara pekerjaan dan kehidupan (*work-life-balance*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa kelayakan kebijakan FWS pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Padangsidimpuan yang merupakan unit vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif (penelitian survey) yaitu membuat deskripsi mengenai situasi atau kejadian yang semata-mata melakukan akumulasi data dasar dalam cara deskriptif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan Flexible Working Space (FWS) dapat diimplementasikan pada lingkup Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Padangsidimpuan

Kata kunci : Implementasi; Pelayanan; Lelang

### ***Implementation of Flexible Working Space at the State Property Service Office and Padangsidimpuan Auction in 2023***

#### **Abstract**

*Flexible Working Space (FWS) is a regulation of employee work patterns that maximizes information and communication technology to increase and maintain employee productivity and ensures the continuity of task implementation by providing flexibility in work locations during certain periods. The Flexible Working Space Policy (FWS) is an important breakthrough about how the new normal works after the covid-19 pandemic. This policy aims to maintain the continuity of the implementation of tasks, functions and services in realizing an adaptive, digital-based and integrity Ministry of Finance, increasing organizational productivity and performance as well as balancing employee roles between work and life (work-life-balance). The purpose of this study is to know and analyze the feasibility of the FWS policy at the Padangsidimpuan State Assets and Auction Service Office which is a vertical unit of the Directorate General of State Assets, Ministry of Finance. This study uses a descriptive research approach (survey research), namely making a description of a situation or event that merely accumulates basic data in a descriptive way. The results of this study conclude that the Flexible Working Space (FWS) policy can be implemented within the scope of the Padangsidimpuan State Property and Auction Service Office.*

*Keywords: Implementation; Service; Auction*

## Pendahuluan

### Latar belakang masalah

Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) yang terjadi sejak akhir tahun 2019 dan mulai masuk ke Indonesia pada awal bulan Maret tahun 2020. Pandemi ini disebabkan oleh Coronavirus, dikutip dari laman [www.covid19.go.id](http://www.covid19.go.id) Coronavirus merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan Sindrom Pernafasan Akut Berat/ *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS).

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19), Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/Menkes/247/2020 tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (COVID19). Surat Edaran Menteri Kesehatan Nomor HK.02.01/MENKES/335/2020 tentang Protokol Pencegahan Penularan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di Tempat Kerja Sektor Jasa dan Perdagangan (Area Publik) dalam mendukung keberlangsungan usaha, Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 tentang sistem kerja pegawai aparatur sipil negara dalam tatanan normal baru, dan Surat Edaran Menteri Keuangan Nomor SE-22/MK.1/2020 tentang sistem kerja kementerian keuangan pada masa transisi dalam tatanan normal baru. Melalui Surat Edaran Menteri Keuangan tersebut di atas, dalam rangka melaksanakan masa transisi new normal yang produktif dan aman dari COVID-19 di lingkungan Kementerian Keuangan, pelaksanaan tugas kedinasan dapat dilaksanakan dengan menerapkan mekanisme fleksibilitas tempat bekerja/ *Flexible Working Space* (FWS) sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 223/KMK.01/2020 tentang Implementasi Fleksibilitas Tempat Bekerja (FWS) di lingkungan Kementerian Keuangan.

Secara teori, gagasan "fleksibilitas" mencakup sejumlah besar praktik kerja seperti pembagian tugas, "ruang fleksibel", "waktu fleksibel" dan bekerja di rumah (Burnett et al., 2011). Praktik kerja yang fleksibel telah diidentifikasi oleh pemerintah kontemporer sebagai elemen kunci dalam kebijakan keluarga dan ketenagakerjaan serta menunjukkan bahwa mereka umumnya ditafsirkan dan diberlakukan oleh politisi, organisasi dan karyawan sehubungan dengan keinginan untuk memfasilitasi peningkatan keseimbangan kehidupan kerja (Burnett et al., 2011). Himbauan Presiden tentang bekerja dari rumah ditindaklanjuti dengan Peraturan yang dikeluarkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Poin penting dari surat edaran tersebut adalah ASN dapat bekerja di rumah atau tempat tinggal namun ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor serta penundaan atau pembatalan penyelenggaraan kegiatan tatap muka dengan banyak peserta.

Menurut (Anderson & Kelliher, 2009), opsi-opsi kerja yang fleksibel menawarkan kepada para karyawan suatu tingkat pilihan mengenai dimana dan seberapa banyak mereka bekerja. Biasanya opsi tersebut mungkin termasuk waktu kerja, kerja jarak jauh (biasanya dari rumah), jam kerja dikurangi atau waktu kerja yang terkompresi atau ditekan (Anderson & Kelliher, 2009). Hal ini diperkuat dengan Croucher dan Kelliher dalam (Anderson & Kelliher, 2009) yang mengatakan bahwa bagi banyak pengusaha, motivasi untuk memperkenalkan pekerjaan yang fleksibel adalah untuk meningkatkan daya tarik mereka di pasar tenaga kerja dan untuk membantu mereka merekrut dan mempertahankan staf berkualitas tinggi. Prinsip utama pekerjaan yang fleksibel adalah pilihan karyawan, yang dapat menjadi faktor kontribusi dalam peningkatan keterlibatan karyawan. Para eksekutif telah mendapatkan kenyamanan bahwa pekerjaan terus berlanjut ketika karyawan mereka jauh secara fisik. Sebagai contoh yang menonjol, [twitter.com](https://twitter.com) mengumumkan bahwa karyawan mereka akan diizinkan untuk 'bekerja dari rumah selamanya' (Paul, 2020). Menurut Anderson dan Kelliher (2009:14-15) kerja fleksibel atau *flexible working* dapat membangun komitmen, yaitu pekerja yang fleksibel memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi, ditunjukkan oleh kebanggaan mereka sebagai bagian dari organisasi dan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi. Karyawan merasa lebih berkomitmen dan loyal kepada atasan mereka karena pekerjaan yang fleksibel memungkinkan kebutuhan mereka dapat

diakomodasi. Karyawan yang melakukan *flexible working* akan bekerja lebih keras daripada biasanya. Dalam hal ini, *flexible working* menuntut karyawan untuk menghabiskan waktu lebih lama saat bekerja di rumah. Organisasi yang menerapkan *flexible working* dipandang sebagai bagian penting dari strategi yang digunakan oleh departemen SDM untuk menarik kandidat terbaik dan mempertahankan karyawan yang dihargai. Konsep *Flexible Working Space* (FWS) ini merupakan sebuah konsep yang baru bagi masyarakat kita dan seperti apa tantangan dalam penerapan FWS ini untuk kementerian atau lembaga negara lainnya. Paper ini akan membahas konsep FWS dan penerapannya untuk organisasi pemerintah. Secara global, di jaman modern saat ini sudah banyak perubahan yang terjadi seperti *Artificial Intelligence* (AI), *Internet of Things* (IoT), kendaraan otomatis, *nanotechnology*, serta kehadiran teknologi *cloud* untuk sarana berbagi dokumen juga memungkinkan untuk berkolaborasi. Menanggapi perubahan tersebut Kementerian Keuangan beradaptasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, Contohnya aktivitas surat-menyurat. Kementerian Keuangan sudah merilis “Satu Kemenkeu” yang berkolaborasi dengan *office.com* sehingga mempermudah penyampaian informasi surat dalam waktu yang singkat dan lebih efektif dan efisien baik dari segi jarak, waktu dan tenaga.

Berikut beberapa pendapat terkait *Fleksibel Working Space/ Flexible Working Arrangement /Co-working Space/Teleworking*:

1. Menurut Gandini (2015), *coworking space* adalah suatu tempat kerja bersama yang dimanfaatkan oleh berbagai macam jenis profesi, dalam hal ini sebagian besar adalah pekerja lepas, yang bekerja pada bidang usaha tertentu dan berbeda-beda.
2. Budhiekusuma et al (2017) dalam Jurnal Pekommas, Peluang Pemanfaatan *Telecommuting* dalam Pemerintahan di Indonesia, “*Telecommuting* menekankan kepada pemanfaatan komunikasi elektronik sebagai cara untuk menghubungkan pelaksanaan pekerjaan elektronis dan organisasi kerjanya, pemanfaatan komunikasi ini berupa melakukan pekerjaan kantor dengan mentransfer hasil kerjanya dari lokasi atau tempat yang jauh dari kantor”.
3. Menurut Bernstein dan kawan-kawan (2018), *Coworking space* diasumsikan akan dapat membuat hubungan antar pegawai lebih akrab dan dekat sehingga akan terjadi kolaborasi yang meningkat. Dilihat dari sisi pembiayaan pengadaan gedung lebih efisien pada ruangan, ini berarti investasi pembangunan yang akan lebih rendah jika dibandingkan ruang-ruang tertentu untuk tempat kerja (Kubikal).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut peneliti berpendapat bahwa *Fleksibel Working Space/ Flexible Working Arrangement /Co-working Space/Teleworking*, yaitu Pengaturan pola kerja pegawai dengan lokasi di luar kantor, manajemen berdasarkan hasil dan kinerja, *work-life-balance*, dan pemanfaatan teknologi komunikasi. Dari penjelasan dan beberapa pendapat para ahli sebelumnya terkait *Flexibel Working Space* maka dalam kesempatan ini peneliti ingin mengetahui dan menganalisa tentang **Implementasi Flexibel Working Space pada kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Padangsidempuan Tahun 2023.**

a. Rumusan masalah

Dalam penelitian ini rumusan masalah yang diangkat adalah

1. Apakah KPKNL Padangsidempuan dapat mengimplementasikan *flexibel working space*?
2. Bagaimana Impelemntasi *flexibel working space* pada lingkup Kantor KPKNL Padangsidempuan?

## 1. Metode penelitian

Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek yang terkait manusia sebagai karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga bisa diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Sulistiyani dan Rosidah (2003) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non financial) didalam suatu organisasi bisnis yang dapat diwujudkan eksistensi organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka

mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem manajemen yang sengaja dirancang untuk memastikan bahwa potensi atau bakat individu dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pengembangan individu tersebut dimaksud untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan organisasi (Robbins, 2006).

### **Konsep Konsep Flexible Working Space (FWS)**

Terdapat banyak interpretasi tentang fleksibilitas dengan konteks organisasi yang terbagi kedalam tiga perspektif. Perspektif pertama adalah perspektif strategis dimana organisasi mendesain kembali struktur organisasinya. Yang kedua adalah munculnya masalah tentang keseimbangan kehidupan dan kerja, didorong oleh karyawan yang ingin dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka serta pengusaha yang ingin mempertahankan staf inti dan meningkatkan perekrutan secara keseluruhan (Dex & Scheibl, 1999). Perdebatan ini telah diambil oleh Pemerintah (DfEE, 2000) yang berusaha mendorong pengusaha untuk mengadopsi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih fleksibel. Termasuk dalam inisiatif ini adalah fleksibilitas dalam jam kerja, kemampuan mengambil cuti untuk memenuhi tujuan pribadi, dan memungkinkan staf untuk bekerja dari rumah (Hogarth et al., 2000). Perspektif ketiga fleksibilitas organisasi berhubungan dengan dimana dan ketika orang bekerja terlepas dari kontrak kerja mereka. Fokus dari topik ini adalah pada perubahan pola kerja dimana individu didorong diizinkan untuk bekerja pada waktu dan tempat yang paling tepat untuk memenuhi kebutuhan bisnis dan individu (McGregor and Then, 1999; (Gibson, 2003). Memang pekerjaan yang fleksibel lebih berhasil ketika kekuatan pendorong bukan ruang dan penghematan biaya tetapi penekanan diberikan pada manfaat lain (Oseland et al., 2012). Pengaturan kerja yang fleksibel telah diidentifikasi sebagai salah satu cara penting untuk menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen lainnya (Russell et al., 2009). Deskripsi fleksibilitas dalam ruang fisik konsisten dengan gagasan bekerja dari rumah. Keinginan akan ruang fleksibel menggambarkan bahwa pekerjaan juga tidak lagi dipandang sebagai tempat (Cowan & Hoffman, 2007). Menurut Gibson dari perspektif organisasi ada tiga jenis fleksibilitas (Gibson, 2003):

1. Fleksibilitas kontrak: staf dipekerjakan pada berbagai kontrak termasuk kontraktor outsourcing, kontak jangka tetap dan konsultan wiraswasta;
2. Fleksibilitas waktu: staf bekerja pada waktu yang sesuai dengan pemberi kerja dan karyawan;
3. Fleksibilitas lokasi: staf bekerja di lokasi yang paling tepat seperti bekerja di rumah, di lokasi klien, di kantor satelit, dan lingkungan non kantor lainnya.

Penulisan artikel ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. pendekatan penelitian deskriptif (penelitian survey) yaitu membuat deskripsi mengenai situasi atau kejadian yang semata-mata melakukan akumulasi data dasar dalam cara deskriptif, tidak mencari atau menerangkan saling hubungan, menguji hipotesis, membuat ramalan, atau mendapatkan makna dan implikasi. Penelitian ini berusaha menyampaikan implementasi penerapan *flexible working space* yang dilakukan oleh KPKNL Padangsidempuan untuk tetap menjaga efektivitas dan efisiensi kinerja di masa pandemi covid-19. Bogdan & Taylor sebagaimana dikutip Moleong (2014:4) mengemukakan bahwa metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan gambaran secara holistik mengenai konsep Flexible Working Space dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Data dalam artikel ini bersumber dari data sekunder dan teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan studi literatur atau kepustakaan. Menurut Sarwono (2006:225), studi pustaka yaitu bersumber dari hasil bacaan literatur atau buku-buku atau data terkait dengan topik penelitian. Dalam artikel ini, studi pustaka yang dilakukan penulis adalah dengan cara mengumpulkan data dan informasi dengan membaca buku-buku, artikel, jurnal, publikasi majalah, publikasi berita, perundang-undangan dan catatan lainnya yang berhubungan dengan konsep Flexible Working Space (FWS).

## 2. Hasil dan Pembahasan

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Padangsidimpuan merupakan instansi vertikal setingkat eselon III di lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah DJKN Sumatera Utara. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Padangsidimpuan memiliki wilayah kerja meliputi 3 (tiga) kota yaitu Kota Padangsidimpuan, Kota Sibolga, dan Kota Gunungsitoli, serta 11 (sebelas) Kabupaten yaitu, Kab. Mandailing Natal, Kab. Padang Lawas, Kab. Padang Lawas Utara, Kab. Tapanuli Selatan, Kab. Tapanuli Tengah, Kab. Tapanuli Utara, Kab. Humbang Hasundutan, Kab. Nias Utara, Kab. Nias Barat, Kab. Nias, dan Kab. Nias Selatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 170/PMK.01/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 263/PMK.01/2016, KPKNL Padangsidimpuan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan di bidang kekayaan negara, penilaian, piutang negara dan lelang. KPKNL Padangsidimpuan memiliki pegawai sebanyak 29 orang, yang terdiri dari 18 orang laki-laki dan 11 orang wanita. Mengingat luasnya wilayah kerja dengan jumlah pegawai yang relatif sedikit, KPKNL Padangsidimpuan senantiasa berusaha memberikan pelayanan yang terbaik ditengah kondisi pandemi covid-19 saat ini.

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 223/KMK.01/2020 implementasi pelaksanaan FWS pada satuan kerja setingkat Eselon III dilaksanakan sesuai ketentuan berikut:

1. Kriteria pekerjaan yang diprioritaskan untuk melaksanakan FWS yaitu yang memiliki tugas dan fungsi terkait dengan:
  - a. Perumusan kebijakan atau rekomendasi kebijakan;
  - b. Pekerjaan yang tidak berhubungan secara langsung/ tatap muka dengan pengguna layanan baik internal maupun eksternal Kementerian Keuangan;
  - c. Pekerjaan yang dapat dilakukan dengan menggunakan fasilitas daring (online); dan/atau
  - d. Sesuai kriteria yang ditetapkan masing-masing Unit Eselon I/ Unit Organisasi Non-Eselon setelah mendapatkan rekomendasi dari Sekretariat Jenderal.
2. Kriteria pegawai yang dapat melaksanakan FWS harus:
  - a. Memiliki Nilai Prestasi Kerja Pegawai (NPKP) paling rendah bernilai “baik” untuk satu tahun penilaian sebelumnya;
  - b. Tidak sedang dalam proses pemeriksaan terkait dengan pelanggaran disiplin atau tidak sedang menjalani hukuman disiplin berdasarkan ketentuan yang berlaku; dan
  - c. Dapat bekerja secara mandiri, bertanggung jawab, berkomunikasi efektif dengan atasan, rekan kerja dan pihak lain serta responsive terhadap instruksi penugasan.
3. Pelaksaaan FWS yang dapat dilakukan diluar kantor kedudukan pegawai yang bersangkutan dengan lokasi, meliputi:
  - a. Ruang kerja bersama (*open space*) pada unit kerja di lingkungan Kementerian Keuangan yang telah menerapkan konsep tempat kerja berbasis aktivitas (*activity based workplace*);
  - b. Rumah/ tempat tinggal pegawai (*work form home*) atau
  - c. Lokasi lain yang memiliki sarana dan fasilitas penunjang pelaksanaan FWS sepanjang tidak membahayakan keamanan, Kesehatan, keselamatan, dan mencemarkan nama baik pegawai dan organisasi.
4. Jumlah maksimal pegawai yang dapat melaksanakan FWS dan batas waktu pelaksanaan FWS ditentukan oleh kebijakan Kepala Satuan Kerja setingkat Eselon III, dalam hal FWS dilaksanakan oleh Pejabat Pengawas, pelaksana dan/atau pegawai lain di unit bersangkutan, dengan mempertimbangkan prinsip keadilan, proporsionalitas, ketertiban, efektivitas pelaksanaan tugas, fungsi, dan keberlangsungan layanan unit kerjanya.

Dalam melaksanakan pola kerja FWS sebagaimana dimaksud, pegawai harus:

- a. Memastikan ketersediaan sarana pendukung, keamanan data dan jaringan informasi dan teknologi serta komunikasi yang digunakan selama pelaksanaan FWS;
- b. Memenuhi jumlah jam kerja harian sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Kementerian Keuangan;

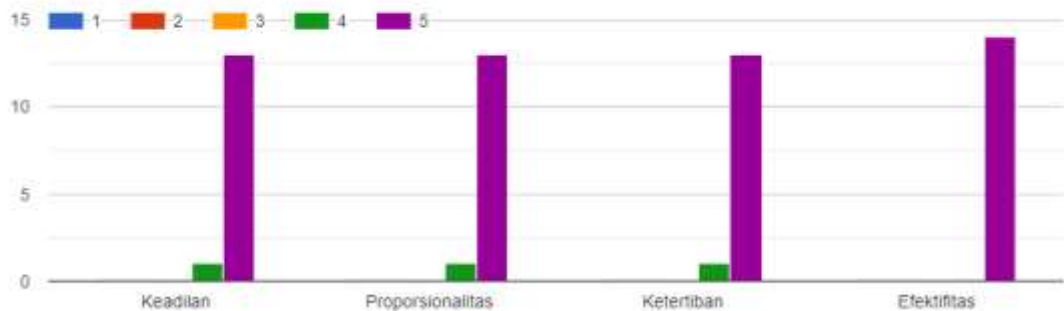
- c. Menjaga pencapaian target kinerja pegawai dan/atau target kinerja unit kerja yang menjadi tanggung jawabnya pada periode berjalan;
- d. Menjaga dan menjunjung kode etik dan kode perilaku yang berlaku di lingkungan Kementerian Keuangan dengan mengacu pada ketentuan yang berlaku; dan
- e. Bersedia di panggil bekerja ke kantor dalam hal tersapat kepentingan dinas yang memerlukan kehadiran pegawai yang bersangkutan.

Untuk mendukung pelaksanaan FWS pada Kementerian Keuangan, telah diberikan sarana sistem teknologi berupa aplikasi Satu Kemenkeu yang mendukung pembangunan budaya baru dalam bekerja yang lebih agile, fleksibel, responsif, namun tetap konsisten dengan tujuan. Kementerian Keuangan juga bekerjasama dengan Microsoft berupa pemberian akun office 365 kepada masing-masing pegawai sehingga dapat membantu dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan.

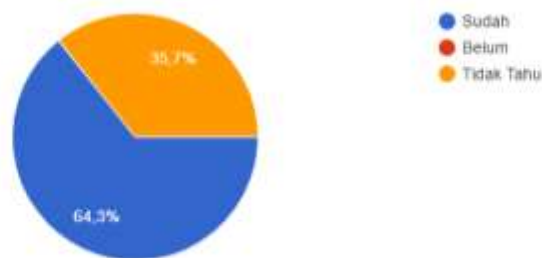
Berdasarkan fakta dilapangan KPKNL Padangsidempuan telah menerapkan budaya kerja FWS sesuai ketentuan yang berlaku, antara lain:

1. Semua pegawai KPKNL Padangsidempuan berkesempatan untuk melaksanakan FWS selama memenuhi kriteria yang sudah dijelaskan diatas.
2. Jenis FWS yang sering dilaksanakan oleh Pegawai KPKNL Padangsidempuan yaitu Work From Home (WFH) / Work From Homebase (WFHb). Pegawai dapat mengajukan WFH maksimal 2 (dua) hari dalam sebulan dengan ketentuan proporsi pegawai yang melaksanakan WFH sebanyak 25% dari jumlah seluruh pegawai pada suatu seksi/ bagian. Pegawai dapat mengajukan WFHb selama maksimal 10 hari kerja dengan catatan bahwa pegawai tersebut selama 3 bulan tidak pulang ke kampung halaman.
3. Dalam 1 tahun rata-rata pegawai melaksanakan FWS antara 11 hari hingga lebih dari 20 hari.
4. Pegawai telah memperoleh sarana dan prasarana pendukung dalam rangka menjalankan FWS yaitu pengadaan laptop untuk menggantikan Personal Computer (PC) supaya lebih fleksibel dalam bekerja dan penyediaan ruang bekerja bersama apabila pegawai ingin bekerja dengan suasana yang berbeda.
5. Pengajuan pelaksanaan FWS dilakukan melalui aplikasi Satu Kemenkeu dan ditujukan kepada Pimpinan unit. Aplikasi Satu Kemenkeu dan office 365 menurut pegawai sangat membantu dalam pelaksanaan FWS.
6. Dalam pelaksanaan sistem kerja WFH terdapat pegawai yang melakukan presensi pada Aplikasi Satu Kemenkeu dengan status *work from office* (WFO),
7. Selama pelaksanaan FWS pegawai memiliki beberapa kendala antara lain daerah tempat tinggal yang susah mendapatkan sinyal sehingga koordinasi terhambat, sarana pendukung seperti printer tidak semua pegawai memilikinya dirumah.
8. Menurut penilaian pegawai, pelaksanaan FWS pada KPKNL Padangsidempuan sudah mempertimbangkan prinsip keadilan, proporsionalitas, ketertiban, efektivitas pelaksanaan tugas, fungsi, dan keberlangsungan layanan unit kerjanya, dengan nilai sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Sesuai  
2 = Tidak Sesuai  
3 = Cukup Sesuai  
4 = Sesuai  
5 = Sangat Sesuai



Sedangkan persepsi pelaksanaan implementasi WFS di KPKNL Padangsidimpuan sudah cukup sesuai dengan KMK 223/01/2020 tentang Implementasi Fleksibilitas Tempat Bekerja (*Flexible Working Space*) Di Lingkungan Kementerian Keuangan, dengan presentase sebagai berikut:



### 3. Kesimpulan

1. Fleksibilitas Tempat Bekerja atau *Flexible Working Space* (FWS) dapat di implementasikan pada lingkup Kantor KPKNL Padangsidimpuan. *Flexible Working Space* (FWS) merupakan pengaturan pola kerja pegawai dengan lokasi di luar kantor, manajemen berdasarkan hasil dan kinerja, work-life-balance, dan pemanfaatan teknologi komunikasi untuk meningkatkan dan menjaga produktivitas pegawai serta menjamin keberlangsungan pelaksanaan tugas dan fungsi. Sistem kerja ini dibuat supaya dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tidak hanya produktif namun juga bisa menciptakan budaya kerja yang efektif dan efisien. Peneliti menyimpulkan bahwa KPKNL Padangsidimpuan dapat mengimplementasikan pelaksanaan *Fleksibel Working Space* dan dapat berjalan dengan baik karena telah didukung oleh teknologi informasi yang memadai serta penyediaan aplikasi Satu Kemenkeu dan Office 365 yang membantu pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan baik secara WFH maupun WFO.
2. Impelementasi *fleksibel working space* pada lingkup Kantor KPKNL Padangsidimpuan dilakukan dengan cara Work From Home (WFH) / Work From Homebase (WFHb). Pegawai dapat mengajukan WFH maksimal 2 (dua) hari dalam sebulan dengan ketentuan proporsi pegawai yang melaksanakan WFH sebanyak 25% dari jumlah seluruh pegawai pada suatu seksi/ bagian. Pegawai dapat mengajukan WFHb selama maksimal 10 hari kerja dengan catatan bahwa pegawai tersebut selama 3 bulan tidak pulang ke kampung halaman. Hal ini juga sudah

sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 223/KMK.01/2020 implementasi pelaksanaan FWS pada satuan kerja setingkat Eselon III.

### Daftar pustaka

- Anderson, D., & Kelliher, C. (2009). Flexible working and engagement: the importance of choice. *Strategic HR Review*, 8(2), 13–18. <https://doi.org/10.1108/14754390910937530>
- Bernstein, Ethan & Turban, Stephen. (2018). The impact of the 'open' workspace on human collaboration. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*. 373. 20170239. 10.1098/rstb.2017.0239.
- Burnett, S., Gatrell, C., Cooper, C., & Sparrow, P. (2011). Fatherhood and flexible working: A contradiction in terms? In *Creating Balance?: International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals* (pp. 157–171). Springer Berlin Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-16199-5\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-642-16199-5_9)
- Cowan, R., & Hoffman, M. F. (2007). The flexible organization: How contemporary employees construct the work/life border. *Qualitative Research Reports in Communication*, 8(1), 37–44. <https://doi.org/10.1080/17459430701617895>
- Dex, S., & Scheibl, F. (1999). Business Performance and Family-Friendly Policies. In *Journal of General Management* (Vol. 24, Issue 4, pp. 22–37). <https://doi.org/10.1177/030630709902400402>
- DfEE. (2000). *Work-life balance: Changing Patterns in a changing world*. London: Department for Education and Employment.
- Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematis Review: Flexible Working Arrangement (FWA) Sebagai Paradigma Baru Asn Di Tengah Pandemi Covid-19. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 111-130.
- Gandini, Alessandro. (2015). The rise of coworking spaces: A literature review. *Ephemera Journal* Vol.15 No.1, pp.193-205.
- Gibson, V. (2003). Flexible working needs flexible space?: Towards an alternative workplace strategy. *Journal of Property Investment & Finance*, 21(1), 12–22. <https://doi.org/10.1108/14635780310468275>
- Hogarth T, Hasluck C, Pierre G, Vivian D. (2001). *Work-Life Balance 2000: Results from the Baseline*. Department for Education and Employment Research, Report RR249.
- Kementerian Keuangan. (2020). Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 223/KMK.01/2020 tentang Implementasi Fleksibilitas Tempat Bekerja (*Flexible Working Space*) di Lingkungan Kementerian Keuangan. Jakarta
- Leski Rizkinaswara. (2020). Menyiapkan Ekosistem Flexible Working Space. [www.apatika.kominfo.go.id](http://www.apatika.kominfo.go.id).
- McGregor, Debra. (1999). *Developing Thinking: Developing Learning*, Maidenhead. Open University Press.
- Moleong, Lexy J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Oseland, N., Webber, C., & Macdonald, M. (2012). *Flexible Working Benefits Collated Evidence and Case Studies*. [www.workplaceunlimited.com](http://www.workplaceunlimited.com)
- Oxford. (2017). Definition of Co-Working Space in English. Diambil dari : Oxford Dictionaries Website. Tersedia : <https://en.oxforddictionaries.com/definisi/on/co-working>.
- Paul, K. (2020). Twitter announces employees will be allowed to work from home 'for- ever'. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/technology/2020/may/12/twitter-coronavirus-covid19-work-from-home>
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rosidah, A. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



- Russell, H., O'connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The Impact of Flexible Working Arrangements on Worklife Conflict and Work Pressure in Ireland.
- Sudarto. (2020). Menuju Paradigma Kerja Baru. <https://media.indonesia.com/read/detail/298498-work-from-home>.
- Syam Anugrah. (2020). Flexible Working Space : Tuntutan Masa Depan Dunia Kerja. [www.djkn.kemenkeu.go.id](http://www.djkn.kemenkeu.go.id).
- Tantri Dewayani. (2020). Flexible Working Space (FWS) Sebagai New Normal Kementerian Keuangan Pasca Pandemi Covid-19. [www.djkn.kemenkeu.go.id](http://www.djkn.kemenkeu.go.id)