MENYOROTI KEBIJAKAN WFH BAGI ASN

Jum'at, 08 Mei 2026 - kalsel

Pemerintah Indonesia telah menetapkan kebijakan Work From Home (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan ini mengatur bahwa mulai 1 April 2026, seluruh ASN diwajibkan melaksanakan WFH setiap hari Jumat.

Kebijakan WFH ini didasarkan pada Surat Edaran MenPAN-RB Nomor 3 Tahun 2026 dan SE Mendagri Nomor 800.1.5/3349/SJ. Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) menegaskan bahwa kebijakan ini bersifat nasional dan wajib diterapkan oleh seluruh instansi, baik di tingkat pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Pelaksanaan WFH ini bersifat wajib bagi ASN dan diimbau bagi sektor swasta.

Ada tiga tujuan utama penerapan WFH setiap Jumat bagi ASN. Pertama, efisiensi energi untuk menekan konsumsi BBM nasional, yang diproyeksikan mampu menghemat 20% konsumsi harian BBM dari mobilitas ASN. Kedua, transformasi kerja untuk mempercepat adaptasi sistem kerja digital yang produktif, adaptif, serta berkelanjutan. Ketiga, respons geopolitik untuk mengantisipasi dampak kenaikan harga minyak dunia akibat konflik di Timur Tengah.

Penting bagi seluruh ASN untuk mengingat bahwa WFH bukanlah hari libur, melainkan tetap bekerja dari rumah. Sistem kerja saat ini tidak lagi bergantung pada kehadiran fisik, tetapi pada hasil pekerjaan (output). Hal ini sejalan dengan upaya membangun sistem kerja digital yang adaptif sekaligus menumbuhkan budaya kerja berbasis hasil, bukan sekadar presensi fisik.

Namun, pro dan kontra terkait kebijakan WFH kembali menjadi sorotan publik karena tidak semua pemerintah provinsi, kabupaten, dan kota serentak menerapkannya. Tidak sedikit pula ASN yang merasa WFH membawa tantangan tersendiri.

Bagi ASN yang bertugas di ibu kota atau kota-kota besar yang rawan kemacetan, kebijakan ini disambut positif karena dinilai mampu meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance). Tanpa harus menghadapi tekanan dan kemacetan lalu lintas harian, produktivitas kerja justru dinilai dapat meningkat.

Sebaliknya, sebagian ASN mengeluhkan keterbatasan interaksi sosial, banyaknya gangguan di rumah, hingga sulitnya memisahkan waktu kerja dan istirahat. Bagi mereka, lingkungan kantor tetap dianggap lebih kondusif untuk bekerja secara optimal dibandingkan di rumah.

Di beberapa daerah, keengganan menerapkan WFH didasari oleh pertimbangan kesiapan pola kerja, yang mencakup sistem pelaporan, pengawasan, dan evaluasi. Tantangan utamanya terletak pada infrastruktur teknologi yang digunakan untuk menilai kinerja ASN selama bekerja dari rumah.

Dukungan sistem teknologi sangat diperlukan untuk memonitor kinerja sekaligus memastikan WFH tidak dimanfaatkan sebagai ajang libur berjemaah pada hari kerja. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah pusat dan daerah wajib memiliki sistem pengawasan yang andal untuk memantau kinerja ASN yang sedang WFH.

Sebagian Kepala Daerah yang belum menyetujui WFH beralasan bahwa mereka ingin memastikan para pegawai tetap bekerja dengan disiplin yang terjaga, kinerja yang terukur, dan pelayanan masyarakat yang tetap berjalan lancar tanpa kendala.

Pemerintah daerah yang telah menerapkan WFH pun menggunakan skema yang berbeda-beda. Ada yang mewajibkan para pejabat di tingkat SKPD untuk tetap hadir di kantor pada hari Jumat, sehingga WFH hanya berlaku bagi staf. Selain itu, WFH umumnya tidak diberlakukan bagi ASN yang bertugas di sektor pelayanan publik langsung, atau diterapkan dengan sistem pergiliran (rolling) agar tetap ada petugas yang siaga di kantor.

Keberhasilan kebijakan WFH sangat bergantung pada kemampuan setiap instansi dalam menjamin bahwa layanan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat tetap berjalan normal, tidak mengalami hambatan, dan tidak memperlambat urusan administrasi warga.

Pada akhirnya, masyarakat tidak mempermasalahkan dari mana ASN bekerja, melainkan menilai apakah roda pemerintahan dan pelayanan publik tetap berjalan prima. Indikator keberhasilannya adalah dokumen atau administrasi warga tetap selesai tepat waktu dan layanan birokrasi tetap responsif.

Perhatian bersama harus difokuskan pada kepastian berjalannya pelayanan publik. WFH setiap Jumat bukan sekadar kebijakan administratif, melainkan bagian dari upaya besar menata ulang budaya kerja nasional agar lebih efisien dan modern. Dalam proses ini, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh aturan di atas kertas, tetapi oleh kesadaran kolektif seluruh pegawai bahwa mereka harus tetap berkinerja baik di mana pun mereka bekerja.

Kepercayaan publik tidak dibentuk oleh sekadar perubahan aturan sistem kerja seperti WFH, WFO, atau WFA. Hal terpenting adalah dampak nyata yang dirasakan oleh masyarakat, di mana negara tetap hadir, bekerja dengan ritme yang konsisten, dan memberikan pelayanan yang maksimal.