

KEBIJAKAN WORK FROM HOME DAN EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA:
SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Aditya Pratama Kolopita, Siti Fadilla Iklima Hasan, Ridho Anugrah Syaputra Molantong
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Darma Kotamobagu
adityaklpt@gmail.com , fadillahasan01siti@gmail.com , anugrahridho028@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital dan pandemi COVID-19 telah mengakselerasi pergeseran pola kerja di sektor birokrasi pemerintahan menuju sistem yang fleksibel, seperti *Work From Home* (WFH) dan *Work From Anywhere* (WFA). Penelitian ini bertujuan untuk menyintesis literatur mengenai dampak kebijakan fleksibilitas kerja terhadap efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) serta mengeksplorasi faktor penentunya. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pedoman PRISMA. Melalui penelusuran pustaka komprehensif pada pangkalan data akademik (seperti Google Scholar, Portal Garuda, dan direktori jurnal bereputasi) serta penerapan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat terhadap artikel terbitan rentang tahun 2020 hingga 2026, dari total identifikasi awal disaring hingga menghasilkan 10 artikel jurnal empiris primer yang memenuhi standar kualitas untuk diekstraksi dan dianalisis. Hasil sintesis utama membuktikan bahwa kebijakan WFH dan WFA memberikan pengaruh positif yang terhadap peningkatan produktivitas seperti temuan empiris yang menunjukkan kontribusi positif terhadap efisiensi tugas perbendaharaan dan kepuasan kerja ASN, khususnya pada pekerjaan administratif konseptual. Namun, efektivitas tersebut menurun secara drastis pada tugas teknis lapangan dan pelayanan publik langsung akibat kendala infrastruktur jaringan (*blank spot*) serta hambatan koordinasi. Studi ini menyimpulkan bahwa keberhasilan fleksibilitas kerja tidak bersifat mutlak atau seragam, melainkan sangat bergantung pada transformasi sistem evaluasi dari pengawasan kehadiran fisik (*presence-based*) menjadi evaluasi berbasis hasil (*output-based KPI*), serta penerapan kepemimpinan digital yang adaptif.

Kata Kunci: Work From Home, Kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara, Systematic Literature Review, Fleksibilitas Kerja.

Abstract

Digital transformation and the COVID-19 pandemic have accelerated a shift in government bureaucratic work patterns towards flexible systems, such as *Work From Home* (WFH) and *Work From Anywhere* (WFA). This study aims to synthesize the literature regarding the impact of flexible working policies on the effectiveness of Civil Servants' (ASN) performance and to explore its determinants. The method used is a *Systematic Literature Review* (SLR) following PRISMA guidelines. Through a comprehensive literature search across academic databases (such as Google Scholar, Portal Garuda, and reputable journal directories) and the application of strict inclusion and exclusion criteria for articles published between 2020 and 2026, initial identifications were filtered down to 10 primary empirical journal articles that met quality standards for data extraction and analysis. The main synthesis results prove that WFH and WFA policies have a positive impact on increasing productivity such as empirical findings showing positive contributions to treasury task

Article History

Received: Oktober 2026
Reviewed: Oktober 2026
Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

efficiency and ASN job satisfaction, particularly in conceptual administrative tasks. However, effectiveness decreases sharply in field technical tasks and direct public services due to network infrastructure constraints (blank spots) and coordination barriers. This study concludes that the success of work flexibility is not absolute or uniform, but heavily relies on the transformation of evaluation systems from physical presence supervision to output-based KPIs, alongside adaptive digital leadership.

Keywords: *Work From Home, Employee Performance, Civil Servants, Systematic Literature Review, Flexible Working.*

PENDAHULUAN

Transformasi digital dan pandemi COVID-19 telah memicu perubahan mendasar dalam tata kelola birokrasi pemerintahan, yang memaksa pergeseran dari sistem kerja konvensional berbasis kehadiran fisik menuju sistem kerja jarak jauh seperti *Work From Home* (WFH) dan *Work From Anywhere* (WFA). Perubahan ini menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk beradaptasi dengan pola kerja fleksibel demi menjaga keberlangsungan pelayanan publik di tengah krisis dan disrupsi teknologi. Secara khusus, penerapan tata kerja jarak jauh di lingkungan instansi pemerintah memiliki kompleksitas tersendiri dibandingkan sektor swasta, mengingat ASN terikat pada regulasi kedisiplinan yang kaku, tuntutan kerahasiaan data, serta kewajiban memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Hal ini memunculkan tantangan baru bagi manajemen birokrasi dalam menjaga kelancaran dan efisiensi operasional organisasi tanpa mengorbankan kualitas layanan publik.

Mayoritas kajian sebelumnya cenderung memperlakukan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai satu kelompok yang homogen saat mengevaluasi dampak *Work From Home* (WFH) atau *Work From Anywhere* (WFA). Banyak literatur hanya menyimpulkan bahwa WFH secara umum "meningkatkan produktivitas" atau "menurunkan kinerja" tanpa melakukan pembedaan spesifik berdasarkan karakteristik tugas pokok dan fungsi instansi. Padahal, penelitian Kusuma et al. (2026) secara spesifik mengindikasikan bahwa sementara tugas administratif yang didukung teknologi dapat diselesaikan dengan efisien, tugas-tugas teknis lapangan justru mengalami penurunan efektivitas yang tajam akibat keterbatasan mobilitas dan koordinasi. Senada dengan hal tersebut, Ramadhan et al. (2025) menekankan bahwa pekerjaan yang membutuhkan tatap muka langsung dalam pelayanan publik tidak dapat disamakan dengan pekerjaan konseptual atau analitik. Oleh karena itu, *research gap* yang nyata adalah masih minimnya kajian tinjauan sistematis yang secara komprehensif memetakan efektivitas WFH/WFA berdasarkan tipologi atau klasifikasi jenis pekerjaan birokrasi pemerintahan.

Kesenjangan kedua terletak pada belum terjawabnya secara utuh mekanisme hubungan kausal antara fleksibilitas kerja, transformasi sistem evaluasi kinerja, dan hasil akhirnya terhadap kualitas pelayanan publik. Berbagai penelitian terdahulu umumnya hanya berfokus pada dampak WFH terhadap kesejahteraan individu pegawai (seperti *work-life balance* atau kepuasan kerja). Namun, literatur dari Rawinarno et al. (2023) dan Ramadhan et al. (2025) membuktikan bahwa fleksibilitas kerja tanpa didukung oleh sistem evaluasi kinerja berbasis hasil (*output-based KPI*) berisiko memunculkan "produktivitas semu" dan menurunkan motivasi pelayanan. Evaluasi birokrasi yang masih berakar pada kehadiran fisik (*presence-based*) tidak lagi relevan dan justru menghambat kelancaran koordinasi lintas unit saat WFH diterapkan. Sayangnya, kajian yang secara khusus menyintesis bagaimana model penilaian kinerja digital

(*e-kinerja*) berfungsi sebagai variabel penentu (moderasi) dalam menjaga akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik di era kerja hibrida masih sangat terbatas.

Berpijak pada kesenjangan tersebut, klaim kebaruan (*novelty*) dari penelitian *Systematic Literature Review* (SLR) ini adalah kemampuannya menawarkan kerangka konseptual yang holistik dan terintegrasi. Penelitian ini tidak lagi sekadar menjawab pertanyaan biner "apakah WFH efektif atau tidak", melainkan menjawab "untuk jenis pekerjaan ASN yang seperti apa WFH/WFA paling efektif, dan ekosistem evaluasi kinerja seperti apa yang diwajibkan agar kualitas pelayanan publik tidak tereduksi". Melalui tinjauan sistematis ini, sintesis literatur diarahkan untuk merumuskan rekomendasi kebijakan model kerja *hybrid* yang terdiferensiasi di mana klasifikasi beban kerja, kematangan infrastruktur digital, dan perubahan parameter instrumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menjadi prasyarat mutlak bagi implementasi reformasi birokrasi digital di Indonesia.

Penelitian ini memiliki urgensi yang sangat tinggi mengingat pemerintah saat ini tengah memformulasikan penerapan *Flexible Working Arrangement* (FWA) yang permanen sebagai pilar utama strategi reformasi birokrasi dan transformasi ASN digital. Pembuat kebijakan dan pimpinan instansi membutuhkan landasan empiris yang kuat (*evidence-based policy*) agar desain tata kerja masa depan—seperti skema kerja *hybrid*—tidak sekadar menjadi kebijakan reaktif, melainkan benar-benar terbukti mampu mengakselerasi kinerja birokrasi. Tanpa adanya pemahaman sistematis mengenai kelemahan operasional, urgensi pemerataan infrastruktur digital, dan kebutuhan transformasi sistem evaluasi dari berbasis kehadiran menjadi berbasis hasil (*output-based*), penerapan kebijakan kerja jarak jauh berisiko menurunkan standar pelayanan publik. Oleh karena itu, tinjauan literatur sistematis ini sangat krusial dan mendesak dilakukan untuk merumuskan rekomendasi strategis bagi penyelenggara negara dalam mendesain model manajemen kinerja masa depan yang adaptif, akuntabel, dan berpusat pada kepuasan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR), yaitu pendekatan tinjauan pustaka yang dilakukan secara sistematis dan transparan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, serta menyintesis bukti ilmiah yang relevan mengenai kebijakan *Work From Home* (WFH) dan *Work From Anywhere* (WFA) terhadap efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Metode ini dipilih untuk menjawab rumusan masalah secara objektif sekaligus memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai temuan penelitian terdahulu yang memiliki variasi dalam tujuan, metode, objek, dan hasil penelitian. Seluruh proses tinjauan mengacu pada kerangka PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*), yang mencakup tahapan identifikasi, penyaringan (*screening*), penilaian kelayakan (*eligibility*), dan penetapan artikel yang memenuhi kriteria untuk dianalisis.

Penelusuran literatur dilakukan melalui pangkalan data akademik, yaitu Google Scholar, Portal Garuda, dan direktori jurnal ilmiah nasional. Pencarian menggunakan kombinasi kata kunci yang berkaitan dengan WFH, WFA, fleksibilitas kerja, ASN, kinerja pegawai, dan efektivitas kerja. Berdasarkan penelusuran awal, diperoleh sekitar 120 artikel dengan variasi judul, pendekatan metodologis, tujuan, objek, dan temuan penelitian. Seluruh artikel tersebut kemudian diseleksi secara bertahap berdasarkan kesesuaian topik, relevansi terhadap rumusan masalah,

keterkaitan dengan sektor publik, serta kontribusinya dalam menjelaskan hubungan antara kebijakan kerja fleksibel dan kinerja ASN.

Tahap penyaringan dilakukan dengan menelaah judul, abstrak, kata kunci, dan isi artikel untuk menentukan kesesuaiannya dengan fokus penelitian. Artikel yang tidak relevan dengan topik, tidak secara langsung membahas WFH atau WFA dalam konteks sektor publik, atau tidak memberikan informasi yang memadai untuk menjawab rumusan masalah dikeluarkan dari proses seleksi. Kriteria inklusi mencakup artikel yang diterbitkan pada rentang tahun 2020-2026, tersedia dalam teks lengkap, membahas kebijakan kerja fleksibel dalam sektor publik, serta memuat temuan yang relevan dengan kinerja ASN. Sementara itu, artikel opini, publikasi yang tidak memenuhi kriteria sumber ilmiah yang ditetapkan, dan penelitian yang hanya berfokus pada sektor swasta tanpa relevansi langsung dengan konteks penelitian dikecualikan. Setelah melalui proses penyaringan dan penilaian kelayakan, ditetapkan 10 artikel utama sebagai sumber yang dianalisis dalam penelitian ini.

Untuk menjaga kredibilitas sintesis, artikel terpilih ditelaah berdasarkan kejelasan tujuan penelitian, kesesuaian desain dan metode, transparansi analisis data, serta relevansi temuan terhadap fokus kajian. Informasi dari setiap artikel kemudian diekstraksi, meliputi nama penulis dan tahun publikasi, tujuan penelitian, metode yang digunakan, konteks atau objek penelitian, serta temuan utama. Data tersebut dianalisis menggunakan sintesis tematik dengan mengelompokkan temuan berdasarkan tema yang muncul, seperti produktivitas dan efektivitas kerja, karakteristik pekerjaan ASN, kesiapan infrastruktur digital, hambatan koordinasi, serta penerapan evaluasi kinerja berbasis hasil. Melalui tahapan tersebut, penelitian ini berupaya mengidentifikasi pola temuan, persamaan, perbedaan, dan faktor yang memengaruhi efektivitas penerapan WFH/WFA dalam manajemen kinerja sektor publik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses pencarian dan skrining, terdapat 10 artikel jurnal empiris yang memenuhi kriteria untuk dianalisis. Ringkasan ekstraksi data disajikan pada Tabel 1:

Tabel 1. Ekstraksi Data Literatur Terpilih (10 Jurnal)

No	Penulis & Tahun	Fokus Penelitian	Metode	Temuan Utama
1	Yulia et al. (2022)	Kebijakan <i>Work From Anywhere</i> (WFA) sebagai implikasi SPBE dan dampaknya.	Kualitatif / Studi Pustaka	WFA memberikan fleksibilitas, namun terkendala distraksi teknis, kesulitan koordinasi, dan kesenjangan infrastruktur jaringan.
2	Rawinarno et al. (2023)	Manajemen kinerja ASN berbasis <i>Work</i>	Kualitatif / Studi Kepustakaan	WFH menuntut perubahan manajemen kinerja; tantangan utamanya adalah lemahnya pengawasan dan

		<i>From Home</i> (WFH).		keamanan data, sehingga perlu aplikasi e-kinerja.
3	Wirasistha & Johannes (2023)	Pengaruh WFH terhadap efisiensi kinerja ASN di BPSDM Jawa Barat.	Kualitatif Deskriptif	WFH tergolong efisien, namun terkendala aplikasi absen yang sering <i>error</i> dan kurangnya fasilitas kerja di rumah.
4	Saepudin et al. (2022)	Implementasi kebijakan WFH di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.	Kualitatif / Studi Kasus	ASN berhasil mengadaptasi aspek ruang dan waktu, serta menjaga produktivitas melalui harmonisasi peran sebagai pegawai dan anggota keluarga.
5	Putri et al. (2026)	Dampak sistem kerja <i>hybrid</i> dan WFH terhadap kepuasan dan motivasi ASN.	Kuantitatif / Regresi Linear Berganda	Sistem <i>hybrid</i> berdampak positif secara signifikan, namun WFH parsial tidak signifikan terhadap motivasi karena gangguan interaksi dan domestik.
6	Kusuma et al. (2026)	Pengaruh WFH terhadap efektivitas SDM dan kinerja di Dinas PUPR Pangkal Pinang.	Kualitatif Deskriptif	WFH meningkatkan efisiensi waktu, namun efektivitas menurun pada tugas teknis lapangan dan koordinasi, sehingga SDM bertindak sebagai variabel mediasi kinerja.
7	Suranto (2020)	Pengaruh WFH terhadap kinerja di KPPN Nabire, Jayapura, dan Kanwil DJPb Papua.	Kuantitatif / Regresi Linier Sederhana	WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 34.5%, didukung oleh kedisiplinan menyelesaikan SOP.
8	Mutmainnah et al. (2023)	Pengaruh WFH terhadap produktivitas kerja pegawai di	Kuantitatif / Regresi Sederhana	WFH memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja

		Kanwil Sulsel.	BPN	administratif meskipun bekerja dari jarak jauh.
9	Ramadhan et al. (2025)	Implikasi kebijakan fleksibilitas kerja (WFA) di sektor publik.	Kualitatif / <i>Structured Literature Review</i>	WFA menghemat biaya dan meningkatkan <i>work-life balance</i> , namun butuh reformasi kepemimpinan digital, budaya <i>trust</i> , dan evaluasi berbasis <i>output</i> meniru praktik global.
10	Bharata (2023)	Pengaruh pemanfaatan TI, loyalitas, dan <i>Work Life Balance</i> terhadap kinerja ASN PPPA.	Kuantitatif / Regresi Berganda	Secara simultan pemanfaatan TI, loyalitas, dan keseimbangan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja; loyalitas mencegah penyalahgunaan jam kerja WFH.

Berdasarkan sintesis terhadap sepuluh artikel jurnal empiris yang terjaring melalui protokol PRISMA, teridentifikasi adanya perbandingan yang kontras sekaligus komplementer mengenai dampak kebijakan *Work From Home* (WFH) dan *Work From Anywhere* (WFA) di lingkungan birokrasi pemerintahan. Sejumlah studi kuantitatif, seperti temuan Suranto (2020) pada instansi perbendaharaan dan Mutmainnah et al. (2023) pada sektor pertanian, secara konsisten membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara statistik di mana fleksibilitas kerja mampu meningkatkan efisiensi waktu, fleksibilitas operasional, serta produktivitas penyelesaian tugas administratif. Penguatan teoretis ini didukung pula oleh kajian kualitatif Saepudin et al. (2022) dan Ramadhan et al. (2025) yang menekankan bahwa pegawai sektor publik pada dasarnya mampu melakukan adaptasi ruang domestik serta menjaga keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) apabila ditopang oleh kejelasan prosedur organisasi. Kendati demikian, temuan-temuan positif ini memperlihatkan batas efektivitas ketika dihadapkan pada karakteristik pekerjaan teknis operasional, di mana fleksibilitas penuh justru berisiko memunculkan hambatan struktural yang signifikan.

Analisis tematik lebih mendalam menunjukkan adanya kesenjangan dampak yang sangat tajam apabila ditinjau berdasarkan tipologi jenis pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Di satu sisi, pekerjaan yang bersifat konseptual, administratif analitik, dan berbasis dokumen digital mengalami peningkatan kinerja yang stabil karena minimnya distraksi fisik di kantor. Namun di sisi lain, studi dari Kusuma et al. (2026) dan Yulia et al. (2022) menegaskan bahwa instansi yang bersinggungan langsung dengan pelayanan publik lini depan (*frontliner*) atau membutuhkan koordinasi teknis lapangan mengalami penurunan efektivitas yang nyata. Hambatan utama yang berulang kali muncul dalam berbagai literatur meliputi kendala teknis jaringan internet (*blank spot*), gangguan *error* pada aplikasi presensi elektronik (seperti yang dicatat oleh Wirasistha & Johannes, 2023), serta terbatasnya sarana pendukung kerja di rumah yang memaksa pegawai untuk tetap hadir secara fisik di kantor. Hal ini membuktikan bahwa kebijakan WFH/WFA tidak

dapat digeneralisasi dan diterapkan secara pukul rata (*one-size-fits-all*) untuk seluruh unit kerja pemerintahan.

Lebih lanjut, sintesis antarsumber menggarisbawahi bahwa penentu utama keberhasilan fleksibilitas kerja di sektor publik terletak pada transformasi manajemen SDM, khususnya pergeseran sistem evaluasi kinerja dan penguatan kepemimpinan. Rawinarno et al. (2023) dan Bharata (2023) secara tegas menyatakan bahwa sistem pengawasan konvensional yang bertumpu pada kehadiran fisik (*presence-based supervision*) terbukti usang dan gagal mengukur produktivitas secara objektif saat pegawai bekerja dari jarak jauh. Instansi yang berhasil mempertahankan kualitas kinerjanya adalah mereka yang beralih menggunakan instrumen penilaian berbasis hasil (*output-based KPI*) serta didukung oleh tingkat loyalitas pegawai yang tinggi untuk mencegah penyalahgunaan jam kerja. Di samping itu, peran pimpinan melalui *e-leadership* yang mengedepankan kepercayaan (*trust-based management*) terbukti menjadi variabel krusial dalam menjaga motivasi serta memitigasi risiko miskomunikasi di tengah keterbatasan interaksi sosial virtual.

Menyatukan seluruh temuan komparatif tersebut, literatur mutakhir secara kolektif merekomendasikan adopsi model kerja *hybrid* (*hybrid working*) sebagai jalan tengah paling optimal bagi birokrasi pemerintahan pascapandemi. Sebagaimana dikuatkan oleh temuan kuantitatif Putri et al. (2026), model kerja hibrida yang memadukan porsi proporsional antara kehadiran di kantor (WFO) dan kerja jarak jauh (WFH) terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan dan motivasi kerja ASN, jauh melampaui penerapan WFH parsial yang berdiri sendiri. Dengan demikian, reformasi tata kelola ke depan menuntut pemerintah untuk tidak sekadar memindahkan lokasi kerja pegawai, melainkan membangun ekosistem digital yang terintegrasi, memperkuat keamanan siber (*cybersecurity*), dan mereformasi instrumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) agar fleksibilitas kerja dapat berjalan seiring dengan peningkatan kualitas pelayanan publik yang prima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tinjauan literatur sistematis terhadap sepuluh kajian empiris menyimpulkan bahwa kebijakan *Work From Home* (WFH) dan *Work From Anywhere* (WFA) memberikan dampak positif yang terhadap produktivitas, efisiensi waktu, serta kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya pada pekerjaan yang berorientasi administratif analitik. Namun demikian, efektivitas sistem kerja jarak jauh ini sangat bervariasi dan menemui hambatan serius pada tugas-tugas teknis operasional lapangan serta pelayanan publik langsung, yang disebabkan oleh kendala infrastruktur digital dan keterbatasan koordinasi. Temuan literatur menunjukkan bahwa model kerja hibrida (*hybrid working*) bukanlah formula universal yang selalu menjadi model terbaik untuk seluruh situasi, melainkan alternatif strategis yang efektivitasnya sangat ditentukan oleh kesesuaian jenis pekerjaan, kematangan teknologi instansi, serta objektivitas sistem pengawasan. Oleh karena itu, keberhasilan tata kerja fleksibel di sektor publik pada akhirnya tidak bergantung pada pemilihan model kerja semata, melainkan pada transformasi fundamental manajemen kepegawaian yakni pergeseran dari pengawasan kehadiran fisik (*presence-based*) menuju evaluasi kinerja berbasis hasil (*output-based KPI*) yang didukung oleh kepemimpinan digital (*e-leadership*) yang adaptif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bharata, A. (2023). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, loyalitas, dan work life balance terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada masa bekerja dari rumah saat pandemi covid-19 di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 71-79.
- Kusuma, A. W., Linggawati, & Juhari. (2026). Pengaruh work from home terhadap efektivitas sumber daya manusia serta implikasinya terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pangkal Pinang. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 1-12.
- Mutmainnah, N. M., Haeruddin, M. I. M., & Burhanuddin. (2023). Pengaruh work from home (WFH) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 144-151.
- Putri, O. R. A., Choerudin, A., & Ambarwati, R. (2026). Dampak dari sistem kerja hybrid dan work from home (WFH) terhadap kepuasan dan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 3(6), 1775-1783.
- Ramadhan, A., Patricia, A., Sari, N. P., Putri, R. A., & Hanoselina, Y. (2025). PNS dan work from anywhere: Implikasi kebijakan fleksibilitas kerja di sektor publik. *Orasi: Jurnal Ilmu Politik dan Sosial*, 2(2), 92-107. <https://doi.org/10.63217/orasi.v2i2.287>
- Rawinarno, T., Setyoko, H., Widiarto, A., & Alynudin, S. (2023). Manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasis bekerja dari rumah (work from home). *Jurnal Ilmiah Niagara*, 15(1), 113-129.
- Saepudin, A., Prihadi, M. D., Asmala, T., & Yusuf, M. (2022). Work from home (WFH) policies are being implemented at the Bandung City Public Works Department . *Journal of Research and Development on Public Policy (Jarvic)*, 1(1), 42-50.
- Suranto. (2020). Pengaruh work from home terhadap kinerja pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPb Provinsi Papua. *Syntax Idea*, 2(12), 1174-1185.
- Wirasistha, S., & Johannes, A. W. (2023). Work from home: Menuju kinerja Aparatur Sipil Negara yang lebih efisien (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 15(1), 95-109.
- Yulia, F., Anggareni, A., Hutabarat, R. A., Saputro, W. T., Putra, A. T., & Kahfi, M. A. (2022). 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. *Prosiding Seminar Nasional BSKJI "Post Pandemic Economy Recovery"*, 2, 10-17.