

Pengaruh *Activity Based Workplace* Terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Biak

Munawir^{1*}, Rizka Hadya²,

¹Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Ekasakti

* Corresponding Author. E-mail: anakaraeng1@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, *Activity Based Workplace* (ABW) telah menjadi pendekatan yang semakin populer dalam desain ruang kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan (ABW) terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Biak selaku instansi pemerintah dibawah Kementerian Keuangan yang berpedoman pada Keputusan Menteri Keuangan Nomor 453/KMK.01/2020 tentang Pedoman Pelaksanaan *Activity Based Workplace* Di Lingkungan Kementerian Keuangan dalam menerapkan ABW. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan dengan kualitatif dengan melakukan observasi dan menganalisis laporan hasil kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan ABW berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Biak. Implikasi dari penelitian ini memberikan pemahaman lebih lanjut tentang pentingnya desain ruang kerja yang mendukung produktivitas dan kreativitas pegawai dalam konteks pelayanan publik.

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Diterima : 31-05-2024

Direvisi : 31-06-2024

Dipublish : 31-08-2024

Kata Kunci:

Kinerja Pegawai, Ruang Kerja, Produktivitas, Kreativitas, Pelayanan Publik

Keywords:

:*Employee Performance, Workplace Design, Productivity, Creativity, Public Service*

Abstract

Employee performance is a key factor in the success of an organization. In an effort to improve employee performance, *Activity Based Workplace* (ABW) has become an increasingly popular approach in workplace design. This study aims to determine the impact of ABW implementation on employee performance at the Pratama Biak Tax Office (KPP Pratama Biak), a government agency under the Ministry of Finance, guided by the Minister of Finance Regulation Number 453/KMK.01/2020 regarding the Guidelines for Implementing *Activity Based Workplace* within the Ministry of Finance. The research method used is a qualitative approach by conducting observations and analyzing employee performance reports. The results of the study indicate that the implementation of ABW has an impact on employee performance at KPP Pratama Biak. The implications of this study provide further understanding of the importance of workplace design that supports employee productivity and creativity in the context of public service.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi, organisasi dituntut untuk terus berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. KPP Pratama Biak, sebagai salah satu instansi pemerintah, berupaya untuk mengadopsi konsep *Activity Based Workplace* (ABW) guna menciptakan ruang kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan mendukung produktivitas pegawai. ABW adalah

pendekatan yang mengatur penataan ruang kerja berdasarkan aktivitas yang dilakukan pegawai, dengan tujuan meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan kerja.

Perubahan dinamika lingkungan bisnis modern menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dan mengoptimalkan sumber daya internal, terutama dalam hal produktivitas karyawan (Prijanisa, *et al* 2024). Namun untuk KPP Pratama Biak selaku instansi pemerintah terdapat regulasi yang membatasi sehingga akan muncul beberapa hambatan dalam penerapan ABW.

Beberapa hambatan diantaranya yang akan muncul dalam penerapan ABW di lingkup instansi pemerintah seperti KPP Pratama Biak yang pertama adalah terkait anggaran yang tentu saja dalam pembelanjanya harus memenuhi seluruh ketentuan dan prosedur yang sesuai dengan regulasi yang ada. Hal ini membuat penyediaan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam menerapkan ABW akan menjadi terhambat, mengingat regulasi yang ada telah mengatur mengenai penggunaan anggaran yang ada di dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) KPP Pratama Biak.

Hambatan lain tentu saja akan muncul dari sumber daya manusia yang dimiliki KPP Pratama Biak. ABW yang sebagian besar pelaksanaannya tentu akan didukung oleh penggunaan teknologi yang semakin hari-semakin canggih, membuat pegawai di KPP Pratama Biak harus selalu mengembangkan pengetahuannya terkait teknologi yang ada saat ini. Sementara tidak semua pegawai yang ada di KPP Pratama Biak adalah generasi yang paham Teknologi terbaru.

Terakhir adalah ruangan yang tersedia membuat penataan ruang kerja dalam penerapan ABW akan sangat terhambat jika ruangan yang ada memiliki banyak sekat antar ruangan. Mengingat pola ruang kerja yang baru mengusung area yang terbuka dimana antar pegawai dapat berkomunikasi dengan mudah, dan mampu menciptakan kondisi yang sangat kolaboratif diantara sesama pegawai. Hal ini membuat sekat yang ada harus dihilangkan terlebih dahulu agar ABW dapat berjalan maksimal.

Melihat hambatan-hambatan yang ada di atas, menjadikan penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah konsep ABW yang ada di instansi pemerintah, salah satunya di KPP Pratama Biak dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hingga kepada kinerja organisasi itu sendiri dalam konteks pelayanan publik.

Dari hasil penelitian ini diharapkan setiap instansi pemerintah selaku layanan publik dapat mencari ataupun mengadopsi ruang kerja yang cocok untuk meningkatkan kinerja pegawainya, kinerja organisasi, hingga yang terpenting adalah kepercayaan masyarakat terhadap layanan publik yang ada.

METODE

Penelitian dilakukan secara kualitatif, dengan memilih beberapa subjek atau pegawai di KPP Pratama Biak sebagai sampling dalam penelitian ini. Maleong (2016) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian dilakukan terhadap kinerja beberapa pegawai yang memiliki tugas dan fungsi yang sama di KPP Pratama Biak. Kemudian akan dijelaskan secara deskriptif sesuai dengan data yang diperoleh, yang menunjukkan kinerja pegawai setelah diterapkan ABW di KPP Pratama Biak. Suatu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan suatu individu dalam melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan untuk kerjanya dan dukungan dari organisasi. Kemampuan individual karyawan ini meliputi bakat, minat, dan faktor kepribadian. (Wijaya & Susanty, 2017).

Data Primer yang diperoleh adalah berupa hasil kinerja pegawai terakhir yang dapat menunjukkan efektivitas penerapan ABW di KPP Pratama Biak. Kemudian sebagai penunjang terhadap data primer dilakukan observasi atau pengamatan terhadap perilaku pegawai KPP Pratama Biak selama penerapan ABW ini. Setelah data diperoleh, analisis kemudian dilakukan terhadap keseluruhan data yang diperoleh dengan merujuk kepada teori yang ada dan penelitian-penelitian terdahulu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Activity Based Workplace adalah kerangka strategis organisasi yang menyadari bahwa orang sering melakukan berbagai aktivitas dalam pekerjaannya sehari-hari, dan oleh karena itu memerlukan beragam lingkungan kerja yang didukung oleh teknologi dan budaya tepat untuk melaksanakannya. (Wikipedia)

KPP Pratama Biak selaku instansi pemerintah yang memiliki tugas fungsi dalam menjaga Penerimaan Negara yang ditetapkan dalam APBN utamanya Pajak yang setiap tahunnya senantiasa mengalami kenaikan target yang sangat signifikan menjadi tantangan tersendiri kepada seluruh Kantor Pelayanan Pajak termasuk KPP Pratama Biak. Hal ini membuat unit tertinggi yang memiliki tanggung jawab dalam Penyelenggaraan APBN yaitu Kementerian Keuangan harus membuat kebijakan yang mampu meningkatkan penerimaan Pajak setiap tahunnya.

Salah satu kebijakan yang dikeluarkan oleh Kementerian Keuangan dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan mengupayakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan sarana dan prasarana yang

memadai, yang mampu memberikan ruang yang mampu menumbuhkan inovasi, kreatifitas serta komunikasi yang baik diantara pegawai. Hal ini sebagaimana telah dituangkan salah satunya dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 453/KMK.01/2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Activity Based Workplace Di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Sedarmawati dalam (Handayani, 2015) mengemukakan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dengan lingkungan kerja non fisik. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja bukan fisik merupakan suatu kondisi hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun berhubungan sesama rekan kerja, atau sebaliknya.

Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Sinambela, 2018).

Kementerian Keuangan mengatur prinsip desain ruang kerja Activity Based Workplace, diantaranya:

1. Konsep dan desain ruang kerja harus mempertimbangkan optimisasi BMN yang tersedia, bangunan kantor, penggunaan aset bersama, teknologi (smart office), ramah lingkungan (eco office), vegetasi untuk penyegaran udara dan interior, penghawaan alami, ruang terbuka hijau, identitas Kementerian Keuangan, kebutuhan difable, ramah anak, mendukung pengarusutamaan gender, keamanan dan kenyamanan serta protokol kesehatan.
2. Penggunaan perangkat yang dengan sedikit sentuhan (touchless), misalnya; keran, saklar lampu, pintu, lift.
3. Desain ruang kerja disusun sesuai kebutuhan dengan melibatkan pimpinan dan pegawai serta mendapat persetujuan dari Kepala Biro Umum/Sekretaris Unit Eselon I/Sekretaris Unit Organisasi non-eselon yang bertanggung jawab secara langsung kepada Menteri Keuangan,
4. Unit kerja dapat mendesain ruang kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi dan aspirasi pegawai dengan memperhatikan norma kepantasan dan identitas Kementerian Keuangan,
5. Penataan ruang kerja dapat mempermudah kolaborasi dan koordinasi antar bagian/bidang maupun antar atasan dengan bawahan, serta dapat mempermudah pengawasan.

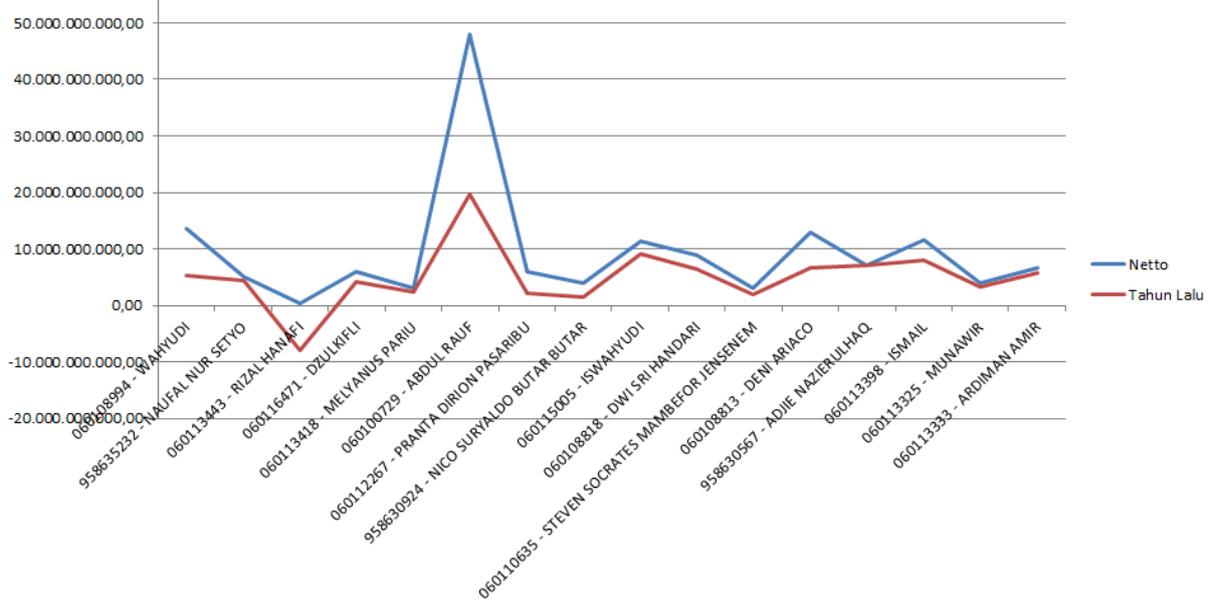
Menurut Nuryani (2021) “hal yang perlu diperhatikan agar pelaksanaan *Activity Based Workplace* tidak mengakibatkan menurunnya produktivitas dan kreativitas adalah kesiapan mental baik dari pimpinan maupun pegawai untuk dapat menerima budaya saling berbagi. Hal tersebut perlu dilakukan karena pelaksanaan *Activity Based Workplace* dapat menimbulkan berkurangnya konsentrasi dan privasi masing-masing pegawai.”

Pada KPP Pratama Biak sendiri, Desain dan penataan ruang kerja *Activity Based Workplace* telah dilakukan di beberapa ruang kerja dengan menghilangkan sekat antar pegawai dan antar unit. Hal ini menimbulkan suasana ruang kerja yang terkadang berisik dan tidak ada privasi yang dimiliki oleh pegawai, selain itu meja kerja yang dihadirkan memiliki lebar yang lebih kecil sehingga untuk penempatan berkas harus ditempatkan yang berbeda. Dari observasi atau pengamatan yang dilakukan peneliti, dengan konsep ABW ini memberikan manfaat antara lain:

1. Interaksi diantara pegawai menjadi sangat lebih efektif dan lebih sering, baik itu secara spontan ataupun tidak. Hal ini karena minimnya sekat antara satu unit dengan unit yang lain. Hal ini akan meningkatkan keakraban diantara pegawai, serta dapat berbagi informasi satu dengan yang lainnya.
2. Meningkatkan kreativitas, produktivitas dan inovasi utamanya dikalangan pegawai dari generasi milenial atau Gen Z. Bagi generasi ini, bekerja di ruang kerja yang menarik, sehat dan positif mampu meningkatkan kreativitas, produktivitas dan inovasi generasi ini,
3. Menghilangkan rasa bosan yang bisa berdampak pada perasaan stress yang dirasakan pegawai sehingga menurunkan kinerja pegawai. Dengan ABW yang memiliki konsep ruang kerja terbuka, berbeda dengan konsep ruang kerja terdahulu yang tertutup dan terkesan monoton, mampu menciptakan suasana yang menarik sehingga meningkatkan kreativitas dan inovasi pegawai yang mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Dari data yang diperoleh berupa hasil kinerja pegawai yang memiliki tugas fungsi yang sama dan telah ditempatkan di ruang kerja ABW ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja dari pegawai, yang sekaligus mampu meningkatkan kinerja organisasi KPP Pratama Biak. Sebagaimana yang ditunjukkan pada beberapa grafik berikut ini:

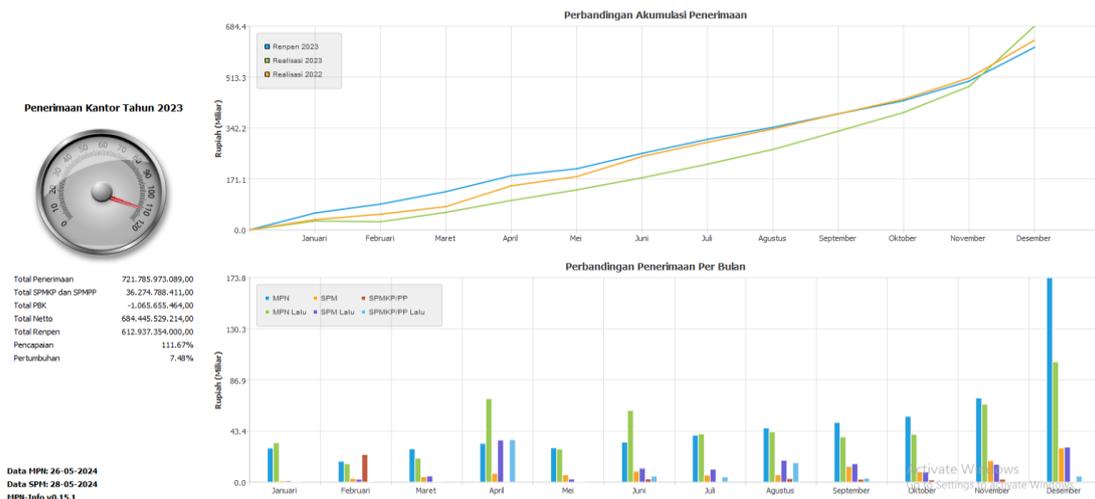
Grafik 1. Kinerja Penerimaan Pegawai (*Account Representative*) KPP Pratama Biak Tahun 2024



Sumber: Diolah dari Aplikasi MPN Info KPP Pratama Biak

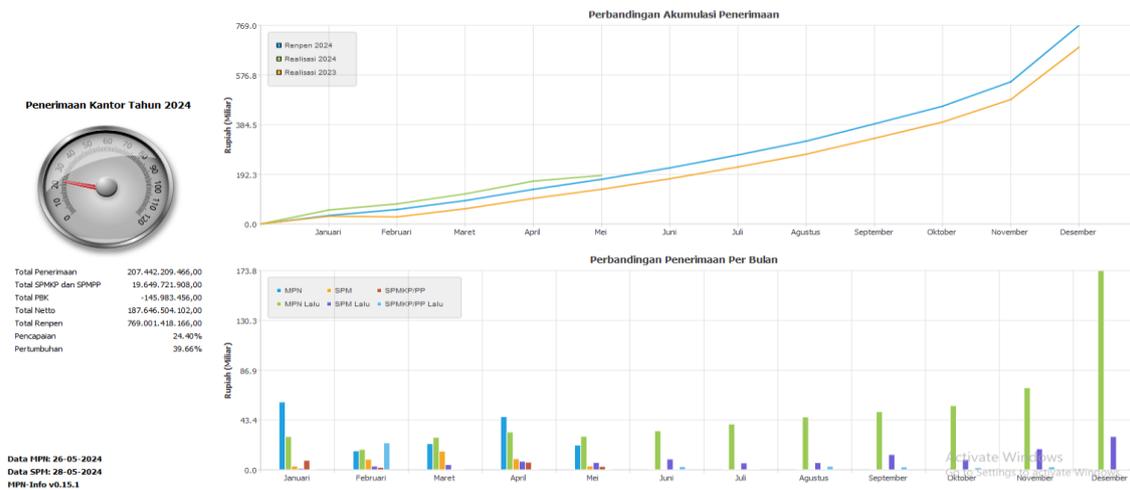
Pada grafik di atas menunjukkan bahwa pegawai mampu meningkatkan kinerjanya (garis biru) dibandingkan dengan tahun sebelumnya (garis coklat). Kemudian dua grafik selanjutnya di bawah ini menggambarkan kinerja KPP Pratama Biak yang meningkat setiap tahunnya, dan mampu melampaui target yang ada. Pada grafik terlihat realisasi penerimaan tahun berjalan (garis hijau) melebihi realisasi penerimaan tahun sebelumnya (garis oranye).

Grafik 2. Penerimaan KPP Pratama Biak Tahun 2023



Sumber: Aplikasi MPN Info KPP Pratama Biak

Grafik 3. Penerimaan KPP Pratama Biak Tahun 2024



Sumber: Aplikasi MPN Info KPP Pratama Biak

Handayani & Daulay (2021) dari hasil analisis dan pengujiannya menyatakan “lingkungan kerja yang baik akan memberikan efek yang baik bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari sehingga dapat mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang memuaskan.” Dan menurut Yuliantari & Prasasti (2020) menyimpulkan bahwa “terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja.” Sejalan dengan Kornberger dan Clegg (2004) menyampaikan juga bahwa “tempat kerja memiliki andil untuk membentuk ineraksi antarmanusia dan memengaruhi perilaku serta kepuasan dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa penerapan Activity Based Workplace memiliki beberapa hambatan jika diterapkan dalam institusi pemerintahan, diantaranya:

1. Optimalisasi dan ketersediaan anggaran dalam penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung dalam penerapan Activity Based Workplace ini;
2. Mental sumber daya manusia dalam menerima penerapan *Activity Based Workplace*, di mana mengingat tidak ada sekat atau privasi dan ruangan yang cenderung berisik;

Terlepas dari hambatan yang ada, penerapan *Activity Based Workplace* memberikan hal yang positif. Dampak positif yang dirasakan oleh pegawai diantaranya adalah terciptanya komunikasi dan koordinasi yang baik diantara sesama pegawai baik dalam satu unit, maupun antar unit. Dengan penghilangan sekat ruangan membuat pengawasan antar pegawai menjadi lebih leluasa, ruangan menjadi terkesan lebih luas dan lebih bersih. Dengan adanya komunikasi dan koordinasi yang terjalin dengan baik, sharing session secara tidak langsung akan terjadi yang secara tidak langsung pula akan menambah wawasan dan kemampuan setiap pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja masing-masing pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan pula kinerja institusi itu sendiri.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, *Activity Based Workplace* dapat menjadi solusi bagi sebuah organisasi dalam menyediakan ruang kerja yang baik bagi karyawan dalam melaksanakan tugas kesehariannya. Terlebih bagi institusi pemerintah sebagai pelayanan publik, penerapan *Activity Based Workplace* yang mampu meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi, diharapkan mampu meningkatkan kepercayaan dan mendatangkan penilaian positif dari masyarakat terhadap instansi itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, R. D. (2015). Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 40-50.
- Handayani, S. & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora ke-I*, (544-548).
- Maleong, Lexy J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung
- Nuryani, E. (2021). *Pelaksanaan Activity Based Workplace (ABW) sebagai Budaya Kerja Baru di Lingkungan Kementerian Keuangan*. KPKNL, Bontang.
- Prijanisa, A. A., Salsabila, F., Ramadhan, S. B. & Lastiati, A. (2024). *Analisis Activity Based Workplaces (ABW) Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan (PT Yummy Food Utama)*. Universitas Trilogi, Jakarta.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.) (Cetakan Kedua). Jakarta.
- Wijaya, H., & Susanty E. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(1).
- Wikipedia, https://en.wikipedia.org/wiki/Activity-based_working

Yuliantari, K. & Ines Prasasti (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretaris dan Manajemen*, 4(1), 76-82.