

Jurnal JTIK (Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi)

DOI: <https://doi.org/10.35870/jtik.v9i1.3362>

Budaya Organisasi *Work From Anywhere* pada Divisi *E-Government Procurement* PT. Telkom Indonesia

Delima Asri Musfira ^{1*}, Farida Hariyati ², Vilya Dwi Agustini ³

^{1*,2,3} Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

article info

Article history:

Received 24 October 2024

Received in revised form

24 November 2024

Accepted 30 November 2024

Available online January 2025.

Keywords:

Organizational Culture; Work

From Anywhere; E-

Government.

Kata Kunci:

Budaya Organisasi; Work From

Anywhere; E-Government.

abstract

Communication Culture of Work From Anywhere Workers in the E-Government Procurement Division of PT Telkom Indonesia. Organizational culture is not just about the way messages are delivered, but also delves into values, rituals and communication patterns. But what if organizational culture is applied by workers who rarely meet in the office face-to-face, but only through technology platforms. So how is communication carried out to accommodate the needs of workers who are scattered in various locations. So the purpose of this research is to find out how the WFA organizational culture in the E-Government Procurement Division of PT Telkom Indonesia. The research method used in this research is a case study, with a descriptive qualitative approach. Data collection was carried out by participatory observation, in-depth interviews, and literature review. Meanwhile, the result of this research is that WFA organizational culture in Govtech division is created as through adaptive communication with technology-based, and accentuates the point of ritual assumption based on Organizational Culture theory, because this ritual assumption is only done by employees who work in WFA in Govtech.

abstrak

Budaya organisasi bukan hanya soal cara menyampaikan pesan, tetapi juga mendalami mengenai nilai-nilai, ritual dan pola komunikasi. Namun seperti apa jika budaya organisasi diterapkan oleh pekerja yang jarang bertemu di kantor secara tatap muka, melainkan hanya melalui platform teknologi. Lantas bagaimana komunikasi yang dilakukan untuk mengakomodasi kebutuhan pekerja yang tersebar di berbagai lokasi. Maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi WFA pada Divisi E-Government Procurement PT. Telkom Indonesia. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu studi kasus, dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan kajian pustaka. Sedangkan, hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi WFA di divisi Govtech, tercipta sebagaimana melalui komunikasi yang adaptif dengan berbasis teknologi, dan menonjolkan poin asumsi ritual berdasarkan teori Organizational Culture, karena asumsi ritual ini hanya dilakukan oleh karyawan yang bekerja secara WFA di Govtech.

Corresponding Author. Email: 2106015185@uhamka.ac.id ^{1}.

Copyright 2025 by the authors of this article. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET). This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. 

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, termasuk munculnya konsep *Work From Anywhere* (WFA). WFA adalah konsep kerja yang diterapkan oleh perusahaan untuk memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan dari lokasi mana pun (Amartha, 2022). Bahkan setelah pandemi, banyak perusahaan dan organisasi yang mempertahankan konsep WFA karena terbukti meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan karyawan, yang dianggap lebih fleksibel. Efisiensi ini tercatat dalam artikel Harvard Business Review (2020) berjudul “*Our Work-from-Anywhere Future*”, yang menunjukkan bahwa WFA dapat meningkatkan produktivitas individu sebesar 4,4%, yang diukur dari jumlah paten yang diperiksa setiap bulan. Hal ini juga didukung oleh wawancara dengan karyawan USPTO (United States Patent and Trademark Office) yang telah menerapkan WFA sejak 2013 dan menduduki peringkat tertinggi dalam survei tempat kerja terbaik yang menerapkan budaya organisasi berbasis WFA.

Budaya organisasi mencakup nilai, norma, kebiasaan, dan ritual yang dimiliki oleh suatu organisasi, yang pada gilirannya membentuk citra dan reputasi organisasi baik di mata internal maupun eksternal (Wahyudi & Mukrodi, 2024). Dalam lingkungan kerja WFA, budaya organisasi yang berkembang menjadi fondasi penting untuk menciptakan kolaborasi yang harmonis, menjaga keterlibatan tim, dan memastikan tujuan bersama tercapai meskipun terpisah oleh jarak. Namun, bagi beberapa perusahaan yang baru menerapkan WFA, adaptasi terhadap budaya organisasi sangat diperlukan. Sebagaimana dijelaskan dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “*Penerapan Model Hybrid Working terhadap Perubahan Budaya Kerja dan Nilai Organisasi*”, salah satu cara untuk beradaptasi dengan komunikasi dalam organisasi yang menerapkan WFA adalah dengan memahami budaya organisasi. Sebagai contoh, karyawan baru memerlukan waktu untuk memahami dan merasakan bagaimana menjadi bagian dari budaya perusahaan saat bekerja secara jarak jauh. Hal ini dapat dilakukan dengan menelaah visi, misi, strategi, dan tujuan yang sering dibahas dalam pelatihan atau rapat kerja, serta bekerja sesuai dengan nilai-nilai utama yang menjadi acuan bagi karyawan

dalam membangun dan berinteraksi dalam budaya kerja mereka (Ainurrofiq *et al.*, 2022).

Sebagai kelanjutan dari penelitian sebelumnya, penelitian ini berfokus pada fenomena WFA di PT Telkom Indonesia, salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, khususnya di Divisi E-Government Procurement (Govtech). Penelitian ini memiliki kebaharuan, yaitu mengenai budaya organisasi yang terbentuk dalam penerapan WFA yang mengandalkan teknologi sebagai sarana komunikasi, mulai dari email hingga platform kolaborasi daring. Selain itu, penelitian ini mengaitkan fenomena WFA dengan teori budaya organisasi oleh Pacanowsky dan Trujillo, sementara penelitian sebelumnya tidak menyebutkan teori yang digunakan. Govtech menerapkan model kerja WFA untuk mendukung efisiensi dan kolaborasi dalam pengelolaan proyek digitalisasi pemerintahan. Govtech memiliki peran penting dalam pengadaan layanan berbasis teknologi untuk pemerintahan, sesuai dengan Perpres No. 17 Tahun 2023, di mana kecepatan, akurasi, dan koordinasi informasi efektif dalam komunikasi menjadi kunci keberhasilan penerapan WFA (Govtech, 2023).

Menurut Michael Pacanowsky dan Nick O'Donnell-Trujillo dalam bukunya *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Littlejohn, 2016), melalui pengamatan mendalam terhadap budaya organisasi, komunikasi melalui ritual, antusiasme, sosialisasi, politik organisasi, dan enkulturasi dapat memberikan deskripsi yang lebih kaya untuk terus berkembang. Namun, budaya organisasi bukan hanya soal cara menyampaikan pesan, tetapi juga bagaimana nilai, norma, kebiasaan, ritual, dan pola komunikasi dikembangkan untuk mengakomodasi kebutuhan pekerja yang tersebar di berbagai lokasi. Pertanyaan yang muncul adalah, bagaimana budaya organisasi diterapkan pada pekerja WFA di Govtech agar tetap dapat bekerja meskipun tidak bertatap muka atau berkumpul di satu tempat? Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk memahami budaya organisasi WFA pada Divisi E-Government Procurement di PT Telkom Indonesia, dengan fokus pada nilai-nilai yang terkandung dalam asumsi teori Pacanowsky dan O'Donnell-Trujillo, yang mengakomodasi komunikasi pekerja WFA saat ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan

pemahaman lebih mendalam mengenai lingkup budaya organisasi dalam konteks WFA serta pengembangan komunikasi organisasi yang efektif di masa depan, baik untuk peneliti selanjutnya maupun bagi pembaca penelitian ini.

2. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah studi kasus. Menurut Yin (2018) dalam bukunya *Case Study Research and Application*, studi kasus merupakan metode empiris yang digunakan untuk menyelidiki fenomena di dunia nyata secara mendalam, terutama ketika batas-batas antara fenomena dan konteks tidak dapat dengan mudah dibedakan. Oleh karena itu, metode studi kasus memungkinkan untuk memahami fenomena yang diteliti dalam penelitian ini. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh data yang mendalam dan bermakna terkait fenomena yang diteliti (Adiwijaya, 2024). Metode kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi berbagai faktor yang berkontribusi terhadap suatu kejadian (Bhangu *et al.*, 2023). Dengan demikian, pendekatan kualitatif dalam penelitian ini membantu peneliti untuk menggali lebih dalam dan menghasilkan pemahaman yang lebih alami mengenai fenomena yang diteliti. Metode deskriptif kualitatif digunakan untuk mengembangkan pengetahuan atau teori berdasarkan penelitian terdahulu melalui buku, jurnal nasional, maupun internasional (Waruwu, 2024). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi partisipatif aktif, di mana peneliti terlibat langsung sebagai pekerja WFA seperti karyawan lainnya, wawancara mendalam dengan karyawan Divisi Govtech, serta kajian pustaka yang mencakup penelitian terdahulu, mulai dari buku hingga jurnal yang relevan dan layak.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Dilihat dari peristiwa yang terjadi pada 4 tahun ke belakang, bahwa pandemi COVID-19 merupakan sebuah titik balik digitalisasi. Salah satu inovasi yang tercipta dari kondisi pandemi COVID-19 adalah

penerapan sistem *hybrid*, termasuk WFA (Kominfo, 2024). WFA sudah menjadi tren populer dalam beberapa kurun tahun terakhir, karena menggabungkan pekerja yang bekerja di dalam kantor maupun di luar kantor seperti di rumah, *co-working space*, atau *coffee shop* (Labbase *et al.*, 2024). Penerapan WFA menumbuhkan budaya organisasi tersendiri. Dalam konteks WFA, komunikasi yang digunakan tidak hanya mengacu pada komunikasi verbal, tetapi juga pada penggunaan teknologi. Govtech merupakan divisi teknologi yang didirikan oleh Telkom Indonesia untuk merevolusi dan mentransformasi platform secara digital dan layanan LKPP proses pengadaan pemerintah sesuai dengan Perintah Presiden No. 17 tahun 2023 (Govtech, 2023). Govtech sebagai mitra strategis bagi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) dengan mengintegrasikan proses perencanaan, pembayaran, dokumentasi, dan pemantauan untuk meningkatkan transparansi dan efisiensi anggaran nasional Indonesia melalui ekatalog (Cloudflare, 2024). Untuk menggali informasi mengenai budaya organisasi pekerja WFA di Govtech, peneliti melakukan wawancara dengan tiga karyawan, yaitu dua orang yang menjabat sebagai ProdOps Manager dan Product Manager, serta satu orang sebagai Specialist Tribe Order & Payment. Peneliti juga melaksanakan observasi partisipatif, di mana peneliti berperan sebagai pekerja WFA di Govtech. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, peneliti mengidentifikasi budaya organisasi di Govtech menggunakan pendekatan teori Pacanowsky dan O'Donnell-Trujillo, seperti yang dijelaskan dalam buku *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* oleh Littlejohn (2016). Budaya organisasi ini terbentuk melalui lima asumsi dalam teori *Organizational Culture*, yaitu:

Ritual

Ritual merupakan kegiatan yang dilakukan secara berulang yang mengandung dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi (Furqon, 2022). Organisasi selalu membutuhkan komunikasi, yakni interaksi yang dilakukan oleh anggotanya untuk memenuhi pencapaian pada tujuan organisasinya (Sukabawa, 2023). Komunikasi yang dilakukan oleh Govtech seringkali melalui platform digital *Google Workspace*, aplikasi Jira. Pada setiap karyawan di Govtech memiliki akun email yang dibuatkan dari Telkom, untuk berinteraksi dengan karyawan lainnya melalui

Google Workspace dan Aplikasi Jira. Google Workspace adalah platform kolaborasi yang dirangkai dengan berbagai fitur tambahan dan layanan seperti G-meet, G-sheet, G-mail, G-drive, dan G-calendar (Elitery, 2024). Aplikasi Jira adalah alat manajemen proyek untuk merencanakan, mengatur, dan melacak pekerjaan di setiap tim (Atlassian, 2024). Disebutkan pada wawancara oleh PM (ProdOps Manager berinisial RI :

“Ritual yang dilakukan pekerja WFA Govtech setiap hari yaitu komunikasi melalui G-chat, interaksi rutin antarpekerja Govtech untuk berkoordinasi, berbagi informasi, menyampaikan pembaruan, atau bahkan sekadar menyapa. Namun, apabila komunikasi melalui G-Chat dirasa pasif atau apabila terjadi permasalahan, maka bisa diagendakan melalui G-calendar untuk menetapkan diskusi melalui G-meet sesuai tanggal dan waktu yang disepakati”.

Sejalan dengan penerapan WFA, G-Chat berfungsi sebagai media yang membentuk dan mempertahankan identitas kolektif Govtech. Komunikasi harian melalui G-Chat selama WFA juga memastikan kelancaran siklus pekerjaan tetap terjaga. Diteruskan oleh RI :

“Ritual yang dilakukan pekerja WFA Govtech pada setiap minggu, yaitu melakukan weekly meeting per tribe menggunakan G-meet. Pada weekly meeting, diawali dari leader yang memulai percakapan lalu dilanjutkan dengan masing-masing per individu menjabarkan proses kerja per seminggu yang telah dilakukan”.

Weekly meeting dengan menggunakan G-meet menjadi bagian integral dari rutinitas setiap pekerja WFA di Govtech untuk tetap terhubung dan mencerminkan nilai Govtech sebagai organisasi yang berbasis teknologi. Melalui weekly meeting, juga memungkinkan setiap karyawan Govtech memiliki kesempatan untuk berbicara dalam menyampaikan kendala atau ide yang dimiliki apabila saat pembahasan topik pekerjaan sekaligus ditetapkan sebagai forum diskusi. RI juga menekankan pembahasan ritual yang dilakukan pekerja WFA Govtech setiap kuartal/quarter berdasarkan roadmap :

“Ritual yang dilakukan per tiga bulan sekali ini melibatkan seluruh anggota tim untuk merefleksikan kinerja sebelumnya, membuat jadi lebih terarah, dan merancang strategi yang lebih baik untuk mendukung pencapaian target organisasi. Di dalam roadmap,

dicantumkan bahwa target yang dicapai haruslah mencapai minimal atau nilai rendahnya 50% (lima puluh persen). Roadmap yang dibuat sebagai target, direncanakan dari sebelum tanggalnya pada setiap tim dan dikoordinasikan juga terkait risiko keberhasilan dan kegagalannya, maka melalui roadmap ini selaras dengan konteks budaya organisasi. Lalu untuk mengukur persentase dari indikator nilai yang ditentukan, yaitu melalui aplikasi Jira. Jira menjadi platform manajemen tugas bagi Govtech untuk merencanakan, melacak, dan menyelesaikan tugas secara kolaboratif, sehingga meskipun pekerja terpisah secara fisik, mereka tetap terhubung melalui tugas-tugas bersama. Jira juga memiliki fitur komentar untuk saling berinteraksi pada segmen tiap tim”.

Dapat disimpulkan ritual yang dilakukan oleh Govtech mulai dari per 3 (tiga) bulan, per minggu, hingga sehari-hari menggunakan platform teknologi yang berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang kolaboratif, serta mencerminkan nilai budaya organisasi yang berbasis teknologi, dalam konteks WFA.

Antusiasme

Semangat kerja merupakan perasaan senang dan puas yang mendalam dan dirasakan di dalam diri pada setiap pegawai dalam menjalani pekerjaan di instansi manapun terhadap kebijakan, karir, dan kondisi lingkungan kerja, serta mendorong untuk bekerja secara lebih baik dan selalu produktif (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Dikatakan oleh RI :

“Bahwa menjaga atau menumbuhkan semangat kerja tim maupun individual dalam konteks budaya organisasi WFA yang sebagian besar komunikasi dilakukan secara virtual yaitu dengan cara memastikan semua anggota tim merasa didengar dengan memberikan ruang untuk berbagi ide dan masukan saat weekly meeting pada setiap pekerja Govtech”. Selain itu, apresiasi tim maupun individu secara rutin atas apa yang sudah dikerjakan maupun dicapai juga menjadi hal yang menumbuhkan semangat kerja”.

Lalu, didukung pernyataan oleh Specialist Order&Payment Product Ops berinisial SM :

“Dengan meningkatkan “semangat kerja sesekali dengan mengadakan agenda WFC (Work From Caffee) secara bersamaan dengan tim. Juga merencanakan liburan bersama, dan membuat

perayaan apabila target yang dituju telah tercapai”.

Kombinasi penghargaan dalam bentuk apresiasi, keterlibatan dalam setiap pertemuan, dan kebersamaan dapat meningkatkan semangat kerja serta memperkuat budaya organisasi di kalangan pekerja Govtech dalam penerapan WFA.

Sosialisasi

Sosialisasi adalah upaya menyesuaikan diri atau bisa disebut beradaptasi dan berpikir, serta berperan aktif dalam lingkungan sekitar (Ilmiyah *et al.*, 2022). Pada konteks budaya organisasi di Govtech, sosialisasi bisa sekaligus dilakukan bersamaan dengan aspek ritual. Karena sosialisasi bisa diartikan juga sebagai interaksi sosial seperti berbicara santai saat berada lingkungan kerja. Dikatakan oleh *Specialist Order&Payment Product Ops* berinisial SM :

“komunikasi informal perlu dilakukan pada setiap karyawan untuk membangun hubungan personal. Terlebih Govtech juga menerapkan budaya organisasi egaliter. Yang dirasa pada rekan-rekan di Govtech, leader atau atasan-atasan yang lain selalu bisa memberikan situasi yang santai atau dalam tanda kutip, ya kaku”.

Egaliter merupakan budaya kepemimpinan seorang pemimpin yang mampu memposisikan dirinya setara, tidak ada pihak yang dianggap lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan pihak lain (Daniel *et al.*, 2023).

Ditambahkan dari PM (*Product Manager*) berinisial SS:

“melalui keterikatan hubungan personal membuat suasana dalam bekerja menjadi lebih fleksibel, terutama dalam hal koordinasi yang dimana memerlukan komunikasi secara aktif juga lebih mudah dijalankan karena saling mengetahui sifat personal masing-masing”.

Hal ini membuktikan bahwa penerapan budaya organisasi Govtech melalui egaliter, memungkinkan sosialisasi atau interaksi sosial menjadikan lingkungan yang santai dan fleksibel atau tidak membedakan latar belakang.

Politik Organisasi

Perspektif yang melihat bahwa organisasi adalah sistem politik melalui kumpulan aktor yang memiliki tujuan dan mengontrol sumber yang berbeda-beda seperti, otoritas, status, capital waktu, sumber daya

manusia, ide, informasi (Wahjono, 2022). Asumsi teori ini biasanya melibatkan langkah-langkah yang dirancang untuk memposisikan diri secara strategis dengan cara tertentu dalam organisasi untuk alasan politik. Cara strategis tersebut dapat diimplementasikan sesuai nilai utama (*Core Values*) BUMN sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang berkelanjutan melingkupi seluruh SDM BUMN, mulai dari direksi, dewan komisaris/dewan pengawas, manajemen/pegawai, karyawan/pekerja di lingkungan BUMN, anak perusahaan, dan perusahaan afiliasi terkonsolidasi. Nilai utama BUMN yaitu AKHLAK, Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. (BUMN, 2024). Pada masing-masing nilai utama yang disebutkan, di dalamnya terdapat indikator yang harus diterapkan, seperti dinyatakan SS sebagai PM (*Product Manager*) dalam wawancara :

“bahwa pekerja WFA Govtech memenuhi nilai utama, AKHLAK. (1) Amanah, karena terlibat dari rekan-rekan di Govtech selalu bekerja sesuai visi untuk menghasilkan transparansi pengadaan yang lebih luas, maupun target manajemen yang ingin dicapai”.

Ini dapat diartikan, budaya organisasi Govtech memenuhi semua indikator di dalam poin amanah, yaitu memenuhi janji dan komitmen, bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan, serta berpegang teguh pada moral dan etika. Lalu dilanjutkan lagi oleh SS :

“(2) Kompeten, dari setiap karyawan Govtech memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik, seperti halnya dalam setiap pekerjaan yang sudah dibagikan sesuai roadmap, para rekan-rekan Govtech mengerjakannya sesuai keahlian yang dimilikinya masing-masing”.

Hal ini dapat dibuktikan para karyawan Govtech memenuhi indikator yang dituliskan oleh BUMN, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

Kemudian pada poin ke (3) Harmonis, SS menceritakan :

“Saat bawahan berkomunikasi atau sekedar menyampaikan pendapat kepada masing-masing tribe leader, dapat diterima dengan baik”.

Maka, pada poin harmonis, karyawan Govtech sudah memenuhi indikator, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan. (4) Loyal, karyawan Govtech

rela berkorban untuk bisa mencapai target yang lebih besar. (5) Adaptif, cepat menyesuaikan diri. (6) Kolaboratif, membangun kerjasama yang sinergis.

Diteruskan oleh SS :

"Pada 4,5,6 bisa disambungkan satu sama lain, karena dengan menerapkan loyal, adaptif, dan kolaboratif, tujuan Govtech dapat dicapai, karena melalui loyal masing-masing individu tidak mengutamakan kepentingan sendiri, melainkan mengedepankan kepentingan bersama, dengan adaptif dapat menjadikan masing-masing individu bersikap proaktif, sehingga menghasilkan Govtech yang bersifat kolaboratif".

Bisa dikatakan, bahwa pekerja Govtech yang menerapkan WFA tetap memenuhi nilai utama BUMN, karena sebagai acuan untuk memposisikan diri secara strategis dalam organisasi untuk alasan politik maupun lainnya.

Enkulturasasi

Enkulturasasi adalah proses mempelajari dan menyesuaikan sikap individu dengan budaya pada lingkungan yang ditempatinya (Latuheru & Muskita, 2020). Pembicaraan SS dalam wawancara:

"Penyesuaian budaya pada setiap pekerja Govtech yang sedari awal diterapkan WFA, dimulai pada saat menjadi karyawan baru. Saat wawancara sebelum menjadi karyawan Govtech, dari HR (Human Resources) sudah diberitabukan dan disosialisasikan mengenai pengaturan kerjanya dengan konteks WFA, yang dimana jam kerjanya berarti fleksibel. Selama wawancara, calon karyawan diberi penjelasan tentang bagaimana mengatur jam kerja yang fleksibel, bagaimana berkomunikasi secara virtual, dan harapan perusahaan terhadap kerja sama dengan kinerja jarak jauh. Lalu pada masa on boarding, yaitu masa pengenalan. Para karyawan baru akan diberi waktu selama seminggu untuk mempelajari segala sesuatu yang ada di Govtech".

Pada tahap inilah para karyawan Govtech bisa dikatakan melakukan enkulturasasi, terlebih jika disambungkan dengan nilai utama BUMN yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, proses enkulturasasi akan dapat dikatakan jauh lebih baik.

Pembahasan

Interaksi harian di Govtech berperan sebagai ritual yang memperkuat budaya organisasi berbasis teknologi, menggunakan platform digital seperti Google Workspace dan Jira. Ritual komunikasi yang rutin, seperti penggunaan G-Chat untuk koordinasi tugas harian dan Jira untuk manajemen proyek, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif meskipun tim bekerja dari lokasi yang berbeda. Jira memfasilitasi perencanaan, pengaturan, dan pelacakan kemajuan tugas, sementara G-Meet digunakan dalam pertemuan mingguan untuk membahas perkembangan proyek. Selain itu, roadmap kuartalan berfungsi untuk merencanakan dan mengevaluasi pencapaian, serta menetapkan target bagi setiap tim di Govtech (Govtech, 2023). Sosialisasi dalam budaya organisasi di Govtech tercermin dalam penerapan gaya kepemimpinan egaliter, yang membuka ruang bagi setiap anggota tim untuk berinteraksi tanpa hambatan hierarki. Gaya kepemimpinan ini mendukung komunikasi yang fleksibel dan inklusif, memperkuat hubungan sosial di tempat kerja. Kegiatan seperti *Work From Café* (WFC) dan liburan bersama tidak hanya meningkatkan semangat tim tetapi juga mempererat hubungan antar anggota. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kegiatan sosial dalam lingkungan kerja hybrid dapat memperkuat semangat kerja (Labbase et al., 2024).

Nilai-nilai utama BUMN, yaitu *Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif* (BUMN, 2024), diterapkan dalam budaya organisasi Govtech sebagai pedoman perilaku. Penerapan nilai *Amanah* mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam tugas-tugas, sementara nilai *Kompeten* mendorong pengembangan keterampilan karyawan. Nilai *Harmonis* tercermin dalam hubungan saling mendukung antar anggota tim, baik dalam interaksi sosial maupun pencapaian tujuan organisasi. Nilai *Loyal dan Adaptif* memotivasi karyawan untuk tetap fokus pada tujuan bersama dan beradaptasi dengan perubahan, sementara *Kolaboratif* memperkuat kerjasama antar tim untuk mencapai tujuan dengan efektif. Nilai-nilai ini menjadi fondasi yang kokoh bagi terciptanya budaya kerja yang produktif dan sinergis di Govtech (Sukabawa, 2023). Enkulturasasi, yaitu proses penyesuaian diri terhadap budaya organisasi, memainkan peran penting dalam pembentukan

budaya kerja WFA di Govtech. Latuheru dan Muskita (2020) menjelaskan bahwa enkulturasi membantu individu menginternalisasi nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi. Di Govtech, proses ini dimulai sejak tahap onboarding, di mana karyawan baru diperkenalkan dengan fleksibilitas dalam cara kerja dan cara berkomunikasi secara virtual. Proses enkulturasi yang efektif memastikan bahwa karyawan dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi dan berperan aktif dalam pencapaian tujuan bersama (Ainurrofiq & Amir, 2022).

Interaksi yang dilakukan melalui platform digital seperti G-Chat, Jira, dan G-Meet, serta ritual kuartalan yang menggunakan roadmap, tidak hanya mendukung pencapaian tugas tetapi juga memperkuat budaya organisasi berbasis teknologi di Govtech. Sosialisasi melalui gaya kepemimpinan egaliter, apresiasi terhadap pencapaian individu, serta kegiatan sosial mempererat hubungan antar tim dan meningkatkan semangat kerja. Dengan penerapan nilai-nilai utama BUMN, budaya organisasi yang produktif dan berkelanjutan dapat tercipta, sementara proses enkulturasi memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan mengadopsi nilai-nilai yang diterapkan di dalam organisasi.

4. Kesimpulan

Budaya organisasi WFA di Govtech mencerminkan organisasi yang adaptif terhadap digitalisasi dan fleksibilitas kerja, serta mengutamakan kolaborasi dalam setiap pekerjaan yang dikoordinasikan. Penelitian Kholik (2019) yang berjudul “*Pemahaman Karyawan pada Budaya Organisasi di PT. ABC Medium Dinamika*” menekankan bahwa budaya organisasi yang paling menonjol adalah nilai asumsi dan sosialisasi, di mana PT. ABC Medium menonjolkan nilai kekeluargaan, keteladanan pimpinan, dan fleksibilitas dalam penerapannya. Namun, berbeda dengan penelitian ini, di Govtech yang paling menonjol adalah asumsi ritual, sebagaimana dijelaskan dalam teori Trujillo, karena interaksi melalui G-Chat, pertemuan mingguan menggunakan G-Meet, serta pengaturan skala pekerjaan melalui Jira, termasuk dalam ritual yang disebutkan dalam teori *Organizational Culture*. Ritual ini hanya dilakukan

oleh karyawan yang bekerja dengan model WFA di Govtech. Penerapan WFA di Govtech telah membentuk budaya organisasi yang fleksibel, memungkinkan setiap karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berbasis teknologi. Selain itu, budaya organisasi WFA di Govtech juga mencerminkan nilai adaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi yang pesat dan meningkatkan kolaborasi dengan memperhatikan fleksibilitas setiap karyawan.

5. Daftar Pustaka

- Adiwijaya, S., Harefa, A. T., Isnaini, S., Rachana, S., Mardikawati, B., Laksono, R. D., ... & Muslim, F. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ainurrofiq, I., & Amir, M. Taufiq. (2022). Penerapan hybrid working model terhadap perubahan budaya kerja dan nilai organisasi. *Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3355–3368. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i8.1387>
- Amartha. (2022). *Work From Anywhere*, ini kelebihan dan kekurangannya. <https://www.amartha.com/blog/pendana/lifestyle/work-from-anywhere-ini-kelebihan-dan-kekurangannya/>
- Atlassian. (2024). *Jira | Issue & project tracking software*. <https://www.atlassian.com/software/jira>
- Bhangu, S., Provost, F., & Caduff, C. (2023). Introduction to qualitative research methods - Part I. *Perspectives in Clinical Research*, 14(1), 39–42. https://doi.org/10.4103/picr.picr_253_22
- BUMN. (2024). Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. <https://www.bumn.go.id/profil/erabarukami/nilai-organisasi>
- Cloudflare. (2024). GovTech Procurement & Cloudflare | Case study | Cloudflare. <https://www.cloudflare.com/case->

studies/govtech-procurement/

- Daniel, Y., Santie, A., Mamonto, F. H., Lasut, M., & Mesra, R. (2023). Penerapan gaya kepemimpinan egaliter orang Minahasa di Universitas Negeri Manado. *Ilmiah Mandala Education*, 9(1), 549–556. <https://doi.org/10.58258/jime.v9i1.4696>
- Elitery. (2024). Apa itu Google Workspace? Inilah fitur dan manfaatnya. <https://elitery.com/articles/apa-itu-google-workspace/>
- Furqon, C. (2022). Budaya organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 1–13. <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- Govtech. (2023). Beranda | Govtech Procurement. <https://www.eproc-gov.tech/id>
- Harvard Business Review. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(SPEC. ISS.), 511–532. <https://doi.org/10.1002/JOB.145>
- Ilmiyah, F., Shilvi Nur Aidha W., Izza Afia Qoirun N., & A. Z. (2022). Sosialisasi penanggulangan tingginya angka pernikahan dini di Desa Tambakrejo-Wonotirto-Blitar. *KOMATIKA*, 2(November), 29–33. <https://doi.org/10.34148/komatika.v2i2.508>
- Kholik, A. (2019). Pemahaman karyawan pada budaya organisasi di PT. ABC Medium Dinamika. *Jurnal Komunikasi Dan Bisnis*, 7(2), 65–73. <https://doi.org/10.46806/jkb.v7i2.627>
- Kominfo. (2024). Satu dekade pembangunan digital Indonesia. In aptika.kominfo.go.id.
- Labbase, I., Irsan, M., Suparman, H., & Tasrief, N. Z. K. (2024). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kinerja Tim Dalam Lingkungan Kerja Hybrid. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 474-480. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i2.6711>.
- Latuheru, R. D., & Muskita, M. (2020). Enkulturasai Budaya Pamana. *JURNAL BADATI*, 2(1), 107-113. <https://doi.org/10.38012/jb.v2i1.411>
- Littlejohn, W. S. (2016). *Theories of human communication*.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Sukabawa, I. W. (2023). Implementasi budaya organisasi. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1).
- Wahjono, S. I. (2022). *Struktur Organisasi. Pemerintahan. Malangkota. Go. Id, April*.
- Wahyudi, W., Krisyanto, E., & Mukrodi, M. (2024). *Budaya organisasi: Membangun fundamental kerja yang tangguh*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan penelitian kualitatif: Konsep, prosedur, kelebihan, dan peran di bidang pendidikan. *Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198–211. <https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i2.236>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 53(5). <https://doi.org/10.1177/109634809702100108>.