

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan di Organisasi. Walaupun didukung oleh sumber daya yang lain seperti sumber daya keuangan, dan sumber daya sarana prasarana, tanpa dukungan sumber daya manusia sebagai penggerak tentu kegiatan di organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Seorang pegawai dapat menjadi potensi yang handal bila sumber daya manusianya dikelola dengan baik dan benar agar dapat memberikan kualitas kerja yang baik sehingga dapat memberi manfaat untuk lembaga. Oleh karenanya sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi termasuk bagi lembaga pendidikan.

Pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan maupun organisasi/instansi yang ditunjukkan dengan hasil kualitas kerja pegawai. Menurut Surya Akbar (2018, hlm.2), kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja. Sebuah perusahaan atau instansi akan berhasil dalam mencapai tujuannya apabila pegawai yang bekerja dalam perusahaan tersebut dapat melakukan tugasnya

dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan visi dan misi serta melebihi standar kerja yang ditetapkan.

Namun fenomena pandemi Covid-19 yang telah melanda beberapa bulan belakangan ini telah banyak memberi dampak pada beberapa perusahaan dan instansi pemerintah termasuk lembaga pendidikan. Jumlah kasus Covid-19 di seluruh dunia mencapai lebih dari 64 juta kasus. Indonesia kini berada di posisi 22 dengan 559.508 kasus Covid-19 (Tribunnewsmaker.com). Dengan adanya wabah atau pandemi virus ini, secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pula pada aktivitas perusahaan maupun instansi pemerintah. Melalui keputusan gubernur pada masing – masing daerah umumnya diberlakukan adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dimana setiap aktivitas orang maupun usaha lainnya dibatasi untuk mencegah penularan virus ini. Dimana setiap orang tidak diperbolehkan untuk keluar rumah bertransaksi terkecuali untuk kepentingan yang mendesak.

Sebelum diberlakukannya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), pegawai dapat pergi bekerja ke kantor seperti biasa namun dengan diberlakukannya PSBB ini membuat perusahaan mempekerjakan pegawainya di rumah atau dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH). WFH merupakan pengalihan pekerjaan yang sebelumnya oleh pegawai dikerjakan dikantor namun selama pandemi ini ada, dikerjakan dirumah demi keselamatan dan kesehatan kerja pegawai. Melalui WFH ini, beban kerja atau target yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya harus dilakukan oleh pegawainya dirumah.

Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB No.19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam upaya pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah yang dijadikan pedoman bagi Instansi Pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan sistem bekerja di rumah/tempat tinggalnya (*Work From Home*) bagi Aparatur Sipil Negara sebagai upaya pencegahan dan meminimalisasi penyebaran Covid-19. Surat Edaran tersebut bertujuan untuk mencegah dan meminimalisasi penyebaran virus penyebab Covid-19 di lingkungan instansi pemerintahan, serta memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah dan pelayanan publik di Instansi Pemerintahan tetap dapat berjalan efektif.

Bekerja dari rumah atau WFH memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor, beberapa organisasi/instansi pemerintahan bahkan menugaskan pegawainya menjalankan WFH dengan tetap memperhatikan sasaran kinerja dan target kerja. Organisasi/instansi harus menyiapkan sistem yang mendukung pelaksanaan WFH seperti menggunakan aplikasi untuk menunjang aktivitas WFH agar pelaksanaannya dapat berjalan maksimal.

Lembaga Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung adalah salah satu lembaga pemerintahan dibawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan yang bergerak dalam bidang pendidikan serta memiliki tugas pokok dan fungsi seperti yang tertuang dalam peraturan permendiknas No.8 Tahun 2007 yaitu

bertugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (pasal 2) dan berfungsi sebagai penyusun program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan, pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, evaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, dan pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK (pasal 3).

PPPPTK TK dan PLB Bandung merupakan salah satu Instansi Pemerintahan yang juga melaksanakan kebijakan WFH untuk membatasi jumlah pegawai agar menjaga *physical distancing* dan pelaksanaan tugas dan fungsi para pegawai tetap dapat berjalan efektif untuk mencapai kinerja masing-masing. Di PPPPTK TK dan PLB melaksanakan kebijakan WFH di awal April 2020 sampai sekarang. Namun, karena masih adanya pekerjaan yang tetap harus dilakukan di kantor, maka *Work From Office* (WFO) masih diberlakukan di mana sekitar 25% pegawai tetap masuk kantor secara bergiliran sesuai jadwal yang ditentukan di surat tugas yang rutin diberikan setiap bulannya.

Dengan diberlakukannya kebijakan WFH ini maka banyak kegiatan operasional yang harus disesuaikan oleh lembaga. Beberapa bentuk kebijakan yang diterapkan PPPPTK TK dan PLB saat WFH yaitu, setiap hari kerja seluruh pegawai baik yang WFH maupun WFO diminta melakukan absensi pagi pada pukul 8.30 dan absen sore pada pukul 15.00 melalui *website* yang sudah disediakan lembaga, lalu memberikan laporan tugas yang sudah dilaksanakan beserta buktinya berbentuk foto/*screenshot* sebanyak dua kali pada pukul 10.00 dan 14.00,

melakukan kegiatan rutin dan rapat melalui aplikasi *Zoom Meeting*, mengerjakan tugas menggunakan aplikasi *Microsoft Teams* dan untuk pelaksanaan diklat pendidik dan tenaga kependidikan pun dilakukan secara *online*.

Penerapan kebijakan WFH ini tentu saja melahirkan tantangan tersendiri baik itu bagi lembaga maupun bagi pegawai, karena tidak semua sektor pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Menurut WS (25/03/2021), salah satu pegawai bidang Analis Tata Laksana, di awal-awal penerapan WFH pegawai terkadang masih lupa mengisi absensi di *website* sehingga perlu beradaptasi melakukan kebiasaan *New Normal*. Namun setelah berjalan sekitar beberapa minggu, perilaku baru sudah terbentuk. Tantangan lainnya, para pegawai masih ada yang keberatan datang ke kantor saat mendadak diminta datang ke kantor untuk rapat atau mengerjakan tugas yang harus dilakukan di kantor pada saat WFH. “Padahal, pada saat WFH pegawai itu tetap bekerja seperti biasanya, hanya saja tempatnya di rumah bukan di kantor, jadi tidak ada alasan pegawai menolak saat diminta datang ke kantor, kecuali kalau memang sedang cuti atau sakit.” Ujar WS dalam wawancara (25/03/2021).

Selain itu masalah lain yang dihadapi lembaga adalah apakah kinerja pegawai yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Karena permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu bagaimana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya meskipun harus bekerja di rumah sesuai standar prosedur, tepat waktu dan tanggung jawab. Menurut WS (25/03/2021), walaupun pegawai mengisi laporan

tugas harian secara rutin, tapi tetap saja keefektifan kinerja pegawai saat WFH dinilai sulit terlihat.

Sementara hasil penilaian kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB pada sebelum diterapkan WFH yaitu tahun 2019 dan saat diterapkan WFH sedikit bertolak belakang dimana penilaian kinerja pegawai mengalami peningkatan yang ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Nomatif Penilaian Prestasi Kerja PNS

No	Tahun	Rata-Rata Nilai SKP	Rata-Rata Penilaian Perilaku						Total SKP PPK
			Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama	Keperimpinan (Isi O Jika Tidak Ada)	
1	2019	86,99	86,25	86	86,17	86,18	86,65	93,11	72,91
2	2020	88,11	88,74	88,8	88,74	87,79	89,03	93	88,31

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suranto (2020, hlm.1183) mengenai hubungan antara WFH dengan kinerja pegawai yang hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Ashal (2020, hlm. 240) menunjukkan bahwa pengaruh WFH terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah meningkatnya rasa kesetiaan dan integritas ASN sehingga secara tidak langsung meningkatkan semangat kerja individu karena bekerja di

rumah lebih menyenangkan dan lebih menenangkan bagi pegawai, serta pekerjaan juga akan lebih efektif dan efisien baik dari segi finansial, waktu dan juga tenaga. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nasution dan Rosanti (2020, hlm. 13) berbicara mengenai pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan yang bekerja di kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), hasil yang didapatkan adalah adanya hubungan yang signifikan antara WFH dengan kinerja karyawan sehingga pada penelitian ini menerima H_a yaitu adanya pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan dan menolak H_o yaitu tidak ada pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada latar belakang diatas maka penulis berupaya memberikan gambaran tentang WFH dan tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pelaksanaan WFH di PPPPTK TK dan PLB. Oleh karena itu penulis mengangkat judul “**Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung Sebelum Dan Saat diterapkan *Work From Home***”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, masalah yang diteliti pada penelitian ini mengarahkan kepada kinerja pegawai disaat melaksanakan *Work From Home* di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung. Sedangkan permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kinerja pegawai sebelum diterapkan *Work From Home* di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung?
- 2) Bagaimana kinerja pegawai pada saat diterapkan *Work From Home* di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung?
- 3) Seberapa besar perbedaan kinerja pegawai sebelum dan saat diterapkannya *Work From Home* di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan kinerja pegawai sebelum dan saat diterapkannya *Work From Home* (WFH) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung sebelum diterapkan *Work From Home* (WFH).
- 2) Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung saat diterapkannya *Work From Home* (WFH).
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar perbedaan kinerja pegawai sebelum dan saat diterapkan *Work From Home* (WFH) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Bagi bidang ilmu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan kajian dan pengembangan ilmu dalam bidang Ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai kinerja pegawai.

- 2) Bagi pihak PPPPTK TK dan PLB Bandung, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi kebijakan lembaga.
- 3) Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti dalam Ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai kinerja pegawai dan *Work From Home* (WFH).
- 4) Bagi peneliti lanjutan, untuk dijadikan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya terutama yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Berdasarkan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7867/UN40/HK/2019 tentang Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah UPI Tahun 2019, secara sistematis umum skripsi ini terdiri dari halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan tentang keaslian skripsi, halaman ucapan terima kasih, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, lima bab inti serta daftar pustaka. Berikut ini penjelasan ringkas pada lima bab yang ada pada skripsi:

BAB I Pendahuluan, Bab pendahuluan dalam skripsi berisi uraian mengenai latar belakang penelitian disertai studi pendahuluan, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat/signifikansi penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

BAB II Kajian Pustaka, Bagian kajian pustaka dalam skripsi ini berisi ulasan literatur tentang teori dan subjek yang akan digunakan sehingga memberikan konteks yang jelas terhadap topik atau permasalahan yang diangkat dalam penelitian.

BAB III Metode Penelitian, Metode penelitian ini merupakan bagian yang bersifat sistematis yang mengarahkan pembaca untuk mengetahui bagaimana peneliti merancang alur penelitiannya. Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang berisikan desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrument penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan, Bab ini menyampaikan dua hal utama, yakni (1) temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian, dan (2) pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, Bab ini berisi simpulan, implikasi, dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus pengajuan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.