

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Adanya fenomena pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) yang mewabah di seluruh penjuru dunia termasuk di Indonesia sangat mempengaruhi kehidupan manusia di berbagai aspek, tidak terkecuali bidang pendidikan. Virus ini dapat menyerang hewan dan manusia, ketika penularan terjadi pada manusia akan menyerang saluran pernapasan dan menyebabkan infeksi serta berdampak lebih buruk jika menyerang manusia yang memiliki penyakit penyerta/bawaan karena dapat menyebabkan kematian. Oleh karena itu, banyak negara yang mengambil kebijakan *lockdown* bagi warga negaranya. Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan dalam menangani permasalahan global ini dengan menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Secara lebih khusus dalam pasal 4 pada peraturan tersebut, pemerintah Indonesia mengatur pembatasan sosial berskala besar paling sedikit meliputi,

- a. peliburan sekolah dan tempat kerja;
- b. pembatasan kegiatan keagamaan; dan
- c. pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum;

Pada tahun 2021 pemerintah Indonesia memberlakukan kembali pembatasan kegiatan masyarakat melalui Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat Corona Virus Disease 2019 di Wilayah Jawa dan Bali. Intruksi ini berlaku pada tanggal 3 Juli sampai dengan tanggal 20 Juli 2021.

Tidak hanya sampai disitu, kebijakan tersebut kemudian diperpanjang dengan memperhatikan kasus pertambahan Covid-19 setiap harinya. Kebijakan tersebut tertuang pada Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2021 tentang Perpanjangan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro dan Mengoptimalkan Posko Penanganan Corona Virus Disease 2019 di Tingkat Desa dan Kelurahan untuk Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease 2019.

Sesuai dengan peraturan pemerintah tersebut, kebijakan pendidikan di Indonesia pun mengikuti penyesuaian sebagai dampak dari fenomena COVID-19. Melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia mengeluarkan surat edaran nomor 36962/MPK.A/HK/2020 tentang Pembelajaran Secara Daring dan Bekerja dari Rumah dalam Rangka Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease (COVID-19). Dalam surat edaran tersebut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia mengintruksikan kepada seluruh Pimpinan Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta, Kepala Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, Kepala Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota, dan Kepala Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia untuk dapat menjaga pegawai, mahasiswa, siswa, guru, dan dosen mengikuti protokol pencegahan COVID-19. Selain itu secara jelas dalam surat edaran tersebut memutuskan untuk memberlakukan pembelajaran secara daring dari rumah bagi siswa dan mahasiswa. Pembelajaran secara daring diberlakukan sebagai upaya pembatasan kontak fisik diantara satu dengan yang lainnya, dengan harapan penularan COVID-19 dapat diperlambat sambil menunggu proses vaksinasi rampung. Termasuk bagi pegawai, guru, dan dosen melakukan aktivitas bekerja, mengajar atau memberi kuliah dari rumah (Bekerja Dari Rumah).

Sejalan dengan kebijakan pemerintah pusat, Gubernur Jawa Barat sebagai pemangku kebijakan pemerintah daerah pun mengeluarkan peraturan yang mendukung penanggulangan pandemi yang sedang berlangsung yaitu tertuang dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Penanggulangan Corona Virus Disease (COVID-19) di Wilayah Jawa Barat. Lebih lanjut disebutkan dalam pasal 4 ayat (1), (2), dan (3) menguraikan bahwa,

- (1) selama pemberlakuan PSBB, dilakukan penghentian sementara kegiatan di sekolah dan/atau institusi pendidikan lainnya;
- (2) dalam pelaksanaan penghentian sementara kegiatan di sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), semua aktivitas pembelajaran diubah pelaksanaannya dengan melakukan pembelajaran di rumah/tempat tinggal masing-masing melalui metode pembelajaran jarak jauh dan/atau secara virtual;

(3) kegiatan dan aktivitas pelayanan administrasi sekolah dikerjakan dari rumah dengan bentuk pelayanan yang disesuaikan. dst.

Juga di dalam pasal 5 ayat (1) menyatakan bahwa institusi pendidikan lainnya yang dilakukan penghentian sementara selama pemberlakuan PSBB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), meliputi: (a) lembaga pendidikan tinggi; (b) lembaga pelatihan; (c) lembaga penelitian; (d) lembaga pembinaan; dan (e) lembaga sejenisnya.

Kemudian seiring dengan adanya kebijakan terbaru dari pemerintah melalui Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2021 tentang Perubahan kedua Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat *Corona Virus Disease 19* Di Wilayah Jawa dan Bali, Bidang Pendidikan termasuk ke dalam sektor non essential sehingga proses penyelenggaraannya dilaksanakan secara penuh dari rumah baik itu proses pembelajaran maupun proses penyelenggaraan manajerial.

Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi yang berada dibawah tanggung jawab Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia dan berada dalam kawasan daerah Jawa Barat pun mengeluarkan aturan sejalan dengan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Peraturan tersebut mengatur secara teknis dan lebih rinci tentang pedoman penyelenggaraan pendidikan dan pengaturan tentang sistem kerja bagi pegawai yang ada di lingkungan UPI selama masa pandemi COVID-19 masih berlangsung.

Selama pandemi COVID-19 berlangsung, tercatat ada beberapa kebijakan Rektor UPI yang mengatur tentang hal tersebut, diantaranya,

- a. Intruksi Rektor UPI Nomor 5 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai dalam Tatanan Normal Baru (New Normal) di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia tanggal 26 Juni 2020;
- b. Surat Edaran Rektor UPI Nomor 062 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia dalam Tatanan Normal Baru Berdasarkan Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 31 Tahun 2020 tanggal 21 September 2020;

- c. Surat Edaran Rektor UPI Nomor 40 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kegiatan Akademik Semester Ganjil 2020/2021 di Lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia dalam Masa Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) tanggal 20 Juli 2020;
- d. Surat Edaran Rektor UPI Nomor 083 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kegiatan Akademik Semester Genap 2020/2021 di Lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia dalam Masa Adaptasi Kenormalan Baru (AKB) tanggal 28 Desember 2020;
- e. Intruksi Rektor UPI Nomor 01 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan untuk Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di Lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia tanggal 8 Januari 2021;
- f. Intruksi Rektor UPI Nomor 06 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 4 Covid-19 di Lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia Dalam Rangka Pengendalian Penyebaran Covid-19
- g. Intruksi Rektor UPI Nomor 07 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 4 Covid-19 di Lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia Dalam Rangka Pengendalian Penyebaran Covid-19

Kebijakan-kebijakan diatas dibuat sebagai upaya dalam memberikan pelayanan pendidikan di tengah wabah Covid-19 yang masih berlangsung selama hampir kurang lebih 2 tahun.

Federich dalam Sugiyono (2017, hal. 2) menyatakan bahwa “kebijakan adalah keputusan yang diusulkan oleh individu, kelompok atau pemerintah yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu permasalahan.”

Selanjutnya George C Edward (Sugiyono, 2017, hal. 2) menyatakan bahwa ‘*policy is government say and do, or do not do. It is the goals or purposes of government program*’. Yang berarti bahwa kebijakan adalah apa yang dinyatakan dan dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah.

Secara garis besar kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah ini dibuat bukan tanpa maksud dan tujuan, melainkan untuk memecahkan masalah atau

sebagai upaya pencarian solusi ditengah masalah pandemi yang belum kunjung henti.

Kemudian jika dilihat secara teoritis kebijakan ini merupakan kebijakan yang menggunakan pendekatan *top down*. Pendekatan kebijakan ini mengasumsikan bahwa “implementasi kebijakan dimulai dengan keputusan yang dibuat oleh pemerintah sehingga pelaksanaannya pun bersifat tersentralisasi” (Agustino, 2020, hal. 147).

Model pendekatan *top-down* menurut Van Metter & Van Hor dalam Agustino (2020, hal. 150-151) merupakan ‘sebuah abstraksi atau performansi dari suatu pelaksanaan kebijakan yang pada dasarnya secara dilakukan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan publik yang tinggi yang berlangsung dalam hubungan dengan berbagai variabel.’ Model pendekatan ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari keputusan politik yang tersedia, pelaksana, dan kinerja kebijakan publik.

Dengan kata lain pendekatan *top-down* berawal pada kebijakan yang telah dikeluarkan dan ditetapkan oleh actor pembuat kebijakan dalam hal ini pemerintah pusat kemudian harus dilaksanakan oleh para aparatur, administrator, atau birokrat pada semua tingkatan dari tingkat atas, menengah hingga tingkat bawah.

Dalam kebijakan PSBB dan PPKM ini muncul kebijakan bekerja dari rumah. Kebijakan bekerja dari rumah atau lebih dikenal dengan *work from home* (WFH) lebih menekankan pegawai menyelesaikan pekerjaan di rumah dan meminimalisasi aktivitas pekerjaan di tempat kerja dengan harapan dapat memutus rantai penularan virus COVID-19. Seluruh pegawai diupayakan untuk dapat bekerja dari rumah dengan memanfaatkan teknologi dan informasi yang mendukung penyelesaian tugas mereka, hal ini lebih ditekankan bagi mereka yang masih aktif bekerja tetapi sudah memasuki usia lanjut karena resiko penularan penyakit lebih tinggi kepada mereka yang sudah memasuki usia lanjut dan akan lebih buruk jika mereka memiliki penyakit penyerta/bawaan. Akan tetapi hal ini tidak akan berjalan mulus sesuai dengan yang diharapkan apalagi jika pekerjaan bergerak di bidang pelayanan. Beberapa faktor diantaranya akan terkendala dengan sarana dan prasarana yang belum memadai

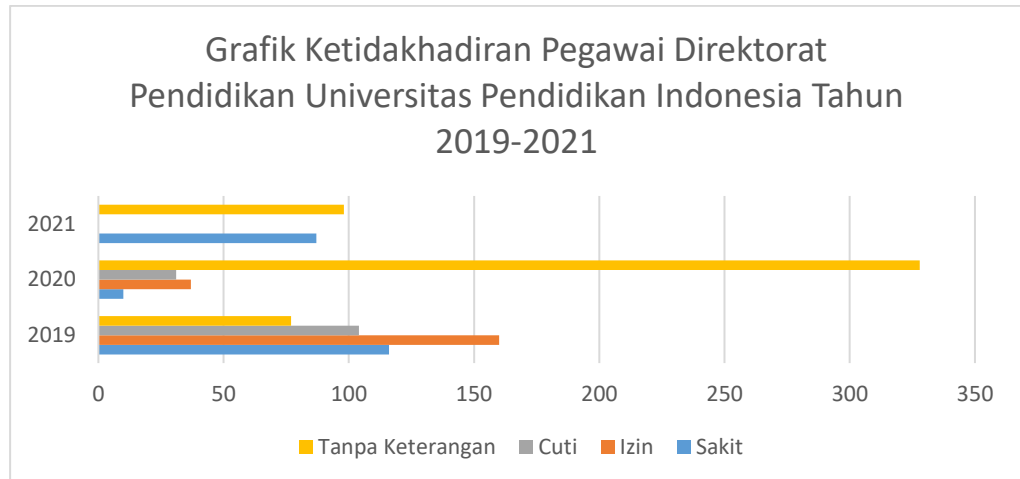
secara menyeluruh. Penguasaan pengetahuan dan teknologi yang berbeda-beda dan lain sebagainya.

Hal ini dapat menyebabkan gangguan dalam sebuah pelayanan termasuk dalam pelayanan pada sektor pendidikan. Seperti lambatnya dalam mengakses sebuah pelayanan yang dibutuhkan oleh pelanggan dan sampai akhirnya dapat menghambat terwujudnya sebuah pelayanan prima bagi sebuah instansi pemerintah.

Studi pendahuluan dilakukan oleh penulis yaitu melakukan wawancara dengan Bapak Yedi Rudiawan selaku Kepala Divisi Layanan Pendidikan Direktorat Pendidikan UPI, mengemukakan bahwasannya Direktorat Pendidikan sebagai unit kerja yang berfokus kepada pelaksanaan pelayanan pendidikan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sepanjang masa pandemi masih berlangsung. Hal ini disebabkan karena jumlah pegawai yang bertugas di kantor diatur secara bergiliran mengikuti aturan sistem kerja yang berlaku dalam masa adaptasi kebiasaan baru di lingkungan UPI. Pengguna pelayanan di unit kerja cukup tinggi dan masih banyak menggunakan layanan yang melibatkan kontak fisik dengan orang lain yang datang di luar lingkungan UPI seperti proses pengambilan sertifikat Pendidik. Proses layanan pengambilan sertifikat pendidik tidak dapat digantikan proses pelaksanaannya secara online, dan pengguna pelayanan tersebut banyak berdatangan dari luar daerah kota Bandung.

Di tambah lagi dengan volume pekerjaan lainnya yang cukup tinggi. Dalam kondisi tersebut Direktorat Pendidikan dituntut untuk dapat melaksanakan pelayanan secara baik ditambah dengan penyelesaian pekerjaan lainnya yang dituntut selesai tepat pada waktunya.

Selain wawancara juga penulis melakukan penelusuran data berupa gambaran kehadiran pegawai yang ada di lingkungan Direktorat Pendidikan mulai dari tahun 2019 sampai dengan pertengahan tahun 2021, grafik dapat dilihat sebagai berikut



Grafik 1.1 Gambaran Kehadiran pegawai Direktorat Pendidikan Tahun 2019-2021, Sumber Data Kepegawaian Direktorat Pendidikan

Dari grafik tersebut menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai dengan status tanpa keterangan mengalami kenaikan yang cukup tinggi di tahun 2020, yaitu sebanyak 328 kali. Sedangkan nilai tingkat ketidakhadiran pada tahun 2019 sebanyak 77 dan pada tahun 2021 sebanyak 98 kali terekam. Ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan yang meningkat cukup tinggi memberikan gambaran bahwa tingkat kedisiplinan pegawai bermasalah. Sejalan dengan hal tersebut, Tanjung (2015, hlm. 29) menyatakan bahwa “Dimana jika tingkat disiplin karyawan baik maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Begitupun sebaliknya jika tanpa adanya disiplin yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal”.

Sesuai dengan pendapat di atas disiplin kerja pegawai berbanding lurus dengan prestasi kerja. Kemudian ia pun menyebutkan bahwa “kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang penting dalam manajemen sumber daya manusia” (Tanjung, 2015, hal. 29)

Kemudian diperoleh juga data pendukung lainnya seperti data capaian prestasi kerja yang dapat dilihat dari data Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU).

Tabel 1.1 Indikator Kinerja pada Unit Kerja Direktorat Pendidikan Pada Tahun 2019 dan 2020.

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2019	Capaian 2019	Target 2020	Capaian 2020
1	Perolehan sertifikasi manajemen mutu standar internasional/ISO	sertifikat	1	1	1	0
2	Jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi	orang	20	21	5	0
3	Jumlah pembaharuan konten website unit kerja	konten	-	-	120	20
4	Jumlah lulusan yang melanjutkan studi di bawah 12 bulan	% (tahunan)	-	-	25	-
5	Jumlah mahasiswa yang lulus tepat waktu	% (tahunan)	67	61,94	70	54,72
6	Jumlah mahasiswa yang menyelesaikan studi di bawah waktu normal	% (tahunan)	8	1,11	10	1,18
7	Jumlah lulusan bersertifikat kompetensi	lulusan (tahunan)	750	-	1000	0
8	Jumlah Lembaga Sertifikasi Profesi	lembaga (kumulatif)	4	-	5	0
9	Persentase mata kuliah yang menerapkan e-learning pada setiap prodi	% (kumulatif)	58	-	70	0
10	Jumlah mahasiswa yang teregistrasi	mahasiswa (kumulatif)	37500	39504	38000	42.058 (2020-1)

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2019	Capaian 2019	Target 2020	Capaian 2020
11	Jumlah Sekolah Mitra yang bekerjasama dalam penyelenggaraan PPG	sekolah (tahunan)	88	246	88	42
12	Jumlah prodi yang melakukan kerja sama dengan asosiasi profesi guru	prodi (kumulatif)	27	10	34	15
13	Jumlah kolaborasi dosen dan guru dalam mengembangkan pembelajaran	kegiatan (kumulatif)	180	-	190	-
14	Jumlah program pendidikan profesi non-guru	program (tahunan)	0	5	1	1
15	Jumlah prodi yang melakukan kerja sama dengan asosiasi profesi non-guru	prodi (kumulatif)	23	-	26	15
16	Jumlah dosen yang berperan aktif dalam pembelajaran di sekolah laboratorium	dosen (kumulatif)	150	56	200	78
17	Jumlah guru sekolah laboratorium yang dilibatkan dalam penelitian dosen	guru (kumulatif)	20	-	100	40
18	Pengembangan dan pembukaan unit akademik (Fakultas,	prodi (kumulatif)	20	20	30	11

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2019	Capaian 2019	Target 2020	Capaian 2020
	Kampus UPI di Daerah, Sekolah, Departemen, dan Program Studi)					

Sumber : Laporan Akhir Tahun Direktorat Pendidikan tahun 2019 dan 2020.

Dari tabel diatas dapat diatas dapat tergambar ada beberapa indikator kinerja yang tidak dapat terealisasi sesuai target bahkan ada yang tidak dapat tercapai sama sekali seperti kegiatan pelaksanaan ISO yang pada tahun 2019 dapat terlaksana dengan baik sehingga dapat menghasilkan sertifikat ISO, pada tahun 2020 tidak dapat teralisasi. Kemudian Indikator ke 2 yang ditetapkan adalah pencapaian pegawai yang mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi pada tahun 2019 dapat melampaui target yaitu dari 20 orang yang ditargetkan sebanyak 21 pegawai dapat mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi, sedangkan pada tahun 2020 menargetkan 5 orang tetapi tidak dapat terealisasi sama sekali, dan masih ada beberapa indikator yang tersaji pada tabel diatas belum dapat terealisasi sesuai target yang ditetapkan. Ketidak tercapaiannya beberapa target kinerja yang telah ditetapkan dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek. Salah satunya bisa saja terjadi sebagai dampak dari diberlakukannya kebijakan *work from home* yang belum dapat di implementasikan secara optimal.

Berdasarkan Stuktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) UPI, unit kerja Direktorat merupakan unsur pelaksana pengembangan dari universitas, Direktorat Pendidikan sendiri berarti memiliki tugas sebagai pelaksana pengembangan di bidang akademik. Sebuah Perguruan tinggi proses bisnisnya tertumpu pada akademik, sehingga unit Direktorat Pendidikan dapat dikatakan sebuah jantung dari akademik karena perguruan tinggi merupakan lembaga yang memiliki fokus bisnis di bidang akademik, terlebih diuraikan dalam Peraturan Rektor UPI Nomor 045 Tahun 2020 tentang Stuktur Organisasi dan Tata kerja Universitas Pendidikan Indonesia bahwasannya, Direktorat Pendidikan sebagai penyelenggara urusan di bidang rekrutmen mahasiswa baru, pengembangan kurikulum, layanan proses pembelajaran dan pendidikan profesi

guru dan jasa keprofesian. Sehingga unit ini memiliki peran penting sebelum proses pembelajaran berpindah ke tingkat fakultas/prodi, proses calon anak didik, layanan akademik dan lainnya bermula dikelola di unit ini. Jika kondisi-kondisi empirik yang telah diuraikan sebelumnya seperti ketidakhadiran pegawai tinggi, indikator kinerja organisasi tidak tercapai dan di satu sisi tingkat pengguna layanan cukup tinggi tidak segera dikelola dengan baik maka akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja organisasi. Kemudian ketika performa dari unit kerja ini berkurang akan menjadi sorotan bagi performa perguruan tinggi tersebut.

Hal ini mendasari peneliti untuk dapat mengkaji bahasan diatas karena pada hakikatnya sebuah kebijakan yang baik merupakan kebijakan yang dibuat dengan tujuan untuk dapat memecahkan masalah, mengantisipasi masalah, dan membawa kemajuan bagi organisasi.

Dari gambaran kondisi empirik yang diuraikan diatas, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul Implementasi Kebijakan *Work From Home* pada Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Kebijakan di Lingkungan Direktorat Pendidikan UPI)

1.2 Fokus Masalah Penelitian

Pada penelitian ini, rumusan masalah difokuskan pada proses implementasi kebijakan *work from home* pada kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, hal ini dilakukan agar dapat memandu peneliti untuk dapat menggambarkan keseluruhan proses pelaksanaan kebijakan *work from home* di lingkungan kerja organisasi tersebut.

Beberapa hal yang menjadi alasan pemilihan faktor tersebut diantaranya sebagai berikut:

- a. Tingginya pengguna layanan akademik di lingkungan Direktorat Pendidikan UPI pada saat masa pandemi Covid-19 dan adanya pemberlakuan kebijakan sistem kerja *work from home*
- b. Disiplin kerja pegawai di lingkungan Direktorat Pendidikan bermasalah dilihat dari catatan ketidakhadiran yang tinggi pada tahun 2020
- c. Tidak tercapainya beberapa Indikator Kinerja utama (IKU) pada unit kerja Direktorat Pendidikan pada tahun 2019 dan 2020

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkap sebelumnya untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti maka penulis mengungkapkan dalam pertanyaan penelitian dibawah ini:

- a. Bagaimana gambaran proses implementasi kebijakan *work from home* di lingkungan kerja Direktorat Pendidikan UPI?)
- b. Seberapa baik implementasi kebijakan *work from home* di lingkungan kerja Direktorat Pendidikan UPI?
- c. Seberapa baik kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Pendidikan pada saat implementasi kebijakan *work from home* diberlakukan ?
- d. Bagaimana pemahaman implementasi kebijakan *work from home* bagi pegawai di lingkungan Direktorat Pendidikan UPI ?
- e. Bagaimana dampak implementasi kebijakan *work from home* terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Pendidikan UPI?
- f. Apa saja yang menjadi potensi pendukung keberhasilan dan penghambat implementasi kebijakan *work from home* pada kinerja pegawai di Lingkungan Direktorat Pendidikan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini klasifikasikan dalam dua bagian, yaitu tujuan umum dan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini memiliki tujuan umum untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh proses implementasi kebijakan *work from home* terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Pendidikan UPI

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah, untuk:

- a. Terdeskripsikannya proses penerapan kebijakan *work from home* pada kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia
- b. Teranalisisnya tingkat baik atau tidaknya penerapan kebijakan *work from home* di lingkungan Direktorat Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia
- c. Teranalisisnya tingkat baik atau tidaknya kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia saat kebijakan *work from home* diterapkan
- d. Terdeskripsinya pemahaman pegawai di lingkungan Direktorat Pendidikan UPI tentang penerapan kebijakan *work from home*
- e. Teranalisisnya dampak yang terjadi dari penerapan kebijakan *work from home* di Direktorat Pendidikan
- f. Teranalisisnya faktor yang menjadi keberhasilan dan penghambat dari implementasi kebijakan *work from home*

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dengan diadakannya penelitian ini baik secara teoritis maupun operasional adalah sebagai berikut:

1.4.1 Segi Teoritis

Penelitian ini memberikan gambaran terhadap peneliti dalam merumuskan makna kebijakan pada masa darurat seperti adanya wabah covid-19 dan diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu administrasi pendidikan, khususnya pada bidang kebijakan pendidikan.

1.4.2 Segi Operasional

- a. Bagi peneliti, diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman, serta wawasan keilmuan dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya di bidang kebijakan pendidikan sebagai upaya dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik di tengah masa darurat pandemi Covid-19.
- b. Bagi Lembaga Direktorat Pendidikan UPI, menjadi bahan masukan dalam menerapkan kebijakan dan membuat strategi pada kebijakan tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja walaupun berada pada masa darurat sekalipun
- c. Bagi peneliti lanjutan, diharapkan temuan dari penelitian ini dapat menjadi rujukan dan sumber informasi yang dianggap tepat dalam sebuah kebijakan pendidikan

1.5 Struktur Organisasi Tesis

Struktur organisasi skripsi berisi terkait rincian urutan penulisan setiap bab dan bagian dalam bab tesis, mulai dari bab I sampai dengan bab V. Bab I berisi uraian tentang pendahuluan dan merupakan bagian awal dari skripsi yang terdiri dari:

1. Latar Belakang Penelitian
2. Fokus Masalah Penelitian
3. Tujuan Penelitian
4. Manfaat Penelitian
5. Struktur Organisasi Tesis

Bab II berisi uraian tentang kajian pustaka dan hipotesis penelitian yang terdiri dari:

1. Pembahasan teori dan konsep termasuk turunan dalam bidang yang dikaji
2. Penelitian Terdahulu
3. Kerangka Pikir Penelitian

Bab III berisi penjabaran mengenai metode penelitian yang terdiri dari:

1. Desain Penelitian
2. Partisipan dan Tempat Penelitian
3. Pengumpulan Data
4. Analisis Data

Bab IV berisi temuan penelitian dan bahasan yang didasari dari hasil pengolahan serta analisis data dengan acuan rumusan masalah yang terdiri dari:

1. Temuan Penelitian
2. Bahasan Penelitian

Bab V berisi penjelasan dan pengertian peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian, juga ajuan hal-hal yang berkaitan untuk dimanfaatkan oleh lembaga dari hasilnya, yang terdiri dari:

1. Simpulan
2. Implikasi
3. Rekomendasi