

PENGARUH KEBIJAKAN PIMPINAN, DUKUNGAN TEKNOLOGI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19 DI LINGKUNGAN POLITEKNIK KEUANGAN NEGARA STAN

**Diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Terapan dalam Ilmu Administrasi Negara**

Disusun oleh:

NAMA : UMAR KHAFID
NPM : 1833030208
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PRODI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR



**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
TAHUN 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : UMAR KHAFID
NPM : 1833030208
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PRODI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEBIJAKAN PIMPINAN, DUKUNGAN
TEKNOLOGI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI MASA PANDEMI COVID-19 DI LINGKUNGAN POLITEKNIK KEUANGAN
NEGARA STAN

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 10 November 2021

Pembimbing,



Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A.

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta di Jakarta pada tanggal 10 November 2021

Ketua merangkap anggota,



Dr. Mula Sondang Silitonga, M.A.

Sekretaris merangkap anggota,

A handwritten signature in black ink, belonging to Galuh Pancawati, is positioned above her name.

Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si.

Anggota,

A handwritten signature in blue ink, belonging to Budi Fernando Tumanggor, is positioned above his name.

Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Umar Khafid
NPM : 1833030208
Jurusan : Administrasi Publik
Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya susun ini dengan judul Pengaruh Kebijakan Pimpinan, Dukungan Teknologi, Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 di Lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 10 November 2021

Penulis,



Umar Khafid

PENGARUH KEBIJAKAN PIMPINAN, DUKUNGAN TEKNOLOGI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19 DI LINGKUNGAN POLITEKNIK KEUANGAN NEGARA STAN

Umar Khafid

Politeknik STIA LAN Jakarta

ABSTRAK

Pandemi covid-19 yang terjadi telah mengubah tatanan hidup hampir seluruh negara-negara yang ada di dunia. Salah satu yang terdampak adalah organisasi baik privat atau publik yang harus memikirkan metode kerja yang sesuai dalam menghadapi pandemi tersebut. Politeknik Keuangan Negara STAN merupakan salah satu organisasi publik yang berada di bawah lingkungan Kementerian Keuangan yang menerapkan pelaksanaan tugas pegawainya dengan menerapkan metode kerja *work from home* (WFH). Metode kerja WFH tersebut tentu berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan mau pun pegawai masing-masing.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan pimpinan, dukungan teknologi dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai di lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN selama masa pandemi covid-19. Data yang digunakan pada penelitian menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden yang diperoleh melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN. Pengujian statistik atas data yang diperoleh menggunakan aplikasi STATA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan dan sarana prasarana berpengaruh sedangkan dukungan teknologi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kinerja pegawai, kebijakan pimpinan, dukungan teknologi, sarana prasarana, *work from home*, pandemi covid-19

**THE EFFECT OF LEADERS' POLICIES, TECHNOLOGY SUPPORT, AND
INFRASTRUCTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC
IN THE STATE FINANCE POLYTECHNIC STAN**

Umar Khafid

Polytechnic STIA LAN Jakarta

Abstract

The covid-19 pandemic has changed the way of life of almost all countries in the world. One of those affected are organizations, both private and public, which have to think of appropriate work methods in dealing with the pandemic. State Finance Polytechnic STAN is one of the public organizations under the Ministry of Finance that implements the implementation of the work method of its employees by applying the work from home (WFH) method. The WFH work method certainly has an impact on the overall performance of the organization as well as the individual employees.

This study aims to analyze the effect of leadership policies, technological support and infrastructure on employee performance within the State Finance Polytechnic STAN during the covid-19 pandemic. The data used in the study used primary data obtained from respondents' answers obtained through questionnaires. The sample used in this study were civil servants in the State Finance Polytechnic STAN. Statistical testing of the data obtained using the STATA application. The results showed that leadership policies and infrastructure had an effect while technology support had no effect on employee performance.

Keywords: employee performance, leadership policies, technology support, infrastructure, work from home, covid-19 pandemic

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, atas nikmatNya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mendapatkan bantuan, motivasi, doa dan kemudahan dari berbagai pihak selama menempuh pendidikan pada Politeknik STIA LAN Jakarta. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis. Istri penulis, Annisa Kinanti yang juga telah memberikan motivasi, dukungan dan doa kepada penulis serta kepada anak-anak penulis Arsyila Shafaluna Khafid dan Aishazara Salsabila Khafid yang telah menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, ilmu dan tenaga untuk memberikan arahan, semangat, motivasi, saran dan masukan dalam menyelesaikan masalah yang ditemukan penulis selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak/Ibu Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis selama pelaksanaan perkuliahan pada

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur STIA LAN Jakarta.

5. Seluruh civitas akademika Politeknik Keuangan Negara STAN yang telah memberikan pengalaman berharga selama penulis melaksanakan tugas sebagai pegawai.
6. Seluruh responden penelitian penulis di lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN yang telah memberikan bantuan berupa waktu, pemikiran dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah saling memberima motivasi dan membantu pelaksanaan perkuliahan.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama penyusunan skripsi ini.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih belum sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan dalam berbagai hal. Penulis sangat terbuka menerima kritik dan saran sebagai perbaikan dan pengembangan dalam penelitian selanjutnya. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri, Politeknik Keuangan Negara STAN, penelitian selanjutnya, pembaca dan pihak lain yang membutuhkan.

Tangerang Selatan, 10 November 2021

Penulis,

Umar Khafid



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Kerangka Teori	17
B. Penelitian Terdahulu.....	23
C. Definisi Operasional Variabel	30
D. Kerangka Berpikir.....	34
E. Hipotesis Penelitian	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	40
A. Metode Penelitian	40
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	42
C. Teknik Pengumpulan Data	43
D. Instrumen Penelitian	45
E. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Deskripsi Responden	53
B. Statistik Deskriptif.....	58
C. Uji Instrumen.....	64
D. Uji Asumsi Klasik.....	69
E. Analisis Regresi Linear Berganda	74
F. Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis	79
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	88
A. Simpulan.....	88
B. Keterbatasan Penelitian	90
C. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Nilai Kinerja Organisasi PKN STAN Tahun 2019.....	11
Tabel 1.2 Nilai Kinerja Organisasi PKN STAN Tahun 2020.....	11
Tabel 4.1 Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.....	54
Tabel 4.2 Deskripsi responden berdasarkan usia.....	55
Tabel 4.3 Deskripsi responden berdasarkan tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4.4 Deskripsi responden berdasarkan masa kerja di PKN STAN.....	57
Tabel 4.5 Deskripsi responden berdasarkan jabatan.....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kebijakan Pimpinan.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Teknologi.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Sarana dan Prasarana.....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kebijakan Pimpinan.....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Teknologi.....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Sarana dan Prasarana.....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Realibilitas.....	68
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi.....	74

Tabel 4.17 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)..... 75

Tabel 4.18 Uji Parsial (Uji t)..... 77



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Persepsi Efektivitas WFH di Lingkungan Kemenkeu...	7
Gambar 1.2 Grafik Jadwal Pembagian Kerja Pegawai PKN STAN	10
Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3.2 Kerangka Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan normal probability p-plot...	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Histogram.....	71
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Grafik <i>Scatterplot</i>	73

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Indikator Variabel.....	98
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	100
Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	110
Lampiran 4. Hasil Pengujian Statistik.....	113
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup.....	120

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

World Health Organization (WHO) telah menetapkan wabah *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2) yang lebih dikenal dengan nama virus Corona atau Corona Virus Disease 2019 (covid-19) menjadi pandemi global. Penetapan ini disampaikan dalam siaran pers Direktur Jenderal WHO, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus. Penetapan tersebut ditetapkan menyusul semakin menyebarnya virus corona ke berbagai negara di seluruh dunia. Pada saat status pandemi ditetapkan diketahui ada 118 ribu kasus Covid-19 di 114 negara (WHO. 2020. “*WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19*”, 11 Maret 2020). Terhitung sejak Oktober 2020 jumlah kasus covid-19 di seluruh dunia mencapai 247.968.227 kasus yang tersebar di 217 negara. Jumlah kematian akibat Covid-19 di seluruh dunia mencapai 5.020.204 jiwa (WHO. 2021. “*WHO Coronavirus Dashboard*”, 5 November 2021)

Pandemi global covid-19 tersebut direspon oleh berbagai negara di dunia dengan melakukan berbagai kebijakan untuk menghambat laju kasus penyebaran covid-19. Salah satu kebijakan tersebut adalah

penerapan *work form home* (WFH) yang dipandang ampuh dalam menghadang laju kasus covid-19. Kebijakan WFH diambil guna menekan penyebaran covid-19 di lingkungan perkantoran karena salah satu penyebaran covid-19 adalah pertemuan sejumlah orang dalam ruangan sama dengan sirkulasi udara yang tidak bagus. Kebijakan WFH diambil selain dapat untuk mencegah covid-19 dapat juga sebagai alternatif metode kerja yang baru yang dapat diterapkan bukan hanya pada saat pandemi tetapi juga pada saat setelah pandemi berakhir.

Work from home (WFH) sendiri merupakan salah satu bagian dari *flexible working arrangement*. *Flexible working arrangement* (FWA) merupakan metode pengaturan kerja pada organisasi yang memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan menyesuaikan waktu dan lokasi sesuai keinginan masing-masing pegawai. Metode ini membuat pegawai dapat memiliki jadwal yang bervariasi sehingga karyawan dapat memilih jam mulai bekerja, waktu mulai bekerja serta tempat bekerja.

Flexible working arrangement sendiri memiliki sejarah yang cukup panjang. Menurut Sidharta dan Malik dalam Mungkasa (2020 : 127) istilah bekerja jarak jauh pertama kali muncul dalam buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh Norbert Wiener pada tahun 1950 yang menggunakan istilah *telework*. Pada

tahun 1980 Alvin Toffler memperkenalkan ide bekerja jarak jauh (*telework*) dalam 3 (tiga) tahap berdasar munculnya “*the third wave*”. Dimulai pada tahun 1970 sebagai jawaban upaya pengurangan pengalju (*commuting*) dan konsumsi energi, tahun 1980 bekerja jarak jauh bangkit kembali sebagai pengaturan bekerja leluasa yang memungkinkan terciptanya keseimbangan bekerja dan kehidupan keluarga, kekurangan tenaga terampil terpenuhi, dan ekonomi kawasan pinggiran terpadu dengan pusat kota dan terakhir tahun 1990 perhatian lebih banyak terhadap isu desain tempat kerja, pengelolaan fasilitas dan kebutuhan mengelola waktu dan ruang kerja untuk mendorong produktivitas dan efektivitas.

Menurut Heatfield dalam Mungkasa (2020 : 130) terdapat berbagai skema bekerja diantaranya adalah bekerja leluasa (*flexible schedule*) dan bekerja jarak jauh (*telecommuting*). Bekerja leluasa dimaknai sebagai pekerja dimungkinkan bekerja berbeda dari waktu konvensional sehingga pekerja dapat menyeimbangkan bekerja dan berkehidupan. Bekerja jarak jauh adalah pengaturan bekerja leluasa yang memungkinkan bekerja jauh dari kantor sepanjang atau sebagian waktu. Dalam hal ini *work from home* merupakan bagian dari bekerja jarak jauh sebagaimana disebutkan di atas.

Di Indonesia sendiri kajian terhadap FWA telah dilakukan oleh Bappenas. Hasil kajian tersebut menyebutkan bahwa konsep FWA dapat berjalan dengan optimal apabila disertai dengan pemahaman dan langkah-langkah yang tepat dari pemangku kepentingan baik pemerintah, swasta dan juga masyarakat umum. Konsep ini diharapkan dapat menjadi bagian dari tatanan yang baru yang menjadikan konsep tersebut suatu keniscayaan dalam kehidupan sehari-hari. Pada praktek penerapan konsep tersebut terdapat beberapa hambatan dan manfaat. Salah satu hambatan pada penerapan konsep tersebut adalah konsep FWA tentu tidak berlaku bagi mereka yang harus bersinggungan langsung dengan pelayanan publik. Keberadaan pegawai yang melayani publik tidak serta merta tergantikan oleh teknologi atau aplikasi yang dewasa ini marak digunakan di berbagai kementerian/lembaga/daerah (K/L/D). Sebagai contoh adalah layanan rumah sakit. Dokter dan perawat tentu saja tidak dapat digantikan oleh teknologi. Dengan demikian, kebijakan FWA bagi ASN hanya dapat dilakukan pada mereka yang tidak terikat pada pelayanan, baik kepada publik maupun internal. Namun di balik itu semua terdapat manfaat dari FWA yang sejalan dengan kondisi dunia pada saat ini dimana pandemi covid-19 membatasi aktivitas pelayanan pemerintah. Manfaat tersebut adalah pegawai dapat bekerja darimana saja tanpa harus bertatap muka

sehingga selain dapat mencegah penularan covid-19 tetapi juga dapat meningkatkan kinerja baik dari sisi organisasi mau pun dari sisi pegawai.

Dalam menghadapi pandemi covid-19, Indonesia merespon dengan menerapkan berbagai kebijakan. Salah satunya adalah pemerintah mengeluarkan pedoman pelaksanaan kerja bagi instansi pemerintah. Berdasarkan arahan Presiden Joko Widodo di Istana Bogor pada Minggu, 15 Maret 2020, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menyampaikan kebijakan nasional tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara selama merebaknya kasus covid-19 sebagai pedoman bagi instansi pemerintah. 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. Pedoman tersebut ditujukan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah/tempat tinggalnya (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara sebagai upaya pencegahan dan meminimalisasi penyebaran covid-19. Selain itu kebijakan WFH juga diatur melalui Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13.A Tahun 2020 tentang Perpanjangan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia.

Menindaklanjuti Instruksi Presiden tersebut Kementerian Keuangan juga mengeluarkan kebijakan penerapan WFH melalui Surat Edaran Menteri Keuangan nomor SE-5/MK.1/2020 tanggal 14 Maret 2020 tentang Panduan Tindak Lanjut Terkait Pencegahan Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) di Lingkungan Kementerian Keuangan. Pada surat edaran tersebut disebutkan bahwa pegawai yang mendapatkan penugasan WFH melaksanakan tugas kedinasan, menyelesaikan *output*, koordinasi, *meeting*, dan tugas lainnya dari tempat tinggal. Pegawai melaksanakan penugasan WFH sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah dibuat sebelumnya antara pegawai dan atasan langsung dan atasan langsung wajib bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas tersebut.

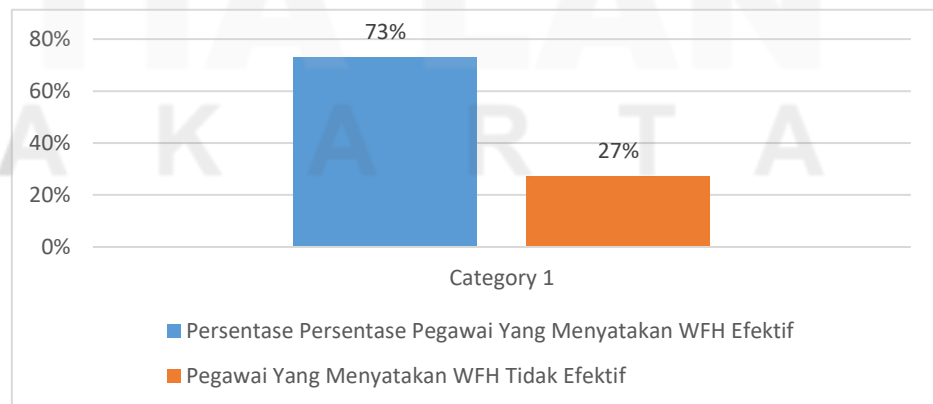
Kementerian Keuangan sendiri sebenarnya akan menerapkan konsep *flexible working space* dalam pelaksanaan metode kerja bagi para pegawainya. Kebijakan penerapan *flexible working space* diatur dengan Keputusan Menteri Keuangan nomor KMK-223/KMK.01/2020 tentang Implementasi Fleksibilitas Tempat Bekerja adalah suatu metode dimana pegawai Kementerian Keuangan dapat bekerja dari mana saja dengan memanfaatkan teknologi yang ada dalam menjalankan penugasan kedinasan. Konsep bekerja fleksibel (*flexible working arrangement*) di lingkungan birokrasi sejatinya sudah

dirumuskan sejak tahun 2019, jauh sebelum terjadinya pandemi covid-19. Kementerian Keuangan sendiri sudah merumuskan konsep *flexible working arrangement* sebagai bagian dari program Transformasi Digital Kementerian Keuangan.

Seakan menjadi akselerator implementasi *flexible working arrangement*, pandemi covid-19 “memaksa” Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk ASN Kementerian Keuangan, untuk menerapkan sistem bekerja dari rumah (WFH) hanya dalam kurun waktu 14 hari sejak kasus covid-19 pertama diumumkan di Indonesia. Menilik dari upaya yang telah dibangun sejak tahun 2019, ditambah lagi dengan tingginya tingkat persepsi pegawai Kementerian Keuangan atas efektivitas WFH, kiranya dapat digambarkan dengan Gambar 1.1 berikut :

Gambar 1.1

Tingkat Persepsi Efektivitas WFH di Lingkungan Kementerian Keuangan



Sumber: Kementerian Keuangan (2020)

Dari data sebagaimana disebutkan pada Gambar 1.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan WFH maupun kebijakan *flexible working arrangement* akan menjadi suatu keniscayaan untuk terus diterapkan di masa yang akan datang di lingkungan Kementerian Keuangan.

Politeknik Keuangan Negara STAN (PKN STAN) merupakan perguruan tinggi kedinasan yang bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan melalui Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. PKN STAN sebagai institusi di bawah Kementerian Keuangan dalam menjalankan tugas dan fungsi di masa pandemi berpedoman pada SE-5/MK.1/2020 sebagaimana disebutkan di atas. Politeknik Keuangan Negara STAN berkedudukan di Bintaro, Tangerang Selatan. PKN STAN memiliki jumlah pegawai sebanyak 260 PNS yang terdiri dari 163 pejabat fungsional dosen dan 97 tenaga kependidikan. Selain PNS di PKN STAN juga terdapat 60 pegawai tidak tetap yang membantu pelaksanaan tugas administrasi. Jumlah distribusi pegawai berdasarkan jenis jabatan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Pada masa pandemi seperti sekarang pelaksanaan tugas kedinasan di lingkungan PKN STAN dilakukan dengan metode WFH. Selain tugas kedinasan yang diubah menjadi metode daring,

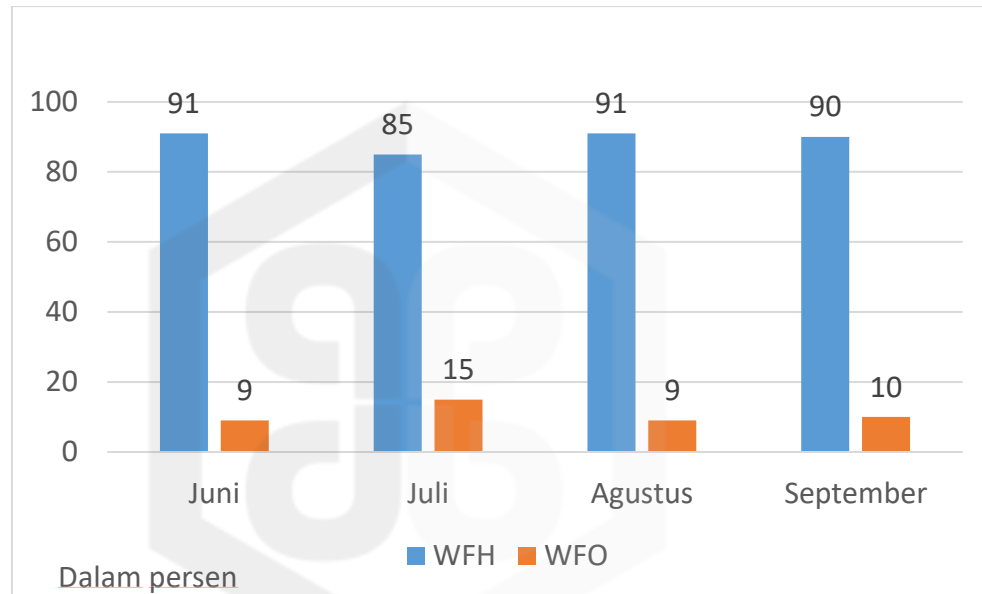
pelaksanaan perkuliahan juga dilakukan dengan metode daring. Metode tersebut dilaksanakan untuk mencegah penyebaran virus Covid-19. Pelaksanaan WFH tersebut memiliki tanggung jawab yang sama dengan pelaksanaan kedinasan di kantor. Namun pada praktiknya pelaksanaan tugas kedinasan dengan metode WFH dapat menghasilkan *output* kinerja yang berbeda apabila dibandingkan dengan pelaksanaan kedinasan di kantor yang sifatnya tatap muka.

Data yang diperoleh oleh penulis terkait dengan pelaksanaan *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO) untuk pegawai di lingkungan pegawai di Politeknik Keuangan Negara STAN ditampilkan dalam Gambar 1.2 di bawah ini.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Gambar 1.2

Grafik Jadwal Pembagian Kerja Pegawai PKN STAN



Sumber: diolah penulis

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah persentase pegawai yang melaksanakan WFH di lingkungan PKN STAN memang cukup tinggi yaitu pada kisaran 85% s.d. 90%, sedangkan untuk pegawai yang melaksanakan WFO berada pada kisaran 9% s.d. 15%.

Selain data yang disebutkan di atas diperoleh fakta bahwa terdapat perbedaan kinerja organisasi PKN STAN apabila dibandingkan pada saat sebelum dan saat sesudah terjadi pandemi. Dari data yang ada diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Nilai kinerja organisasi (NKO) diperoleh dari indeks capaian rata-rata dari seluruh indikator kinerja utama yang ada pada

PKN STAN. Sedangkan indeks capaian diperoleh dari realisasi dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada saat kondisi sebelum pandemi (tahun 2019), NKO PKN STAN adalah 109,37, namun pada saat pandemi (tahun 2020), dimana pekerjaan sebagian besar dilaksanakan melalui metode WFH, NKO PKN STAN turun menjadi 107,41. Rincian untuk masing-masing indeks capaian dapat dilihat pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.1
Nilai Kinerja Organisasi PKN STAN Tahun 2019

No	Perspektif	Indeks Capaian
1	<i>Stakeholder Perspective</i>	102,22
2	<i>Customer Perspective</i>	109,24
3	<i>Internal Process Perspective</i>	113,00
4	<i>Learning and Growth Perspective</i>	111,75
Nilai Kinerja Organisasi		109,37

Sumber: Laporan Kinerja PKN STAN Tahun 2019.

Tabel 1.2
Nilai Kinerja Organisasi PKN STAN Tahun 2020

No	Perspektif	Indeks Capaian
1	<i>Stakeholder Perspective</i>	107,49
2	<i>Customer Perspective</i>	103,96
3	<i>Internal Process Perspective</i>	112,06
4	<i>Learning and Growth Perspective</i>	104,43
Nilai Kinerja Organisasi		107,41

Sumber : Laporan Kinerja PKN STAN Tahun 2020

Penelitian ini penting dilakukan untuk melihat apakah pelaksanaan kebijakan WFH yang dilakukan di lingkungan PKN STAN berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan dalam menilai efektivitas pelaksanaan WFH tersebut.

Bagi PKN STAN sendiri, WFH ini merupakan suatu tantangan bagi organisasi agar dapat menjalankan tugas dan fungsi dengan baik. PKN STAN sebagai perguruan tinggi kedinasan mempunyai tugas Tridharma Perguruan Tinggi yaitu pelaksanaan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pelaksanaan tridharma tersebut tidak mengalami kendala ketika dilaksanakan secara tatap muka, namun hal ini menjadi menarik ketika pelaksanaan tridharma perguruan tinggi tersebut dilaksanakan dengan menggunakan metode daring.

Pada dharma pelaksanaan pendidikan, dosen dituntut untuk dapat menyampaikan materi dengan baik dengan metode daring. Terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dosen yaitu ketika dosen mengampu mata kuliah praktik maka akan kesulitan dengan metode daring. Selain itu juga terdapat dharma pengabdian kepada masyarakat yang akan sulit dilaksanakan dengan menggunakan metode daring. Pada dasarnya kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan dengan terjun langsung ke masyarakat untuk melihat permasalahan

yang terjadi di masyarakat. Dari permasalahan tersebut dosen dituntut untuk menghasilkan karya yang dibutuhkan masyarakat.

Dari uraian tersebut penelitian ini menarik untuk dilaksanakan karena penelitian sebelumnya terkait dengan kinerja dilaksanakan pada organisasi atau instansi yang merupakan bukan perguruan tinggi. Sedangkan lokus dari penelitian ini adalah perguruan tinggi sehingga dapat menghasilkan hasil penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian yang serupa sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan juga untuk mengetahui apakah kinerja pegawai di lingkungan PKN STAN dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi terpengaruh oleh pelaksanaan pekerjaan menggunakan metode WFH. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah kebijakan pimpinan, dukungan teknologi, dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja serta mengetahui faktor apa saja yang memiliki dampak baik positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian tersebut diatas, penulis akan melakukan penelitian terkait dengan kebijakan penerapan WFH dalam hal bagaimana dapat memengaruhi kinerja kerja pegawai di PKN STAN. Pengaruh tersebut kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor-faktor diantaranya kebijakan pimpinan terhadap penerapan WFH tersebut, dukungan

teknologi yang ada pada suatu organisasi serta sarana dan prasarana pendukung yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan yang telah diuraikan pada latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kebijakan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah dukungan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan penelitian ini diantaranya adalah untuk menguji seberapa besar:

1. Pengaruh kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai
2. Pengaruh dukungan teknologi terhadap kinerja pegawai
3. Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam bidang akademis dan memberikan manfaat praktis bagi PKN STAN.

1. Manfaat Praktis

- a. Mengetahui efektivitas pelaksanaan WFH apabila dibandingkan dengan pelaksanaan *work form office* (WFO) apabila diukur dari kinerja pegawai sehingga bermanfaat bagi Subbagian Tata Usaha, Organisasi dan SDM dalam merumuskan kebijakan terkait dengan pelaksanaan WFH di masa depan.
- b. Memberikan masukan atas penerapan kebijakan *Flexible Working Space* pada masa pandemi seperti saat ini atau pun pada saat masa yang akan datang bagi Subbagian Tata Usaha, Organisasi dan SDM Politeknik Keuangan Negara STAN pada khususnya dan Kementerian Keuangan pada umumnya.
- c. Memberikan masukan atas kebijakan pengadaan barang/jasa bagi Subbagian Pengelolaan Aset dan Kerumahtanggaan terutama mengenai pengadaan dukungan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan WFH yang dapat meningkatkan kinerja.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan dapat digunakan sebagai literatur dalam melakukan penelitian selanjutnya dan sebagai tambahan referensi akademis tentang

penelitian seputar pengaruh kebijakan pimpinan, dukungan teknologi dan sarana prasarana untuk meningkatkan kinerja pegawai.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A