

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diterapkannya kebijakan sistem *Work From Home* dikarenakan penyebaran dari wabah Covid-19 yang semakin hari kian meningkat. Dengan adanya pandemi ini menjadikan salah satu aktivitas perubahan dalam menyikapi yakni dengan melakukan kegiatan yang dilakukan dalam keadaan jarak jauh. Kegiatan ini merupakan tindak lanjut atas himbauan langsung dari Presiden Republik Indonesia guna meminimalisir penyebaran virus tersebut. Dimasa pandemi ini tentunya terdapat perubahan sistem yang mana pekerjaan para pegawai yang biasanya dikerjakan di kantor dapat melakukan pekerjaannya dari rumah, artinya para pegawai tidak perlu lagi datang ke kantor dan melakukan pertemuan secara tatap muka dengan para pegawai lainnya. Aktivitas bekerja bagi pegawai di instansi pemerintah adalah kehadiran di kantor dengan memakai seragam, serta melakukan absensi dengan jam kerja yang telah ditentukan masing-masing perusahaan.

Oleh karena itu, penerapan sistem ini bukanlah menjadi hal yang mudah untuk dilakukan oleh para aparatur sipil negara. Kebijakan sistem bagi pegawai dimulai sejak bulan Maret 2020, dengan adanya penetapan darurat kesehatan masyarakat oleh pemerintah yang diakibatkan oleh penyebaran virus pada wabah yang terjadi. Hal inilah yang kemudian ditindaklanjuti oleh kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi melalui surat edaran menteri No 19 tahun 2020 tanggal 16 Maret 2020 tentang penyesuaian sistem kerja pegawai dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Sehingga perlu dilakukan perubahan sistem kerja pada

pegawai agar dapat beradaptasi terhadap perubahan tatanan normal yang baru sehingga akan lebih produktif dan aman. Penyesuaian sistem kerja yang dimaksud dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi bekerja bagi pegawai aparatur sipil negara yakni:

1. Pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (*Work From Office*) dan atau
2. Pelaksanaan tugas kedinasan di rumah/tempat tinggal (*Work From Home*).

Pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan virus di masa pandemi. Salah satunya adalah dengan menerapkan kerja dari rumah. Dalam upaya penanggulangan coronavirus terbit surat edaran menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 19 tahun 2020, tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan penyebaran wabah di lingkungan instansi pemerintah. Peraturan ini mengatur pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja yang menerapkan sistem tersebut bagi aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19 (Nasution & Rosanti, 2020). Kebijakan yang sudah diberikan pemerintah ini diberlakukan secara mendadak, tentu saja hal ini menjadikan tantangan tersendiri bagi pegawai dalam pelaksanaannya. Oleh sebab itu sangat diperlukannya persiapan dalam sumber daya dan infrastruktur untuk mendukung efektivitas dalam menjalankan pelaksanaan kebijakan ini. Bagaimanapun, implementasi sistem yang diterapkan pada aparatur sipil negara bukanlah disebabkan karena budaya kerja fleksibel yang sudah tertanam sejak awal di instansi pemerintah, namun lebih dikarenakan adanya tuntutan pencegahan penyebaran virus. Penerapan sistem ini menjadi salah satu pilihan bagi beberapa perusahaan di Indonesia,

sebelum menerapkan sistem ini perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terlebih dahulu mengingat banyak perusahaan di Indonesia juga baru saja dalam menerapkan sistem untuk yang pertama kalinya. Pemerintah juga menghimbau kepada seluruh masyarakat untuk melakukan semua kegiatan dari rumah termasuk beribadah, kegiatan belajar mengajar, dan juga bekerja. Dalam kasus ini salah satu sektor yang paling terkena imbas yakni dalam sektor ekonomi. Banyak perusahaan-perusahaan di dunia mengalami penurunan dalam pendapatan dari adanya wabah covid-19 ini. Selain itu aktivitas di perusahaan juga di batasi, adapun perusahaan-perusahaan yang diizinkan beroperasi harus tetap mengutamakan protokol kesehatan yang ketat.

Dengan adanya wabah penyakit ini, aktivitas yang dijalankan rutin di Indonesia tidak berjalan seperti biasanya. Dampak dari wabah ini sendiri berdampak pada segala aspek. Beberapa perusahaan dengan berat hati harus menghentikan pekerjaannya dan beberapa perusahaan lainnya tetap menjalankan pekerjaannya tetapi dengan jumlah karyawan dibatasi dan harus mengikuti protokol kesehatan, oleh karena itu setiap perusahaan membuat kebijakan yaitu membagi aktivitas kerja. Sebagian dari karyawan di perusahaan harus tetap pergi bekerja dan sebagiannya lagi ada yang bekerja dirumah setiap perusahaan memiliki tujuannya masing-masing, dalam mencapai tujuan tersebut ada beberapa faktor yang terlibat untuk mencapai tujuan tersebut. Faktor yang dimaksud disini adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia memegang peran yang penting dan yang utama. Dampak nyata pandemi wabah di Indonesia tidak hanya berpengaruh pada kesehatan masyarakat akan tetapi juga berdampak pada keadaan perekonomian negara. Tidak hanya negara tapi juga organisasi bahkan individu, hampir seluruh sektor industri mengalami dampak

lesunya ekonomi. Perusahaan harus dapat beradaptasi terhadap keadaan untuk mampu bertahan di tengah pandemi ini. Skenario baru harus disiapkan sebagai langkah antisipasi agar bisa melanjutkan kegiatan ekonomi. Pemerintah telah berusaha merumuskan berbagai kebijakan untuk menghentikan pandemi ini. Seruan *social distancing*, *physical distancing* serta kebijakan psbb telah diumumkan, serta WFH. Politeknik Penerbangan Surabaya memutuskan untuk memberlakukan kebijakan penerapan sistem ini untuk sebagian pegawainya, kebijakan ini menyusul himbauan pemerintah untuk mengurangi kegiatan di luar rumah, menekan potensi penyebaran virus corona. Dalam kondisi seperti ini, prioritas Politeknik Penerbangan Surabaya adalah kesehatan serta keselamatan pegawai. Sebagai upaya untuk meminimalisir penyebaran virus tersebut, pada konferensi pers 15 Maret 2020, Presiden Joko Widodo menghimbau masyarakat untuk bekerja, belajar, dan beribadah di rumah (CNN Indonesia, 2020). Sebagai salah satu upaya untuk menekan jumlah penyebaran virus pada wabah ini pemerintah menerapkan social distancing dengan membatasi kunjungan ke tempat ramai dan kontak langsung dengan orang lain yang salah satu penerapannya menggunakan metode *Work from Home* (Prayoga, 2020). Dalam penerapan sistem tersebut meskipun sama-sama melakukan aktivitas bekerja, namun dalam pelaksanaannya berbeda dengan bekerja langsung di tempat kerja. Perbedaan tersebut bisa saja mempengaruhi tingkat kinerja. Ashal (2020) menyatakan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pelaksanaan penerapan sistem yang bisa berpengaruh pada kinerja pegawai seperti kelengkapan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan lingkungan di rumah, dan lain sebagainya. Untuk mempertahankan kinerja para pegawai pada saat menjalankan sistem yang diterapkan, elemen penting yang

harus dibangun yakni motivasi selama bekerja. Keberadaan motivasi menjadi daya penggerak bagi seseorang atau individu untuk melakukan sesuatu dan hal itu dapat tercapai manakala kebutuhan seseorang dapat terpenuhi. Dengan adanya motivasi kerja pada saat penerapan sistem ini akan menjadi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam menciptakan kinerja yang baik, suatu perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi. Sumber daya manusia menjadi hal yang utama dalam menambah peningkatan kinerja suatu organisasi atau lembaga menurut Ryaas dalam Tambajong (2017) aparatur sipil negara dalam menjalankan tugasnya harus bersikap profesional, setidaknya terdapat tiga fungsi yang harus dilakukan yaitu :

1. Fungsi pemberdayaan
2. Fungsi pembangunan
3. Fungsi pelayanan

Bekerja dari rumah tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Namun pada pelaksanaannya, penerapan sistem tersebut ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah, karena tidak semua bidang pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kelengkapan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan lingkungan di rumah dan lain sebagainya. Sistem ini mungkin juga dapat mempengaruhi kinerja para pegawai negeri sipil, karena berdasarkan Penelitian yang dilakukan Ashal, Purwanto & Rokhani (2020) mengenai hubungan antara *Work From Home* dan kinerja

pegawai hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan sistem terhadap kinerja pegawai. Saat masa pandemi, pegawai tetap bekerja seperti biasa namun diharuskan lebih peka terhadap teknologi karena harus mengubah kebiasaan dalam berkomunikasi. Jika semula bertatap muka secara langsung, kini menjadi komunikasi jarak jauh dengan memanfaatkan teknologi digital guna menunjang proses komunikasi agar tetap berjalan efektif.

Pegawai aparatur sipil negara terdiri dari pegawai negeri sipil dan juga pegawai pemerintahan dengan memiliki perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan juga diberikan tugas dalam mengemban tugas negara. Aparatur sipil juga bisa diartikan sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan jalannya suatu organisasi dalam organisasi pemerintahan. Pegawai diberikan beban yakni berupa tugas dan juga tanggung jawab guna mencapai visi misi dan sasaran organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan artinya pegawai harus bekerja sesuai target yang harus dicapai.

Setiap perusahaan mempunyai kebijakan sendiri, seperti membagi dua tim yang secara bergantian bekerja di rumah dan di kantor serta bekerja dari rumah hanya diperuntukkan bagi mereka yang sakit dan baru dari perjalanan ke luar negeri. Pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di tempat tinggal bagi pegawai, diantaranya pengaturan pembagian kehadiran pegawai oleh pejabat pembina kepegawaian dengan mempertimbangkan:

- a. Jenis pekerjaan pegawai
- b. Peta sebaran covid yang dikeluarkan pemerintah pusat maupun daerah
- c. Domisili pegawai
- d. Kondisi kesehatan pegawai
- e. Kondisi kesehatan keluarga pegawai
- f. Riwayat perjalanan luar negeri pegawai dalam 14 hari terakhir
- g. Riwayat interaksi pegawai dengan penderita terkonfirmasi Covid-19
- h. Efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan unit organisasi.

Sumber : Surat edaran menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi (2020)

Pada tanggal 29 Mei 2020, dikeluarkan surat edaran menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi no 58 tahun 2020 tentang sistem kerja pegawai aparatur sipil negara dalam tatanan normal baru, sebagai tindak lanjut dari arahan Presiden Republik Indonesia untuk menyusun tatanan normal baru yang mendukung kinerja namun tetap memprioritaskan kesehatan dan keselamatan masyarakat, perlu dilakukan perubahan sistem kerja pegawai agar dapat beradaptasi terhadap perubahan tatanan normal baru produktif dan aman. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja pegawai.

Setiap organisasi dalam menjalankan program yang diarahkan. Salah satu caranya yakni dengan cara meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan. Penerapan strategi peningkatan kinerja sangat berpengaruh pada hasil kerja pegawai karena bekerja dengan berdasarkan dari pemaparan di atas dapat di simpulkan bahwa penerapan strategi peningkatan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan tersebut. Keberhasilan sebuah organisasi, tidak pernah terlepas dari penilaian baiknya kinerja pegawai. Dimana tujuan suatu organisasi akan tercapai dengan baik apabila mempunyai pegawai yang berkualitas. Berkaitan dengan itu untuk menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi bergantung pada kinerja pegawai yang menjalankan tujuan organisasi tersebut. Pegawai tidak hanya menjadi objek dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi, akan tetapi juga sebagai pelaku keberhasilan organisasi. Berkaitan dengan itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa memberikan arahan kepada pegawainya terdapat berbagai cara yang harus dilakukan untuk meningkatkan

kinerja pegawai, baik pegawai yang lama maupun karyawan yang baru. Salah satu cara tersebut yakni melalui penilaian kinerja. Pegawai mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam proses berjalannya perusahaan.

Instansi pemerintah terdiri dari sekumpulan orang-orang yang dipilih berdasarkan prosedur tertentu, guna melaksanakan tugas negara demi mewujudkan pelayanan publik. Setiap instansi pemerintah memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dan dikelola secara efektif dan efisien. Guna pencapaian tujuan organisasi, maka sumber daya manusia yang dimiliki dituntut untuk bekerja secara profesional, termasuk didalamnya harus memiliki motivasi yang baik. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat dan meningkatkan kemampuan untuk bekerja dengan sukarela, yang mana nantinya akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja. Sistem ini menerapkan konsep di mana pegawai dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah memberikan jam kerja yang fleksibel bagi pegawai dan pekerjaan mereka bisa selesai dengan mudah. Bekerja dari rumah juga sangat membantu untuk memberikan keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi kepada pegawai, dan juga membantu organisasi menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif. Dari manfaat penerapan sistem ini nantinya secara langsung dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Namun pada pelaksanaannya, penerapan sistem ini ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah. Untuk mempertahankan kinerja para pegawai pada saat menjalankan kegiatan yang banyak dilakukan dalam rangka masa

pandemi terdapat elemen penting yang harus dibangun yakni bagaimana cara meningkatkan selama bekerja dengan menjalankan sistem yang dikerjakan. Seiring dengan pelaksanaan sistem ini muncul berbagai macam masalah salah satunya salah satunya yakni apakah kinerja pegawai yang sudah ditetapkan akan terlaksana karena permasalahan kinerja ini dapat dilihat dari berbagai aspek seperti bagaimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja dari rumah, karena terkadang masih terdapat pegawai yang terlalu menyepelekan pekerjaan sehingga menganggap enteng seperti berpergian dan tiduran di saat jam kerja. Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek seperti halnya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja dari rumah, bisakah dikerjakan sesuai standar kerja *System Operasional Procedure* tepat waktu dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi (Agustian & Aziz, 2020). Belum lagi masih ada anggapan penerapan sistem tersebut disamakan dengan cuti, sehingga kinerjanya menjadi rendah karena waktu yang ada tidak dipergunakan sebagaimana mestinya. Salah satu faktor dalam penentu keberhasilan bagi organisasi adalah kinerja pegawai. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan akan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satunya yakni dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Guna mencapai tujuan, pegawai tentunya diuntut memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Perusahaan yang mempunyai kinerja baik akan mudah dalam mencapai tujuan. Kemudahan ini karena perusahaan akan bekerja sama dengan optimal dalam mencapai tujuan tersebut. Di era sekarang ini perusahaan pasti akan mengoptimalkan upaya guna mempertahankan kelangsungan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan harus dapat mengantisipasi

agar dapat mencapai tujuan tanpa adanya hambatan, untuk itu perusahaan dapat mencetak sumber daya manusia yang handal.

Politeknik Penerbangan Surabaya merupakan pendidikan tinggi di bawah kementerian perhubungan Indonesia, kegiatan yang ada pada Politeknik Penerbangan Surabaya ini merupakan menyelenggarakan program vokasi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang penerbangan. Adapun penyusunan pada sistem kerja pegawai aparatur sipil negara selama pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat pada masa pandemi Covid-19 yakni menurut level wilayah ppkm apabila level 4 100% pegawai melaksanakan WFH, level 3 25% pegawai WFO, level 2 50% pegawai WFO, level 1 75% pegawai WFO. Salah satu faktor dalam penentu keberhasilan bagi perusahaan adalah kinerja pegawai. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan akan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satunya yakni dengan cara meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Rekap Jadwal WFO & WFH Pegawai ASN
Di Lingkungan Politeknik Penerbangan Surabaya

						REKAP JADWAL WFO & WFH BULAN FEBRUARI 2022																							
No	JABATAN	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27							
1	DIREKTUR	WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO									
2	WAKIL DIREKTUR	WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO									
3	SATUAN PEMERIKSAAN INTERN	WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO			WFO	WFO	WFO	WFO	WFO									
4	SATUAN PENJAMINAN MUTU	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO									
5	BAGIAN ADM. AKADEMIK DAN KETARUNAAN	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH									
6	SUB BAGIAN ADM. AKADEMIK	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO									
7	SUB ADM.KETARUNAAN & ALUMNI	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH									
8	BAGIAN KEUANGAN & UMUM	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO									
9	SUB BAGIAN UMUM	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH									
10	SUB BAGIAN KEUANGAN	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO									
11	DIVISI PENGEMBANGAN USAHA & KERJASAMA	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH									
12	PUSAT PENELITIAN & PENGABDIAN MASYARAKAT	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO									
13	PUSAT PEMBANGUNAN KARAKTER	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH									
14	PROGRAM STUDI TNU	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO									
15	PROGRAM STUDI TLB	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH									
16	PROGRAM STUDI LLU	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO									
17	PROGRAM STUDI TPU	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH									
18	PROGRAM STUDI TBL	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			WFO	WFH	WFO	WFH	WFO									
19	PROGRAM STUDI MTU	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			WFH	WFO	WFH	WFO	WFH									

20	PROGRAM STUDI KP	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO				WFO	WFH	WFO	WFH	WFO				WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			
21	UNIT BAHASA	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH				WFH	WFO	WFH	WFO	WFH				WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			
22	UNIT PERPUSTAKAAN & DOKUMENTASI	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO				WFO	WFH	WFO	WFH	WFO				WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			
23	UNIT TI, DATA & MULTIMEDIA	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH				WFH	WFO	WFH	WFO	WFH				WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			
24	UNIT LAB. & SIMULATOR	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO				WFO	WFH	WFO	WFH	WFO				WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			
25	UNIT TEKNIK UMUM & JARINGAN	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH				WFH	WFO	WFH	WFO	WFH				WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			
26	UNIT POLIKLINIK	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO				WFO	WFH	WFO	WFH	WFO				WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			
27	UNIT ASRAMA, BINATU & TATABOGA	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH				WFH	WFO	WFH	WFO	WFH				WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			
28	UNIT LSP	WFO	WFH	WFO	WFH	WFO				WFO	WFH	WFO	WFH	WFO				WFO	WFH	WFO	WFH	WFO			
29	KEL. JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU	WFH	WFO	WFH	WFO	WFH				WFH	WFO	WFH	WFO	WFH				WFH	WFO	WFH	WFO	WFH			

Sumber : surat edaran sistem kerja pegawai Politeknik Penerbangan Surabaya

Dalam rangka efektivitas dan optimalisasi kinerja pegawai, maka ditetapkan terhitung mulai tanggal 1 Februari 2022 pegawai melaksanakan sistem kerja WFO dan WFH dengan komposisi 50% WFO dan 50% WFH.

Untuk pegawai dengan kategori di bawah ini dapat bekerja dari rumah yaitu bagi :

1. Pegawai usia di atas 50 tahun
2. Pegawai yang memiliki faktor komordibitas dengan dibuktikan surat keterangan dokter
3. Pegawai yang sedang hamil

Bagi pegawai yang bekerja dari rumah wajib mengerjakan tugas di rumah dan melaporkan hasil kerja kepada atasan langsungnya setiap hari, serta dilarang berpergian ke luar daerah maupun keluar dari kawasan atau lingkungan rumah tinggalnya terutama di jam kerja. Agar alat komunikasi dapat tetap siaga dan apabila diperlukan untuk hadir ke kantor, maka yang bersangkutan wajib hadir di kantor dengan tetap mempertimbangkan resiko kesehatannya dan melaksanakan protokol kesehatan dengan disiplin.

Setiap pimpinan unit kerja wajib melakukan pemantauan terhadap keberadaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan kondisi kesehatan pegawai di lingkungan kerja. Hasil pengawasan keberadaan dan kondisi pegawai dilaporkan kepada kepala sub bagian umum melalui link *google spread sheets* yang akan dibagikan kemudian selambatnya pukul 07.30 setiap harinya.

Setiap pegawai aparatur sipil negara wajib melakukan presensi di aplikasi skema raja dan pegawai wajib menyusun skp, laporan bulanan, penelitian perilaku dan data dukung hasil pekerjaan dengan secara elektronik melalui aplikasi penilaian prestasi dan perhitungan kinerja pegawai (AP2KP). Setiap pegawai asn dan non asn Politeknik Penerbangan Surabaya diwajibkan untuk mengikuti apel pagi online setiap hari Senin. Serta pegawai diharapkan dapat tetap mematuhi protokol kesehatan.

Berdasarkan uraian di atas, menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada kinerja aparatur sipil negara yang ada di Politeknik Penerbangan Surabaya dengan judul **“PERAN PELAKSANAAN WFH DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI MASA PANDEMI (Studi pada ASN Politeknik Penerbangan Surabaya)”** penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan persoalan dilatar belakang tersebut maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian tersebut sebagai berikut: Bagaimana peran pelaksanaan WFH dalam meningkatkan kinerja ASN di Politeknik Penerbangan Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pelaksanaan WFH dalam meningkatkan kinerja ASN di Politeknik Penerbangan Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara umum bagi semua pihak terkait pada umumnya bermanfaat kegunaan tersebut, yakni:

1. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam organisasi yang berkaitan dengan peran sistem *work from home* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

4. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadikan referensi untuk penelitian selanjutnya terkait dengan masalah serupa.