

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam mengelola organisasi atau instansi pemerintah menjadi good governance yang dapat tercapainya seluruh tujuan-tujuan yang telah ditetapkan tidaklah lepas dari peranan aktifnya sumber daya manusia (SDM) yang mengabdikan pada pemerintah dengan penuh komitmen tanpa batas serta memiliki kemampuan tanggungjawab untuk melayani masyarakat dengan baik, sigap, dan profesional. Sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan juga tak luput dari kinerja yang efektif para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang maksimal dalam menjalankannya tugasnya. Keberhasilan tujuan instansi pemerintah yang tercapai merupakan hasil pelaksanaan tugas para Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga membentuk SDM yang beradab serta juga bermutu.

Kinerja merupakan hasil tanggungjawab seorang SDM dalam menjalankan tugas yang sudah disusun oleh organisasi atau instansi. Prinsip kinerja SDM ialah semua hal yang dikerjakannya maupun yang tidak dikerjakannya oleh para pegawai yang bisa memberikan peran serta kepada organisasi atau instansi. Oleh sebab demikian, supaya memiliki kinerja yang jauh lebih baik lagi, seorang pegawai wajib memiliki semangat yang besar serta tinggi guna memahami serta mengerjakan tugasnya. Kinerja SDM akan maju apabila pegawai mengalami kepuasan dalam mengerjakan tugasnya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja SDM, organisasi atau instansi wajib mengimbangi kebutuhan-kebutuhan pegawai, seperti menciptakan Work Life Balance yang didukung oleh Flexible Working Arrangement, Social Support, dan Normative Commitment.

Work Life Balance selalu selaras dengan work family balance karena bagian dalam kehidupannya SDM ataupun individu seseorang ialah keluarganya. Work Life Balance ialah bekerja dengan tuntutan yang tidak melupakan aktivitas diri sendiri, kerabat, spiritual, dan bermasyarakat. Work Life Balance sangat penting untuk dimiliki oleh para SDM yang bekerja, harapannya dapat menyeimbangkan tanggungjawab tugas pekerjaannya dengan tanggungjawab pribadi selain pekerjaan, seperti kehidupan dengan keluarga maupun relasi sosial untuk mencegah konflik-konflik yang terjadi antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan.

Dalam mendukung Work Life Balance, organisasi dapat memberikan para SDM-nya dengan memberikan aturan kerja yang cukup terbilang fleksibel ataupun bisa disebut dengan sebutan Flexible Working Arrangement. Flexible Working Arrangement ialah suatu konsep peraturan dalam pekerjaan berkaitan dengan waktu dan tempat yang dapat dirubah dengan adanya kesepakatan dengan atasan atau organisasi. Flexible Working Arrangement dapat meningkatkan kesejahteraan SDM, memenuhi tanggung jawab para SDM terhadap pekerjaan dan hidupnya yang dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja.

Work Life Balance juga dapat didukung dengan memberikan dukungan sosial atau disebut dengan Social Support. Social Support merupakan bantuan yang berupa perhatian, dukungan baik untuk individu SDM dalam kegiatan pekerjaannya. Social Support sangat penting bagi para SDM untuk mencapai Work Life Balance, karena dengan adanya dukungan-dukungan seperti dukungan dari keluarga, dukungan dari rekan kerja, dukungan dari organisasi atau instansi yang dapat membantu mengurangi konflik-konflik pada individu SDM.

Selain itu, Normative Commitment juga dapat mendukung SDM untuk mencapai Work Life Balance. Normative Commitment merupakan sebuah tanggung jawab dengan adanya ikatan antara seorang SDM untuk bertahan dengan organisasi atau instansi berdasarkan hati nurani

SDM. Normative Commitment setidaknya harus ada dalam benak para SDM karena organisasi atau instansi pastinya sudah memberikan hak-hak yang harus diberikan kepada SDM sehingga organisasi atau instansi juga berhak mendapatkan loyalitas dan kontribusi para SDM-nya.

Masalah yang menjadi Fenomena Gap pada penelitian ini munculnya kasus virus baru yang berasal dari Wuhan, Tiongkok pada bulan Desember 2019 virus tersebut bernama Coronavirus disease (Covid-19). Virus covid-19 mengundang kegemparan seluruh dunia, maka virus ini ditetapkan menjadi wabah mendunia. Dengan adanya kondisi seperti ini, presiden Indonesia Joko Widodo menyampaikan perintah untuk masyarakat Indonesia agar mengurangi aktivitas di luar rumah dengan menjalankan pekerjaan dari rumah saja, beribadah, serta belajar juga dilakukannya dari rumah saja yang mulai berlangsungnya itu pada tanggal 16 Maret 2020. Keputusan presiden Joko Widodo tersebut tujuannya untuk meminimalisir penyebarannya virus corona. Perihal demikian tersebut dilakukannya oleh menteri pendidikan dan kebudayaan bernama Nadiem Anwar Makarim guna meminta kegiatan pembelajaran di sekolah pada daerah-daerah yang terdeteksi virus Covid-19 dilakukan dengan memanfaatkan teknologi. Kota Semarang merupakan salah satu kota yang telah terdeteksi rawan penyebaran virus Covid-19. Keadaan inilah yang membuat dapat mengerjakan tugas pekerjaan di tempat tinggal atau dirumah, namun dipastikan tersedia dua tingkatan pemimpin struktural teratas yang bekerja di tempat dinas dan larangan aktivitas yang mendatangkan anggota dengan jumlah yang banyak untuk diundur atau diurungkan. Penerapan sistem kerja secara work from home untuk para aparat sipir negara atau ASN yang berprofesikannya sebagai seorang pendidik ataupun guru kini mendapatkan tantangan baru dan langka, dikarenakan kegiatan belajar mengajar yang berubah menjadi daring ataupun online dengan dilaluinya berbagai macam *software* media belajar online, seperti email, google classroom, google meet, zoom, dan media sosial seperti whatsapp sebagai alat komunikasi antara

Guru dan Murid. Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesi Guru terus berkarya dan berinovasi untuk kegiatan pembelajaran daring karena para Guru PNS diminta untuk memberikan penjelasan materi dan tugas untuk anak didiknya sehingga dapat berdampak pada kinerja Guru PNS masih belum ada yang maksimal dikarenakan Guru PNS diminta untuk mandiri dan kurangnya pemahaman dalam memberikan materi pembelajaran melalui aplikasi kelas daring maupun aplikasi video conference, selain itu Guru PNS juga diminta untuk memberikan asesmen diagnostik pada saat pembelajaran. Dampak tersebut dapat dilihatnya dari pada hasil Analisa Survei Cepat Pembelajaran dari Rumah dalam Masa Pencegahan Covid-19 yang dilakukan oleh Kemendikbud pada bulan April 2020 :

Tabel 1.1 Presentase Data Survei Cepat Pembelajaran dari Rumah dalam Masa Pencegahan Covid-19

Hambatan-hambatan pembelajaran dari rumah pada masa pandemi	Presentase
Guru bekerja dari rumah	52%
Guru masuk sekolah tapi menggunakan jadwal bergilir	46%
Guru diberikan bimbingan dan pelatihan pembelajaran daring	48,79%
Kemampuan Guru dalam mengoperasikan perangkat digital	67,11%
Faktor dukungan lingkungan Guru (ketersediaan waktu, kondisi keluarga yang lain, pihak sekolah, dll)	3,04%
Guru menggunakan media sosial whatsapp untuk berkomunikasi	92,7%
Guru menggunakan aplikasi kelas daring (platform milik sekolah, Google Classroom, Rumah Belajar, Quipper School, dll)	38,3%
Guru menggunakan aplikasi video conference (Google Meet, Zoom, Skype, dll)	27,1%

Guru kurang konsentrasi dalam memberikan materi dan membimbing siswa	27,3%
Guru sulit berkoordinasi dengan orang tua siswa	32,4%

Sumber data : Kemendikbud

Didasarkannya pada tabel yang ada di atas bisa diketahui bahwasanya masalah banyak sekali hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesi Guru dari pembelajaran daring yang dilakukan, dimana hambatan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Dari masih banyaknya hambatan tersebut sehingga dianggap bahwa kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) belum maksimal seperti yang didambakan.

Adapun Research Gap yang terjadinya didasarkan hasil dari pada riset yang sudah dilakukannya oleh Saina, Pio, & Rumawas (2016) yang mengatakan bahwasanya Work Life Balance memiliki pengaruh yang positif kepada kinerjanya pegawai, dikarenakan adanya keseimbangan diantara pekerjaan serta kehidupan individu itu keperluan yang sangat terpenting bagi para pegawai yang bisa memberikan pengaruh terhadap fokus, suasana hati, pikiran, serta penindakan disaat sedang melakukan pekerjaan, oleh sebab demikian tersebut dengan munculnya rasa puas dari pegawai pada Work Life Balance yang makin meningkat maka dari pada itu mutu dari kinerjanya yang dimilikinya pegawai juga semakin tinggi. Akan tetapi perihal tersebut sangatlah bertolak belakang pada riset yang dilakukannya oleh seseorang bernama Herlambang (2019) menyatakan bahwasanya Work Life Balance tidaklah memberikan pengaruh pada Kinerjanya Pegawai, karena penerapan Work Life Balance tidak meningkatkan Kinerjanya Pegawai.

Didasarkannya pada Fenomena Gap serta *Research* Gap diatas, maka dari pada itu peneliti tertarik untuk melakukannya penelitian ataupun riset mengenai Work Life Balance pegawai

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesi Guru terhadap Kinerja yang didukung dengan adanya Flexible Working Arrangement, Social Support, dan Normative Commitment.

1.2 Rumusan Masalah

Didasarkan kepada uraian dari latar belakang masalah di atas, maka dari pada itu permasalahan yang ada pada penelitian ini yang didasarkan pada *Research Gap* dan Fenomena Gap maka bisa diajukan dengan pertanyaan penelitian seperti berikut :

1. Bagaimana pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Work Life Balance pada SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesi sebagai Guru?
2. Bagaimana pengaruh Social Support terhadap Work Life Balance pada SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesi sebagai Guru?
3. Bagaimana pengaruh Normative Commitment terhadap Work Life Balance pada SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesi sebagai Guru?
4. Bagaimana pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Kinerja pada SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesi sebagai Guru?
5. Bagaimana pengaruh Social Support terhadap Kinerja pada SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesi sebagai Guru?
6. Bagaimana pengaruh Normative Commitment terhadap Kinerja pada SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesi sebagai Guru?
7. Bagaimana pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja pada SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesi sebagai Guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menanggapi masalah yang telah di uraikan dalam rumusan masalah, yaitu

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap Work Life Balance.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Social Support* terhadap Work Life Balance.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Normative Commitment terhadap Work Life Balance.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Kinerja SDM.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Social Support terhadap Kinerja SDM.
6. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Normative Commitment terhadap Kinerja SDM.
7. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja SDM.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat secara Teoritis

Hasil dari pada penelitian ataupun riset ini diharapkan bisa memberikan penambahan akan wawasan kepada semua pihak yang memerlukan dalam ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan adanya Flexible Working Arrangement , Sosial Support, Normative Commitment, serta juga Work Life Balance terhadap Kinerja SDM.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Untuk Instansi Pemerintah, bisa dijadikannya sebagai bahan dalam mempertimbangkannya sebuah pengambilan kebijakan yang memiliki keterkaitan pada

bagaimana Flexible Working Arrangement, Social Support, Normative Commitment, , dan Work Life Balance bisa memiliki pengaruh pada kinerjanya para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesikannya sebagai seorang pendidik ataupun Guru.

- b. Bagi peneliti, bisa menjadi media pengkajian sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti yang memiliki keterkaitan pada sektor manajemen SDM serta metodologi riset ataupun penelitian yang bisa diterapkan dalam dunia kerja mengenai Flexible Working Arrangement, Social Support, Narrative Commitment, Work Life Balance, dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesikannya sebagai seorang pendidik atau guru.

