

ABSTRAK

Flexible working Arrangements (FWA) merupakan sistem kerja yang memungkinkan atau menyesuaikan pegawai selama bertugas baik dikantor, dirumah, ditempat kafe atau ditempat lain yang kondusif yang berhubungan dengan sistem kerja work from office dan work from home, sistem kerja tersebut secara telecommuting, flextime, part time, job sharing berdasarkan pengamatan oleh peneliti di badan perencanaan pembangunan penelitian dan pengembangan kota Bandung diperoleh bahwa masih ada beberapa pegawai yang melanggar datang ke kantor walaupun dapat jadwal kerja dirumah, ditempat lain yang kondusif, selama kegiatan rapat via online masih belum jelas apa yang disampaikan, dan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan masih belum maksimal. hal ini akan berpengaruh pada menurunnya kinerja pegawai. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi kebijakan Flexible working Arrangements terhadap kinerja pegawai di bappelitbang kota Bandung.

teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Edward III yang didalamnya terdapat 4 dimensi dan 12 indikator, serta 5 dimensi yang ada pada teori kinerja yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi.

metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. teknik pengumpulan data yang digunakan berupa angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dibagikan kepada 68 responden di bappelitbang kota Bandung.

hasil penelitian menunjukkan bahwa besar pengaruh implementasi kebijakan Flexible working Arrangements terhadap kinerja pegawai di bappelitbang kota Bandung secara simultan sebesar 77,0%, adapun pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai sebesar 40,8%. dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai teruji.

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Flexible Working Arrangements, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Flexible working arrangements (FWA) is a work system that allows or adjusts employees while on duty either at the office, at home, in a cafe or other conducive place related to the work from office and work from home work system, the work system is telecommuting, flextime, part time, job sharing based on observations by researchers at the research and development planning agency of the city of Bandung, it was found that there were still some employees who violated coming to the office even though they had work schedules at home, in other conducive places, during online meetings it was still unclear what was conveyed, and in completing the given task is still not optimal. this will affect the decline in employee performance. This study aims to determine what factors influence the implementation of the Flexible working Arrangements policy on the performance of employees at Bappelitbang Bandung.

The theory used in this research is Edward III's theory in which there are 4 dimensions and 12 indicators, as well as 5 dimensions in the performance theory, namely quality of work, punctuality, initiative, ability, communication.

the method used is a descriptive method with a quantitative approach. Data collection techniques used in the form of questionnaires, interviews, observations, and documentation which were distributed to 68 respondents at Bappelitbang Bandung.

The results showed that the effect of the implementation of Flexible working Arrangements policy on employee performance at the research and development agency in Bandung simultaneously was 77.0%, while the influence of other variables on employee performance was 40.8%. Thus, the conceptual hypothesis regarding policy implementation on employee performance is tested.

Keyword : Policy Implementation, Flexible Working Arrangements, Employee Performance

RINGKESAN

Pengaturan Kerja Fleksibel (FWA) nyaéta sistem gawé anu ngamungkinkeun atawa nyaluyukeun pagawé nalika keur ditugaskeun boh di kantor, di imah, di warnét atawa tempat anu kondusif séjénna anu patali jeung gawé ti kantor jeung sistem gawé ti imah, sistem gawé nya éta telecommuting, flextime, part time, job sharing dumasar observasi panalungtik di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung, kapanggih masih aya sababaraha pagawé anu ngalanggar datang ka kantor sanajan geus boga jadwal gawé di imah. , di tempat séjén anu kondusif, salila rapat online teu jelas naon anu ditepikeun. , sarta dina ngaréngsikeun tugas anu dibikeun masih teu optimal. ieu bakal mangaruhan turunna kinerja pagawe. Ulikan ieu miboga tujuan pikeun mikanyaho faktor-faktor naon waé anu mangaruhan kana palaksanaan kawijakan Pengaturan Kerja Fleksibel dina kinerja pagawé di Bappelitbang Bandung.

Tiori anu digunakeun dina ieu panalungtikan nya éta tiori Edward III anu aya 4 diménsi jeung 12 indikator, ogé 5 diménsi dina tiori kinerja, nya éta kualitas gawé, ketepatan waktu, inisiatif, kamampuh, komunikasi.

métode anu digunakeun nyaéta métode déskriptif kalawan pendekatan kuantitatif. Téhnik ngumpulkeun data digunakeun dina wangun angkét, wawancara, observasi, jeung dokuméntasi anu disebarkeun ka 68 réspodén di Bappelitbang Bandung.

Hasilna nuduhkeun yén pangaruh palaksanaan kawijakan Pengaturan Kerja Fleksibel kana kinerja pagawé di instansi Penelitian dan Pengembangan di Bandung sacara simultan nyaéta 77,0%, sedengkeun pangaruh variabel séjén kana kinerja pagawé nyaéta 40,8%. Ku kituna, hipotésis konseptual ngeunaan palaksanaan kawijakan on kinerja pagawe diuji.

Kecap Konci : Palaksanaan Kawijakan, Pangaturan kerja anu fleksibel, Kinerja Pagawe