

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan sebuah perusahaan, instansi, ataupun organisasi, baik swasta maupun pemerintah. Pencapaian tujuan perusahaan akan bergantung kepada bagaimana SDM yang bekerja di dalamnya menjalankan tugas serta fungsinya. Oleh sebab itu, SDM yang diperlukan oleh sebuah perusahaan adalah SDM yang unggul dan berkualitas tinggi. SDM berkualitas tinggi merupakan SDM yang menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, dan inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*.¹

Dalam mewujudkan SDM yang berkualitas tinggi, perusahaan tentunya perlu untuk memiliki kemampuan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan SDM dengan sebaik-baiknya. Kemampuan itulah yang disebut sebagai kemampuan dalam melakukan manajemen sumber daya manusia. Asmani menyatakan bahwa terdapat beberapa kunci dari kegiatan manajemen sumber daya manusia diantaranya, produktivitas karyawan, semangat kerja karyawan, dan kinerja pegawai atau karyawan. Erat hubungannya antara kinerja pegawai dengan pemberdayaan SDM karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.²

Kinerja sendiri diartikan sebagai suatu perilaku dan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan untuk mencapai target kerja (Ridwan, 2022). Jadi, dapat disimpulkan bahwa apabila kinerja dari pegawai sebuah perusahaan baik, maka

¹ Ita Hartati, A. (2020). Strategi Pembangunan SDM Kementerian Keuangan Republik Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0. *Jurnal BPPK*, h. 110.

² Bukhari, S.E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

akan turut berdampak pada kualitas hasil kerja perusahaan, dimana pencapaian hasil dan tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan akan berhasil terpenuhi secara efektif dan efisien. Dalam mencapai kinerja pegawai yang memuaskan, terdapat beberapa faktor yang menjadi pendukungnya, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, hingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

Seperti yang diketahui bahwa tidak lebih dari tiga tahun yang lalu terdapat pandemi *Corona Virus Disease (Covid - 19)* yang cukup membuat perubahan dalam segala aspek kehidupan masyarakat, dan salah satunya adalah bagaimana dengan sistem kerja yang dijalani selama masa PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Sistem kerja *Work From Home (WFH)* yang kemudian berkembang menjadi WFH dan WFO (*Work From Office*) telah menjadi keseharian baru bagi masyarakat selama kurun waktu tersebut. Adaptasi sistem kerja yang baru membentuk sebuah budaya bagi masyarakat untuk dapat bekerja di waktu kapanpun dan tempat manapun. Hal itulah yang disebut sebagai fleksibilitas kerja.

Carlson, et. al mendefinisikan fleksibilitas sebagai sebuah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya perusahaan atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas suatu perusahaan. Selanjutnya, Carlson juga mengartikan bahwa *schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan dimana (*place flexibility*) karyawan bekerja.³

Dalam penerapannya, sistem kerja secara fleksibel sebenarnya bukanlah hal yang asing atau baru bagi pegawai. Sebelum adanya kebijakan WFH – WFO, salah satu contoh dari sistem kerja yang fleksibel adalah sistem kerja *driver online* seperti Gojek atau Grab. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja *driver*, tetapi tidak signifikan. Hal tersebut disebabkan karena

³ Saputro, et. al. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab Terhadap Kinerja dan Motivasi sebagai Variabel Intervening di Mataram. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, h. 26-27.

sistem kerja *driver* Grab yang berpindah-pindah tempat saat mengantarkan penumpang sehingga *driver* merasa bahwa dengan ada atau tidaknya fleksibilitas kerja dalam bekerja tidak berdampak besar terhadap kinerja.⁴

Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hafni, dimana fleksibilitas kerja tidak berpengaruh positif juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena perusahaan telah menentukan jam kerja sesuai SOP, sehingga mau tidak mau karyawan perlu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Tentunya hal ini tidak sejalan dengan teori fleksibilitas kerja, dimana karyawan memiliki waktu yang lebih luasa atau fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁵ Namun, pada penelitian Mustakim memiliki hasil bahwa fleksibilitas jam kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kelonggaran jam kerja yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak kepada kemampuan pegawai memilih prioritas kerjanya. Pekerjaan yang cenderung sulit akan didahulukan, sehingga target kinerja pegawai dapat tercapai secara maksimal.⁶

Berdasarkan hasil riset penelitian-penelitian terdahulu terungkap bahwa terdapat inkonsistensi hasil antara pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa perusahaan cenderung untuk memilih menggunakan waktu yang telah ditetapkan sebagai jangkauan waktu bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan bagaimana sistem kerja yang dilakukan pada instansi-instansi pemerintah.

Aparatur Sipil Negara cenderung bekerja sesuai dengan peraturan resmi yang berlaku yang dikeluarkan oleh pemerintah. Salah satunya adalah Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah. Melansir dari wawancara yang dilakukan oleh Kepala Biro Data, Komunikasi, dan Informasi Publik Kementerian PAN-RB,

⁴ Wahyuni, K. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja *Driver* Grab di Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, h. 14.

⁵ Hafni, et.al. (2023) Fleksibilitas Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Elektronik Philips: Peran Mediasi Motivasi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, h.198.

⁶ Mustakim, et.al. (2021) Analisis Kinerja Karyawan Divisi IT Berdasarkan Kepuasan dan Fleksibilitas Kerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, h. 239.

Mohammad Averrouce dengan *Kompas.com* diketahui bahwa peraturan tersebut hanya dikenal mengenai pengaturan jam kerja instansi, tetapi tidak mengenai jam kerja pegawai ASN. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jam kerja ASN akan mengikuti, sesuai dengan jam kerja instansi yang telah ditetapkan dalam kebijakan tersebut.⁷

Hal tersebut turut berlaku ketika pandemi *Covid-19* berlangsung. Para pegawai tetap dihimbau untuk melakukan absensi kehadiran sesuai dengan waktu yang ditentukan. Yang menjadi perbedaan hanyalah metode absensi yang diganti menjadi absensi *mobile* dengan cara mengirimkan foto diri dengan seragam dan atribut lengkap disertai keterangan waktu dan tempat yang jelas. Sehubungan dengan fenomena tersebut, dapat dipastikan bahwa pandemi *Covid-19* telah menorehkan beragam pengajaran dan menggiring lingkungan ke dalam perubahan yang mendesak, menuntut adaptasi yang gesit.

Satu di antara konsekuensinya adalah percepatan dalam evolusi *digital*, yang merambah tidak hanya dalam ranah masyarakat dan dunia usaha, tetapi juga mengubah wajah pemerintahan. Para pekerja dihadapkan pada keharusan mengadopsi teknologi dengan pendekatan yang baru guna menjalankan tugas-tugas mereka. Konsekuensi positif dari pendekatan baru ini adalah peningkatan keterampilan pegawai dalam memanfaatkan perangkat kerja digital, yang membawa serta perubahan dalam rutinitas dan kebiasaan yang melandasi kehidupan sehari-hari mereka. *Zoom Meeting*, *Google Meet*, *Microsoft Teams*, dan aplikasi – aplikasi pendukung *online meeting* lainnya menjadi salah satu contoh dari adaptasi teknologi komunikasi yang berkembang menjadi kebiasaan ataupun budaya baru bagi masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyorini pada pegawai PNS di PPPPTK Penjas dan BK menunjukkan hasil bahwa penggunaan media *online Zoom Meeting* memiliki keefektifan dalam membantu pegawai, mulai dari kegiatan rapat atau diskusi mingguan sampai dengan pelaporan pencapaian sasaran

⁷ Kompas.com. *Jokowi Terbitkan Aturan Baru Jam Kerja ASN, Ini Bedanya dari Aturan Sebelumnya.* (<https://nasional.kompas.com/read/2023/04/14/17252041/jokowi-terbitkan-aturan-baru-jam-kerja-asn-ini-bedanya-dari-aturan?page=all>) Diakses tanggal 21 Desember 2023 Pukul 11.03.

kinerja.⁸ Selain dalam bidang komunikasi, era digitalisasi selama pandemi *Covid-19* juga merambah ke sisi kedisiplinan pegawai. Pemerintah Kabupaten Pohuwatu membuka aplikasi yang dapat secara *digital* melaporan aktivitas harian pegawai yang diberi nama aplikasi SIDAR (Sistem Informasi *Daily Activity Report*). Dengan pengoperasian aplikasi yang cukup mudah, akan begitu membantu pegawai untuk melaporan kinerja hariannya selama menerapkan sistem kerja WFH.⁹ Oleh karena itu, diketahui bahwa dengan semakin pesatnya teknologi, dan juga karena adanya desakan yang timbul akibat pandemi, digitalisasi dalam sistem kerja semakin maju dan kian berdampak pada masyarakat.

Didukung dengan pesatnya teknologi dan penerapan sistem kerja yang fleksibel membuat masyarakat semakin berkenan dalam beradaptasi dengan sistem kerja yang baru. Survei yang dilakukan oleh *Jobstreet* terhadap pekerja di Indonesia membuktikan bahwa sebelum pandemi, ketika sistem kerja yang fleksibel belum diperkenalkan dengan baik mayoritas responden sebanyak 68% memilih untuk bekerja di kantor. Namun, pasca pandemi sebanyak 68% responden memilih untuk bekerja secara fleksibel atau *hybrid* dan hanya 9% yang memilih untuk bekerja secara *full office*.¹⁰ Survei mengenai pola kerja bagi pekerja, dalam hal ini khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) juga turut dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Hasil survei menunjukkan persetujuan yang signifikan terhadap skema kerja hibrida, dengan 95,7 persen dari 8.577 responden menunjukkan kesetujuan. Skema ini menandakan dukungan terhadap model kerja di mana tidak semua ASN diwajibkan untuk

⁸ Setyorini, E. (2022). Efektifitas Pemanfaatan *Zoom Meeting* Terhadap Bekerja Dari Rumah Pada Masa Pandemi Covid-19. *Academia: Jurnal Inovasi Riset Akademik*. h. 16.

⁹ BKPSDM Kab. Pohuwatu. Penerapan Aplikasi SIDAR Untuk Pelaporan Kinerja Harian PNS pada Masa Pandemi Virus Corona. (<https://bkppd.pohuwatokab.go.id/v03/bacaberita/463/6/penerapan-aplikasi-sidar-untuk-pelaporan-kinerja-harian-pns-pada-masa-pandemi-virus-corona>) Diakses tanggal 22 Februari 2024 Pukul 10.25.

¹⁰ Databoks. Survei *Jobstreet*: Mayoritas Pekerja Indonesia Ingin Sistem Kerja Kombinasi. (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/03/09/survei-jobstreet-mayoritas-pekerja-indonesia-inginkan-sistem-kerja-kombinasi>) Diakses tanggal 22 Februari 2024 Pukul 11.06.

berada di kantor, sebuah adaptasi terhadap kondisi yang timbul seiring merebaknya virus *corona*.¹¹

Menanggapi tingginya minat masyarakat dalam bekerja secara fleksibel tidak senantiasa dapat memiliki dampak yang bersifat positif. Hasil penelitian yang dilakukan Resmiatini & Sitalaksmi mengenai fleksibilitas kerja menunjukkan perubahan dinamika keluarga dan struktur tenaga kerja yang mendorong pegawai untuk mengemban dua peran krusial secara simultan, yakni sebagai pekerja dan anggota keluarga. Hal ini berlaku tidak hanya bagi pasangan suami-istri yang berkarier, tetapi juga bagi seorang ibu pekerja yang memikul tanggung jawab terhadap anak-anaknya, atau seorang karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap orang tua mereka. Keterampilan pengelolaan waktu menjadi kunci dalam upaya menjaga keseimbangan antara tugas pekerjaan dan peran di lingkungan rumah. Sehingga pekerjaan yang dilakukan dirumah dapat menyebabkan adanya konflik tanggung jawab pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah.¹²

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Darpin turut menyebutkan bahwa salah satu permasalahan yang terjadi dalam penerapan sistem kerja yang fleksibel atau *hybrid working* adalah masih banyak pegawai yang salah memaknai sistem kerja *work from home* sebagai cuti kerja.¹³ Merujuk kepada penelitian sebelumnya, dimana adanya konflik tanggung jawab yang dimiliki pegawai, hal ini akan kemungkinan besar terjadi. Pegawai yang tidak memiliki kemampuan dalam mengatur waktu atau merencanakan skala prioritas dalam pekerjaannya akan kesulitan dalam membedakan penerapan sistem kerja *hybrid* sebagai sebuah kesempatan untuk cuti kerja, yang mana dalam hal ini mereka akan menaruh fokus terhadap hal lain di luar tanggung jawab pekerjaan mereka.

¹¹ Megapolitan.antaranews.com Melihat Sisi Positif ASN Bekerja Tanpa Harus ke Kantor. (<https://megapolitan.antaranews.com/berita/262572/melihat-sisi-positif-asn-bekerja-tanpa-harus-ke-kantor>) Diakses tanggal 3 Februari 2024 pukul 16:32.

¹² Resmiatini, E., & Sitalaksmi, S. (2017). Analisis Pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel Terhadap Konflik Kerja-Ke-Keluarga Dan Intensi Keluar: Supportive Work-Family Culture Sebagai Pemediasi. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 16-33.

¹³ Darpin, et. al. (2022). Analisis Penerapan Hybrid Working dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi & UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Publicuho*. h. 1421.

Fleksibilitas kerja yang akan menjadi fokus pada penelitian ini adalah sistem fleksibilitas kerja yang telah diatur lebih lanjut oleh kebijakan pemerintah yang terbaru. Sistem fleksibilitas kerja ini dibuat untuk memberikan kepastian hukum terkait dengan jam kerja ASN, serta mengenai tambahan waktu fleksibel bagi ASN di dalam jam kerjanya. Kebijakan ini juga dibuat dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kebijakan tersebut adalah Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Peraturan yang terdiri dari 16 pasal tersebut akan menjadi landasan atau aturan baru bagi ASN untuk saat ini dapat memiliki jam kerja yang lebih fleksibel dibandingkan sebelumnya.

Pada pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara menerangkan bahwa ASN memiliki jam kerja sebanyak 37 jam dalam 1 minggu tidak termasuk dengan jam istirahat. Selanjutnya, pada pasal 8 lebih menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja bagi pegawai ASN disini meliputi fleksibel secara lokasi/tempat dan fleksibel secara waktu.¹⁴

Berdasarkan hal tersebut, dengan tetap merujuk kepada peraturan yang berlaku, dapat ditarik kesimpulan bahwa saat ini ASN memiliki jam kerja dan tempat kerja yang lebih fleksibel, namun tetap kembali kepada sebagaimana instruksi lebih lanjut yang akan diberikan oleh atasan. ASN yang bekerja lebih dari ketentuan jam kerjanya juga akan terhitung sebagai suatu kinerja pegawai bagi dirinya. Di dalam peraturan tersebut tertulis bahwa ketentuan hari kerja dan jam kerja berlaku bagi instansi pusat dan instansi daerah di seluruh Indonesia, dengan pengecualian beberapa instansi yang lebih lanjutnya dijabarkan pada Pasal 11 peraturan tersebut.

Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta merupakan salah satu instansi daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan. Menjadi unsur pelaksana dalam melakukan pelayanan publik membuat Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta perlu memiliki *output – output* pegawai yang

¹⁴ Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara.

berkualitas dan profesional. Berdasarkan data LKIP Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022, dalam capaian realisasi kinerja instansi mencapai persentase sebesar 97,21% dari 5 program kerja yang diselenggarakan.¹⁵ Dengan capaian kinerja instansi yang hampir mendekati angka sempurna, tentunya tidak akan lepas dari adanya dukungan dan capaian kinerja para pegawai serta pihak-pihak lainnya. Robbins dalam Tarmizi menyatakan bahwa terdapat 5 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur pencapaian kinerja karyawan, yaitu: 1) kualitas kerja; 2) kuantitas; 3) ketepatan waktu; 4) efektifitas; dan 5) kemandirian.¹⁶

Menanggapi hal tersebut dan dengan adanya peraturan baru yang mengatur mengenai fleksibilitas kerja ASN Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta penelitian dilakukan untuk mengetahui secara lebih dalam mengenai ada atau tidaknya pengaruh dari fleksibilitas kerja terhadap kinerja bagi pegawai ASN di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menjadi penelitian mengenai sistem fleksibilitas kerja setelah pandemi *Covid-19* yang dilakukan dengan objek penelitiannya adalah instansi pemerintah di DKI Jakarta dengan mengedepankan peraturan terbaru yaitu Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Sehingga, judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.”**

B. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan jadwal kerja yang kaku dan kurangnya fleksibilitas dalam menentukan lokasi kerja bagi pegawai instansi pemerintah.
2. Fleksibilitas memicu konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai.

¹⁵ Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022. (<https://storage.pusdatikomdik.id/general/webdisdik/LKIP%20DISDIK%202022.pdf>) Diakses tanggal 1 Januari 2023 Pukul 20.40.

¹⁶ Tarmizi, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, h. 26.

3. Kurangnya kemampuan pegawai dalam mengelola waktu menjadikan kinerja pegawai tidak mencapai targetnya.
4. Adanya kebijakan baru yang mengatur mengenai sistem fleksibilitas kerja yang diterapkan dalam instansi pemerintah.
5. Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu dalam variabel fleksibilitas kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, dilakukan pembatasan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Mengkaji pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Dengan fleksibilitas kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen.
2. Fleksibilitas kerja sebagai variabel independen yaitu kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya perusahaan atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas suatu perusahaan. Dalam penelitian ini dibatasi oleh fleksibilitas secara waktu, tempat, dan fleksibilitas kognitif.
3. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini dibatasi dalam indikator pengukuran kinerja segi kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

“Apakah Fleksibilitas Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?”

E. Tujuan Umum Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

“Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.”

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi pemikiran dan tambahan ilmu.

2. Secara Praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan atau kajian yang berkaitan dengan fleksibilitas kerja dan kinerja pegawai.

b. Bagi Program Studi Manajemen Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmu terkait dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara khususnya di instansi pemerintah Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.