

DESAIN ULANG PEKERJAAN, PERSEPSI KEGUNAAN TEKNOLOGI DAN PRODUKTIVITAS KERJA ASESOR BAN S/M PROVINSI BENGKULU SELAMA COVID-19

Ahmad Tsaqofi*¹ Intan Zoraya²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu,
Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan desain ulang pekerjaan, persepsi kegunaan teknologi dan produktivitas kerja asesor BAN S/M di Provinsi Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan (survey). Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Responden penelitian ini adalah 25 orang asesor BAN S/M di Provinsi Bengkulu teknik sensus. Metode analisis data digunakan analisis deskriptif. Berdasarkan penelitian lapangan, diperoleh hasil bahwa: (1) Desain ulang pekerjaan yang dilakukan oleh asesor BAN S/M di Provinsi Bengkulu telah mendukung pencapaian produktivitas kerja asesor sekolah/madrasah di Provinsi Bengkulu. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik desain ulang pekerjaan yang dilakukan, maka akan berdampak positif pada produktivitas kerja asesor sekolah/madrasah di Provinsi Bengkulu, terutama pada saat pandemi covid-19 berlangsung dan (2) Persepsi kegunaan teknologi (perceived usefulness) telah mendukung pencapaian produktivitas kerja asesor sekolah/madrasah di Provinsi Bengkulu terutama pada saat pandemi covid-19 berlangsung. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik teknologi yang digunakan, maka akan berdampak positif pada produktivitas kerja asesor sekolah/madrasah di Provinsi Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah: (1) Desain ulang pekerjaan dalam konteks lingkungan kerja yang berubah dirasakan sangat efektif dan efisien. Dalam hal ini, lingkungan kerja berubah karena adanya pandemi covid-19 yang membuat asesor BAN S/M tidak dapat melaksanakan pekerjaan secara tatap muka, sehingga desain pekerjaan secara online menjadi satu-satunya alternatif melaksanakan pekerjaan dan (2) Pemanfaatan teknologi dalam konteks bekerja secara online sangat tepat dilakukan agar tetap mencapai produktivitas kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, dalam konteks lingkungan kerja yang berubah seperti saat pademi covid-19 berlangsung, maka pilihan penggunaan teknologi sudah sangat tepat dan efektif.

Kata Kunci: Redesain Pekerjaan; Persepsi Kegunaan Teknologi dan Produktivitas Kerja

Abstract

The objective of this research is to find out the describe of work redesign, technology and assessor job productivity in the Bengkulu Province during Covid-19 Pandemic. This research was used descriptive quantitative research. The data were obtained through the questionnaire's distribution. The respondents were 25 peoples of assessors, taken by census techniques. Data analysis methods was used descriptive analysis. Based on field research, the results were: (1) The redesign of work carried out by BAN school/madrasah assessors in Bengkulu Province has supported the achievement of work productivity of school/madrasah assessors in Bengkulu Province. This result indicates that the better the redesign of the work carried out, it will have a positive impact on the work productivity of school/madrasah assessors in Bengkulu Province, especially during the COVID-19 pandemic and (2) The perceived usefulness has supported the achievement of work productivity of school/madrasah assessors in Bengkulu Province, especially during the COVID-19 pandemic. This result indicates that the better the technology used, it will have a positive impact on the work productivity of school/madrasah assessors in Bengkulu Province.

Keywords: Work redesign; Perceived usefulness of technology; Job productivity

Article History: Received: (10-maret-2025); Revised: (9-april-2025); and Published: (30-05-2025)

Copyright © 2025 Ahmad Tsaqofi, Intan Zoraya

How to cite this article:

PENDAHULUAN

Corona Virus Disease 2019 atau yang dikenal sebagai COVID-19, merupakan isu atau konflik yang saat ini masih terjadi, dan masih marak Di Indonesia. Bukan hanya Di Indonesia tetapi juga merupakan masalah bagi seluruh negara, yang sudah ditetapkan sebagai pandemi dunia. Wabah ini pertama kali diidentifikasi Di Wuhan, China Bulan Desember 2019, karena penanganannya yang lambat dan, virus yang belum dikenali, menyebabkan virus tersebut menyebar dengan cepat dari orang ke orang. Wabah COVID-19 ini memaksa masyarakat untuk berhati-hati, dan selalu menjaga kebersihan, dan kesehatan. Himbauan sudah sering diberikan dan ditegakkan bagi seluruh masyarakat Indonesia bahkan sejak COVID-19 muncul, dan mulai merebak Di Indonesia. Masyarakat diminta untuk selalu menjaga kebersihan, mencuci tangan dengan sabun, dan wajib memakai masker ketika berpergian. Setiap rumah harus menyediakan sabun cuci tangan, dan alternatif dari sulitnya mendapatkan masker medis digantikan dengan masker kain untuk masyarakat.

Dampak wabah COVID-19 sangat luar biasa sampai mengubah perilaku manusia dalam keseharian. Penerapan physical distancing atau pembatasan fisik adalah salah satu langkah yang disarankan untuk mencegah penyebaran virus tersebut. Saat menjalani physical distancing, masyarakat diminta untuk selalu menjaga protokol kesehatan ketika berpergian ke tempat yang ramai, seperti tempat ibadah, mall, restoran, pasar, dan pusat kebugaran, bahkan masyarakat lebih disarankan untuk melakukan semua aktivitas dari rumah, tanpa perlu pergi ke tempat yang bisa menimbulkan keramaian.

Kehidupan masyarakat selama kurang lebih 2 tahun ini sejak COVID-19 mulai muncul Di Indonesia pertama kalinya mengalami perubahan drastis dari segi pendidikan, pekerjaan maupun aktivitas yang hanya dilakukan di rumah saja. Tempat-tempat ramai seperti tempat ibadah, kantor, perusahaan, tempat wisata, penerbangan dan lainnya dilarang beroperasi ataupun dibatasi kegiatan operasinya demi melakukan penerapan social distancing atau menghindari kerumunan. Pendidikan adalah salah satu aspek kehidupan masyarakat yang paling terdampak akibat virus tersebut. Selama kurang lebih 1,5 tahun sekolah-sekolah, dan universitas ditutup, pelajar, dan mahasiswa melakukan kegiatan pembelajaran dari rumah masing-masing melalui daring, baik yang berupa via video konferensi, maupun tugas, dan belajar mandiri secara daring. Selain itu dengan diberlakukannya sistem belajar daring juga berpengaruh terhadap kegiatan akreditasi sekolah maupun universitas. Contohnya saja Di Provinsi Bengkulu, dikarenakan sekolah-sekolah ditutup, maka proses akreditasi yang dilakukan oleh BAN S/M melalui daring,

terutama proses visitasi sekolah oleh tim asesor yang memanfaatkan aplikasi atau software video konferensi.

Dalam menjalankan peran akreditasi, BAN S/M memiliki tugas sebagaimana diatur dalam Permendikbud Nomor 59 Pasal 9 ayat (1) yang menyatakan bahwa “BAN S/M mempunyai tugas merumuskan kebijakan operasional, melakukan sosialisasi kebijakan, dan melaksanakan akreditasi Sekolah/Madrasah”. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana disebutkan pada ayat (1), pada ayat (2) disebutkan bahwa BAN S/M mempunyai fungsi untuk:

1. Merumuskan kebijakan dan menetapkan akreditasi sekolah/madrasah.
2. Merumuskan kriteria dan perangkat akreditasi sekolah/madrasah untuk diusulkan kepada menteri.
3. Melaksanakansosialisasi kebijakan, kriteria, dan perangkat akreditasi sekolah/madrasah.
4. Melaksanakan akreditasi sekolah/madrasah.
5. Mengevaluasi pelaksanaan dan hasil akreditasi sekolah/madrasah.
6. Memberikan rekomendasi tentang tindak lanjut hasil akreditasi.
7. Mengumumkan hasil akreditasi sekolah/madrasah secara nasional.
8. Melaporkan hasil akreditasi sekolah/madrasah kepada menteri.
9. Melaksanakan ketatausahaan BAN S/M.

Dalam menjalankan tugasnya BAN S/M dapat mengangkat tim ahli, tim asesor, dan panitia ad-hoc sesuai kebutuhan seperti tercantum pada pasal 9 ayat (3) Permendikbud 59 Tahun 2012. BAN S/M (Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah) sebagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap kegiatan akreditasi sekolah dalam menyikapi aturan pemerintah yang mengharuskan kegiatan pembelajaran dari rumah secara daring, maka kegiatan akreditasi yang selama ini dilakukan dengan visitasi langsung ke sekolah yang bersangkutan oleh tim asesor yang ditugaskan diubah menjadi visitasi via daring untuk sekolah yang sudah terakreditasi yang akan memperbarui status akreditasinya, dan visitasi langsung untuk sekolah yang baru pertama kali melakukan akreditasinya.

Menilai dari perubahan yang dilakukan oleh BAN S/M dalam kegiatan akreditasi sekolah, terutama pada bagian visitasi yang dilakukan oleh asesor terdapat keadaan atau permasalahan yang menarik untuk diketahui, yaitu bagaimana pengaruhnya desain ulang pekerjaan yang dilakukan, dan teknologi terhadap produktivitas kerja asesor BAN S/M, terutama asesor BAN S/M Provinsi Bengkulu yang rata-rata berusia 50 tahun keatas yang memiliki permasalahan gagap atau bingung terhadap pengoperasian teknologi modern dikarenakan sudah berbeda zaman.

Desain ulang pekerjaan merupakan strategi manajerial yang digunakan oleh manajer secara teratur untuk membuat penyesuaian dan perubahan terhadap desain kerja agar sesuai dengan keadaan organisasi, dan lingkungannya dengan tujuan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, yaitu pekerja dan atasannya dengan

memperhatikan dampak yang akan ditimbulkan dari pemberlakuan desain ulang pekerjaan tersebut.

Desain ulang pekerjaan sendiri menurut ahli adalah, desain ulang pekerjaan manajerial adalah strategi yang mungkin digunakan manajer secara teratur untuk membuat penyesuaian, dan perubahan pada pekerjaan agar sesuai dengan persyaratan bisnis, kebutuhan, dan keterampilan karyawan (Oldham & Fried, 2016). Pekerjaan atau desain kerja (ulang) biasanya mengacu pada pengaturan atau modifikasi tugas dengan cara yang menguntungkan keduanya, baik pekerja, dan atasan mereka (Hackman & Oldham, 1975, 1980).

Berdasarkan penjelasan singkat mengenai desain ulang pekerjaan diatas, dan keadaan atau permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana pengaruhnya desain ulang pekerjaan yang telah dibuat atau dilaksanakan terhadap produktivitas kerja asesor BAN S/M Provinsi Bengkulu. Selain itu tema penelitian desain ulang pekerjaan masih sedikit yang membahas ataupun melakukan penelitiannya, padahal jika melihat dari beberapa sumber jurnal maupun artikel yang ada, tema ini sudah lama dibahas, namun hasil penelitian yang tersedia maupun dipublikasikan masih sedikit, sehingga menarik peneliti untuk mengambil tema desain ulang pekerjaan tersebut.

Teknologi adalah sarana yang menyediakan berbagai ilmu yang diperlukan untuk kelangsungan, dan kenyamanan hidup. White & Bruton, (2011) mendefinisikan teknologi adalah pengetahuan, produk, proses, alat, dan sistem yang digunakan dalam pembuatan barang atau penyediaan layanan. Menurut KBBI V, (2016) teknologi adalah metode ilmiah untuk tujuan praktis, ilmu pengetahuan terapan, dan keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan, dan kenyamanan hidup manusia.

Menurut pemaparan diatas, teknologi juga mempengaruhi produktivitas kerja dimana dengan menganggap asesor sebagai klien yang diukur kepuasaannya terhadap kinerjanya. Selain itu, dengan adanya COVID-19 banyak terjadinya PHK ataupun dirumahkannya karyawan membuat pekerja merasa perlu selalu bekerja dengan baik agar tidak mengalami hal tersebut, meskipun pada praktiknya tidak ada asesor BAN S/M Provinsi Bengkulu yang mengalami PHK. Namun dalam pelaksanaan pekerjaan asesor, terjadi perubahan desain kerja, dimana asesor tidak bekerja seperti biasanya, ada waktu sekitar ± 1 tahun percobaan penerapan desain ulang pekerjaan tersebut, sehingga dengan adanya penerapan tersebut maka teknologi juga dianggap berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja asesor BAN S/M Provinsi Bengkulu.

Diharapkan dengan adanya penelitian tersebut dapat membantu BAN S/M untuk menyiapkan desain ulang pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan, dan kemampuan yang dimiliki oleh asesornya, dikarenakan yang bertugas langsung mengumpulkan data penilaian untuk akreditasi sekolah tersebut adalah asesor, dan agar tidak menimbulkan masalah yang lebih rumit. Penelitian ini juga diharapkan dapat

membantu berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan kedepannya terutama dibidang manajemen operasional, yang berkaitan dengan desain ulang pekerjaan, dan teknologi

Produktivitas Kerja

Produktivitas pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Menurut Hasibuan (2013) secara sederhana, maksud dari produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja.

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah.

Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Wibowo, 2016). Menurut Siagian (2012) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan/organisasi.

Pengukuran Kinerja Balai Wilayah Sungai Sumatera VII

Menurut Sinungan (2014) guna mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan atau individu, perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas kerja menurut pemasukan fisik perorang atau perjam orang dapat diterima secara luas dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun) (Sinungan, 2014). Kemudian, pengukuran dapat diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan dalam satu jam pekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan (Hasibuan, 2013). Menurut Simamora (2014) produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Maka dari itu, setiap organisasi harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawannya. Dharma (2008) menjelaskan bahwa untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat, manajemen atau organisasi harus mampu mengukur tingkat

produktivitas karyawan tersebut secara individual.

Dalam penjelasan lebih lanjut, Dharma (2008) mengemukakan beberapa indikator pengukuran produktivitas kerja karyawan, yakni:

- 1) Kuantitas, yakni jumlah yang dapat diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yakni mutu pekerjaan yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran (*output*) mencerminkan tingkat kepuasan, yakni seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

Menurut Sinungan (2014) secara umum pengukuran produktivitas kerja berarti perbandingan yang dibedakan dalam tiga jenis pengukuran yang berberda, yakni:

- 1) Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dan pelaksanaan terdahulu tanpa menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan unit lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relative.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Inilah pengukuran terbaik dalam memutuskan perhatian pada sasaran/tujuan.

Guna Menyusun perbandingan-perbandingan ini, perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingannya, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial (Sinungan, 2014). Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dan organisasi. Adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan yang akan terlaksana secara efisien dan efektif dapat dicapai, sehingga semua ini akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2010) bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas kerja sumber daya manusia tersebut. Oleh karena itu, Sutrisno (2010) mengemukakan indikator pengukuran produktivitas kerja karyawan atau personalia seperti uraian berikut ini

- 1) Kemampuan. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka. Adapun kemampuan yang terdapat pada indikator ini adalah kemampuan pelaksanaan

tugas sesuai dengan aturan dan target waktu, prosedur kerja yang telah ditetapkan dan kemampuan pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya.

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai (kuantitas). Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan, seperti upaya karyawan dalam meningkatkan hasil yang dicapai, dan meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya.
- 3) Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.
- 5) Kualitas yang dihasilkan. Dalam kegiatan menghasilkan produk, organisasi berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawanpun akan menurun. Jadi, meningkatkan kualitas atau mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Tingkat kesalahan. Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas kerja karyawan dalam menghasilkan produk/jasa adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.
- 7) Waktu yang dibutuhkan. Kegiatan proses produksi atau pekerjaan memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk/jasa kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Desain Ulang Pekerjaan

Desain ulang pekerjaan atau yang disebut *work redesign* merupakan kegiatan manajemen yang dilakukan untuk mengubah ataupun memperbaiki desain pekerjaan yang sudah ada, dikarenakan desain pekerjaan yang ada sudah tidak sesuai dengan keadaan organisasi, dan lingkungannya, maupun keadaan yang tidak diduga seperti: perubahan peraturan pemerintah, pandemi global, maupun hal-hal lainnya yang mengharuskan organisasi melakukan perubahan terhadap desain pekerjaan yang telah dibuat sebelumnya. Definisi Desain Ulang Pekerjaan Menurut Para Ahli:

1. Desain ulang pekerjaan inklusif adalah strategi inovatif untuk

menciptakan peluang kerja yang layak bagi pencari kerja dari kelompok rentan di pasar tenaga kerja, seperti penyandang disabilitas, sehingga berkontribusi pada pekerjaan yang berkelanjutan bagi semua staf, dan kinerja organisasi (Mulders *et al.*, 2022).

2. Desain ulang pekerjaan manajerial adalah strategi yang mungkin digunakan manajer secara teratur untuk membuat penyesuaian dan perubahan pada pekerjaan agar sesuai dengan persyaratan bisnis, kebutuhan, dan keterampilan karyawan (Oldham & Fried, 2016).
3. Desain ulang pekerjaan merupakan perubahan pekerjaan akibat dari dilakukannya BPR (*Business Process Reengineering*), yang dipengaruhi oleh tantangan, dan perkembangan teknologi (Savino, 2009).
4. Desain ulang pekerjaan, dan rekayasa ulang pekerjaan merupakan istilah yang berfungsi untuk menggambarkan berbagai strategi, dan inisiatif dalam perawatan kesehatan (Hudson & Vincent, 1996).
5. Pekerjaan atau desain kerja (ulang) biasanya mengacu pada pengaturan atau modifikasi tugas dengan cara yang menguntungkan keduanya, baik pekerja, dan atasan mereka (Hackman & Oldham, 1975, 1980).

Jadi, berdasarkan definisi para ahli yang telah dituliskan diatas dapat disimpulkan bahwa, desain ulang pekerjaan atau yang disebut *work redesign* merupakan strategi untuk membuat penyesuaian, dan perubahan terhadap desain pekerjaan agar sesuai keadaan organisasi, dan lingkungannya dengan memperhatikan dampak yang akan ditimbulkan dari pemberlakuan tersebut.

Persepsi Kegunaan Teknologi

Persepsi kegunaan (*perceived usefulness*) didefinisikan sebagai suatu ukuran dimana penggunaan suatu teknologi dipercaya akan mendatangkan manfaat bagi orang yang menggunakannya (Davis, 1989). Disebutkan pula pada Davis *et al.*, (1989) persepsi terhadap kemanfaatan sebagai kemampuan subjektif pengguna di masa yang akan datang dimana dengan menggunakan sistem aplikasi yang spesifik akan meningkatkan kinerja dalam konteks organisasi. Hal serupa juga diungkapkan Wang (2003) bahwa persepsi kemanfaatan merupakan definisi dimana seseorang percaya dengan menggunakan suatu sistem dapat meningkatkan kinerja mereka. Davis (1989) mengkonsepkan bahwa *perceived usefulness* diukur melalui beberapa indikator seperti; meningkatkan kinerja pekerjaan, menjadikan pekerjaan lebih mudah serta secara keseluruhan teknologi yang digunakan dapat dirasa bermanfaat.

Perceived usefulness merupakan sejauh mana seorang individu merasakan jika menggunakan sebuah sistem dapat meningkatkan kinerja atau aktivitas dari seseorang (Ismail, 2016). *Usefulness* merupakan suatu kondisi yang dirasakan seorang individu, ketika menggunakan sebuah teknologi akan

membantu seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ada (Jahangir & Begum, 2008). Menurut Suki & Suki (2011) *perceived usefulness* dapat ditentukan dengan persepsi seseorang terhadap kegunaan serta kemudahan dalam menggunakan sebuah layanan berbasis sistem. Ketika seorang merasakan manfaat dari penggunaan sebuah teknologi, maka dapat meningkatkan penggunaan sebuah teknologi tersebut (Purnamaningsih *et al.*, 2019).

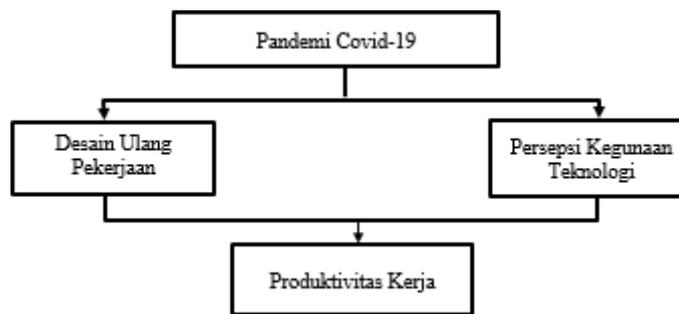
Perceived usefulness juga dapat didefinisikan dengan sejauh mana penggunaan suatu teknologi dapat meningkatkan kinerja dari sebuah aktivitas serta meningkatkan efektifitas dari aktivitas yang dilakukan oleh individu tersebut (Alrushiedat *et al.*, 2010). Ketika seseorang merasakan mendapatkan sebuah manfaat dari penggunaan sebuah sistem seperti dapat memenuhi kebutuhan dengan penggunaan tidak terlalu sulit, maka nilai dari *Perceived usefulness* terhadap sebuah suatu sistem akan meningkat (Liu *et al.*, 2010). *Perceived usefulness* memengaruhi sikap penggunaan yang secara bersama-sama dengan *Perceived Ease of Use* membentuk niat menggunakan. *Perceived usefulness* memiliki pengaruh langsung terhadap niat menggunakan (Siringoringo *et al.*, 2013).

BAN S/M dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh teknologi, terutama dalam keadaan pandemi yang memaksa BAN S/M melakukan desain ulang pekerjaan terhadap operasional kerjanya selama ini. Visitasi yang merupakan salah satu pekerjaan utama asesor dalam melakukan penilaian akreditasi sekolah terganggu dan terhambat dengan adanya pandemi, dan aturan pemerintah yang membatasi kegiatan masyarakat ditempat umum, salah satunya adalah sekolah, dan kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan secara daring (*online*), sehingga operasional kerja visitasi diubah untuk menyesuaikan keadaan menjadi visitasi secara daring (*online*).

Visitasi secara daring yang diterapkan oleh BAN S/M sangat memerlukan bantuan teknologi terutama teknologi informasi seperti *video conference* untuk melakukan visitasi, internet, dan perangkat komunikasi seperti laptop, *smart phone*, dan lainnya yang diperlukan untuk menggunakan teknologi *video conference*, dan pekerjaan asesor lainnya. Namun dikarenakan asesor secara umum merupakan praktisi pendidikan yang berumur diatas 40 tahun, bahkan ada yang diatas 50 tahun, dimana pengetahuan, dan pengalaman mereka dalam penggunaan teknologi modern cukup tertinggal atau gagap teknologi, sehingga perlu diketahui mengenai pemahaman mereka terhadap teknologi yang digunakan, dan pengalaman tentang kinerja dari teknologi.

METODE PENELITIAN

Kerangka penelitian ini menjelaskan tentang desain ulang pekerjaan dan persepsi kegunaan teknologi yang berdampak pada produktivitas kerja yang seperti terlihat pada Gambar 1 berikut



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka penelitian tersebut dapat dijelaskan, bahwa penelitian ini menggunakan menganalisis variabel desain ulang pekerjaan dan persepsi kegunaan teknologi oleh asesor BAN S/M di selama pandemi covid-19. Kedua variabel tersebut diasumsikan akan berdampak pada produktivitas kerja asesor BAN S/M Provinsi Bengkulu selama pandemi covid-19. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Pendekatan penelitian deskriptif merupakan metode penelitian untuk menggambarkan variabel penelitian sesuai dengan fenomena lapangan (Sugiyono, 2016). Data penelitian dalam pendekatan penelitian deskriptif berupa angka-angka (data kuantitatif) maupun non angka-angka (data kualitatif) (Sugiyono, 2016).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode survei. Metode ini mendeskripsikan secara kuantitatif (angka) beberapa kecenderungan, perilaku atau opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut. Berdasarkan sampel ini, peneliti melakukan generalisasi atau membuat klaim-klaim tentang populasi (Creswell, 2016). Teknik pengumpulan data dalam survei dilakukan dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam. Hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 variabel, yakni desain ulang pekerjaan, teknologi, dan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dideskripsikan jawaban responden terhadap ketiga variabel penelitian tersebut. Berdasarkan olah data diketahui bahwa nilai rata-rata variabel desain ulang pekerjaan sebesar 4,61. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori "sangat baik" berada pada rentang nilai rata-rata 4,21 – 5,00. Hasil ini memberikan gambaran bahwa desain ulang pekerjaan pada profesi asesor saat pandemi Covid-19 dilakukan dengan sangat baik. Perubahan sistem dan metode akreditasi sebelum pandemi Covid-19 dilakukan secara langsung, namun saat pandemi Covid-19 berlangsung, maka pekerjaan akreditasi dilakukan dengan daring

(dalam jaringan).

Memang, pandemi Covid-19 telah mendorong pemerintah untuk mengambil sejumlah kebijakan seperti *social distancing*, *physical distancing*, penerapan protokol kesehatan, *Work from Home*, Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan sejumlah kebijakan lainnya. Secara formal, Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 2 Tahun 2021 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 11 Tahun 2021 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2021 (Covid-19)*.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menerbitkan dua surat edaran terkait pencegahan dan penanganan virus tersebut. Yang pertama, Surat Edaran Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Covid-19 di lingkungan Kemendikbud dan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pencegahan Covid-19 pada Satuan Pendidikan. Dalam bidang pendidikan, pemerintah juga menyerukan pelaksanaan pembelajaran pada berbagai level pendidikan secara *daring* atau *online*. Pembelajaran secara *online* merupakan pembelajaran yang tidak dilakukan dengan tatap muka secara langsung (seperti pembelajaran konvensional pada umumnya) akan tetapi menggunakan *platform* atau aplikasi tertentu.

PEMBAHASAN

Uraian pemaparan berikut ini menjelaskan tentang hasil-hasil penelitian mengenai keterkaitan variabel penelitian yang didukung dengan pendapat ahli dan penelitian terdahulu.

Desain Ulang Pekerjaan Asesor BAN S/M di Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa desain ulang pekerjaan yang dilakukan oleh asesor sekolah/madrasah di Provinsi Bengkulu terkait dengan permasalahan pandemi covid-19 memang perlu dilakukan. Hal ini agar asesor sekolah/madrasah di Provinsi Bengkulu tetap dapat bekerja walaupun dalam kondisi pandemi covid-19 berlangsung. Bukti dari upaya pelaksanaan desain pekerjaan yang dilakukan oleh asesor BAN S/M ditunjukkan dengan penilaian variabel desain ulang pekerjaan di masa pandemi Covid-19 berada pada kategori "sangat baik". Hasil ini memberikan gambaran bahwa desain ulang pekerjaan pada profesi asesor saat pandemi Covid-19 dilakukan dengan sangat baik. Perubahan sistem dan metode akreditasi sebelum pandemi Covid-19 dilakukan secara langsung, namun saat pandemi Covid-19 berlangsung, maka pekerjaan akreditasi dilakukan dengan daring (dalam jaringan).

Desain ulang pekerjaan merupakan strategi manajerial yang digunakan oleh manajer secara teratur untuk membuat penyesuaian dan perubahan terhadap desain kerja agar sesuai dengan keadaan organisasi, dan lingkungannya dengan tujuan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, yaitu pekerja dan atasannya dengan memperhatikan dampak yang akan ditimbulkan dari pemberlakuan desain ulang pekerjaan tersebut.

Memang, pandemi Covid-19 telah mendorong pemerintah untuk mengambil sejumlah

kebijakan seperti *social distancing*, *physical distancing*, penerapan protokol kesehatan, *Work from Home*, Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan sejumlah kebijakan lainnya. Secara formal, Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 2 Tahun 2021 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 11 Tahun 2021 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2021 (Covid-19)*.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menerbitkan dua surat edaran terkait pencegahan dan penanganan virus tersebut. Yang pertama, Surat Edaran Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Covid-19 di lingkungan Kemendikbud dan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pencegahan Covid-19 pada Satuan Pendidikan. Dalam bidang pendidikan, pemerintah juga menyerukan pelaksanaan pembelajaran pada berbagai level pendidikan secara *daring* atau *online*. Pembelajaran secara *online* merupakan pembelajaran yang tidak dilakukan dengan tatap muka secara langsung (seperti pembelajaran konvensional pada umumnya) akan tetapi menggunakan *platform* atau aplikasi tertentu.

Secara teori, dalam satu organisasi, desain pekerjaan merupakan salah satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas karyawan. Desain pekerjaan dapat memecahkan berbagai masalah seperti keterampilan, kelebihan beban kerja, pengulangan, dan peningkatan jam kerja. Ketika perusahaan mengalami perubahan, baik karena persaingan pasar, perluasan operasi bisnis perusahaan, atau karena faktor lain, maka dibutuhkan "mendesain ulang pekerjaan" yang berfokus pada perubahan administratif dengan memperbaiki kondisi kerja dan desain kerja.

Secara umum, mendesain ulang pekerjaan atau *work redesign* dapat diartikan sebagai kegiatan merancang atau menyusun kembali rencana-rencana yang telah dibuat tentang tugas-tugas dari pekerjaan para karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu. Desain ulang pekerjaan juga dapat berarti pendekatan alternatif untuk mengurangi ketidak-puasan kerja, dan meningkatkan potensi motivasi pekerjaan. Mendesain ulang pekerjaan hendaknya ditujukan pada perubahan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang lebih khusus, yang saling memiliki ketergantungan antara individu karyawan dan kelompok kerja dengan harapan dapat meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mitchel dan Zmud (1999) di mana Memberikan hasil penelitian berupa kinerja proyek dimaksimalkan ketika penemuan proses dipandu oleh strategi yang digabungkan dengan erat, dan imitasi proses dipandu oleh strategi yang digabungkan secara longgar. Kemudian Sari dan Hadi (2019) juga menemukan bahwa *work design*, *career growth*, dan *psychological capital* secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap *work engagement* pada generasi milenial.

Ruang lingkup desain ulang pekerjaan mengacu pada perubahan kerja untuk meningkatkan kualitas, produktivitas kerja, serta efisiensi perusahaan. Ruang lingkup dari desain ulang pekerjaan adalah: *Pertama*, merubah hubungan dasar antara karyawan dan pekerjaan, yang sudah lama menjadi masalah *human relations*. *Kedua*, mempengaruhi karyawan untuk memberi perhatian pada hasil kerja, dalam rangka mengurangi kegagalan. *Ketiga*, membantu individu karyawan dalam memperoleh

kembali kesempatan kerja yang lebih baik dan *Keempat*, menawarkan kepada manajemen perusahaan suatu kesempatan untuk melancarkan dan memurnikan keseluruhan sistem kerja (Moorhead & Griffin, 2013).

Desain ulang pekerjaan merupakan satu cara untuk menganalisa dan meninjau ulang keputusan dari strategi perusahaan terdahulu. Beberapa hal yang ditinjau ulang adalah berkaitan diantaranya dengan: (1) apabila perusahaan menerapkan strategi pertumbuhan, maka perusahaan memandang penting persaingan pasar. Dalam kondisi ini, desain ulang pekerjaan difokuskan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan otonomi pekerjaan, sehingga karyawan dapat membuat keputusan secara cepat dan (2) apabila perusahaan menerapkan strategi penghematan, maka perusahaan memandang penting pemotongan biaya dan skala ekonomi (*economies of scale*). Dalam kondisi ini, desain ulang pekerjaan difokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan pembuatan keputusan yang harus terpusat dan mengurangi otonomi pekerjaan (Robbins, 2016).

Persepsi Kegunaan Teknologi (*Perceived Usefulness*) oleh Asesor BAN S/M di Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi kegunaan teknologi (*perceived usefulness*) oleh asesor BAN S/M di Provinsi Bengkulu dinilai sudah sangat berguna. Penggunaan teknologi pada aktivitas pekerjaan selama pandemi covid-19 dapat mendukung produktivitas kerja asesor sekolah/madrasah di Provinsi Bengkulu. Melalui penggunaan teknologi dalam pelaksanaan tugas, asesor BAN sekolah/madrasah saat pandemi Covid-19 memang dirasakan efektif. Pemanfaatan teknologi dalam pelaksanaan tugas akreditasi BAN S/M saat pandemi Covid-19 berlangsung relatif tinggi. Bahkan, teknologi menjadi alternatif yang paling efektif dalam menjalankan tugas pada masa pandemi tersebut. Melalui teknologi, asesor BAN S/M masih tetap dapat bekerja dan berkoordinasi dengan baik, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan pihak sekolah yang dinilai.

Teknologi adalah pengetahuan, produk, proses, alat, dan sistem yang digunakan dalam pembuatan barang atau penyediaan layanan. Teknologi juga merupakan metode ilmiah untuk tujuan praktis, ilmu pengetahuan terapan, dan keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan, dan kenyamanan hidup manusia. Teknologi juga mempengaruhi produktivitas kerja dimana dengan menganggap asesor sebagai klien yang diukur kepuasaannya terhadap kinerjanya. Selain itu, dengan adanya COVID-19 banyak terjadinya PHK ataupun dirumahnya karyawan membuat pekerja merasa perlu selalu bekerja dengan baik agar tidak mengalami hal tersebut, meskipun pada praktiknya tidak ada asesor BAN S/M Provinsi Bengkulu yang mengalami PHK. Namun dalam pelaksanaan pekerjaan asesor, terjadi perubahan desain kerja, dimana asesor tidak bekerja seperti biasanya, ada waktu sekitar ± 1 tahun percobaan penerapan desain ulang pekerjaan tersebut, sehingga dengan adanya penerapan tersebut maka teknologi juga dianggap berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja asesor BAN S/M Provinsi Bengkulu.

Diharapkan dengan adanya penelitian tersebut dapat membantu BAN S/M untuk menyiapkan desain ulang pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan, dan kemampuan yang dimiliki oleh asesornya, dikarenakan yang bertugas langsung

mengumpulkan data penilaian untuk akreditasi sekolah tersebut adalah asesor, dan agar tidak menimbulkan masalah yang lebih rumit.

Kerangka kerja *electronic government (e-Gov)* telah memberikan peluang kepada aparatur publik untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam menunjang aktivitas pekerjaan dalam memberikan pelayanan publik. *E-government* di Indonesia didasari oleh Inpres No. 3 Tahun 2003 tentang kebijakan dan strategi nasional tentang pengembangan *e-government*. *E-government* didasari oleh kebutuhan masyarakat yang menginginkan pemerintah yang akuntabel, transparan, efektif dan efisien. Melalui pemanfaatan *E-service* dapat mewujudkan *e-government* yang akhirnya bermuara kepada *Good Governance*

Pada masa pandemi Covid-19, penyelenggara pelayanan publik, dan *private* menerapkan sistem layanan *online*. Hal ini agar pemerintah tetap dapat melayani masyarakat dengan baik. Penyelenggaraan akreditasi di lembaga pendidikan seperti sekolah/madrasah untuk memberi jaminan mutu bahwa Lembaga Pendidikan yang dipilih oleh masyarakat memiliki kelayakan baik dari sisi pelayanan, dan mutu Pendidikan. Penyelenggaraan akreditasi sebagai salah satu kegiatan peningkatan mutu di bidang pendidikan, pada hakikatnya ialah agar penyelenggaraan Pendidikan dapat mencapai standar kualitas yang ditetapkan dan pada gilirannya peserta didik dapat mencapai keberhasilan baik dalam penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan, maupun dalam pembentukan karakter/kepribadian.

Dalam organisasi yang berkembang saat ini, sistem informasi atau teknologi informasi peranannya sangat vital. Sistem informasi manajemen adalah suatu kelompok orang, seperangkat pedoman dan petunjuk, peralatan pengolah data (seperangkat elemen) memilih, menyimpan, mengolah dan mengambil kembali data (mengoperasikan data dan barang) untuk mengurangi ketidakpastian pada pengambilan keputusan (mencari tujuan bersama) dengan menghasilkan informasi untuk manajer pada waktu mereka dapat menggunakannya dengan paling efisien (menghasilkan informasi menurut waktu rujukan).

Pada masa pandemi Covid-19, peranan teknologi sangat penting dan merupakan satu-satunya solusi untuk mengatasi masalah-masalah penyelesaian pekerjaan. Melalui penggunaan teknologi, seorang asesor masih dapat melaksanakan pekerjaan akreditasi sekolah/madrasah dan melakukan koordinasi dengan tim di tengah-tengah kebijakan *social distancing*. Bahkan jauh sebelum terjadinya pandemi Covid-19, kewajiban pemanfaatan teknologi informasi oleh pemerintah telah diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Pengembangan *Electronic Government* dan Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Pemerintah. Dalam Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tersebut dijelaskan bahwa untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik, dalam rangka meningkatkan kualitas layanan public secara efektif dan efisien, maka perlu pemerintah perlu mengembangkan sistem manajemen dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi. Kemudian, pada penjelasan PP No. 56 Tahun 2005 disebutkan bahwa pemerintah dan pemerintah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan pelayanan dan menyalurkan informasi kepada publik.

Penggunaan teknologi informasi juga sebagai wujud dari kerangka model *electronic*

government (E-Gov). Menurut Indrajit (2002) *E-Government* merupakan suatu mekanisme interaksi baru antara pemerintah dengan masyarakat dan kalangan lain yang berkepentingan, dengan melibatkan penggunaan teknologi informasi (terutama internet) dengan tujuan memperbaiki mutu (kualitas) pelayanan. *E-Government* adalah penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik untuk meningkatkan kualitas layanan publik secara efisien, efektif, dan interaktif. Dimana pada intinya *E-Government* adalah penggunaan teknologi informasi yang dapat meningkatkan hubungan antara pemerintah, dan pihak-pihak lain (penduduk, pengusaha, maupun instansi lain).

Dalam pelaksanaan *E-Government* merupakan proses pemanfaatan teknologi informasi sebagai alat untuk membantu menjalankan sistem pemerintah secara efisien. Ada hal utama yang dapat kita tarik dari pengertian *E-Government*, yaitu: *Pertama*, Penggunaan teknologi informasi (internet) sebagai alat baru dan *Kedua*, Tujuan pemanfaatannya sehingga pemerintah dapat berjalan secara efektif, efisien dan produktif dalam penggunaan teknologi internet, seluruh proses atau prosedur yang berbelit-belit dapat dipangkas.

Studi yang dilakukan oleh DeLone dan McLean (2003) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara individu maupun organisasi. Jika penggunaan teknologi informasi percaya bahwa informasi yang dihasilkan dari sistem teknologi yang digunakan adalah baik, maka akan mampu menghasilkan hasil yang baik pula. Begitupula dengan penelitian Livari (2005) yang memberikan bukti empiris bahwa pemanfaatan teknologi informasi berdampak signifikan pada kinerja individu dan organisasi organisasi (*individual impact* dan *organizational impact*).

Kemajuan teknologi informasi memang telah berubah tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara, merevolusi cara hidup masyarakat kian bergeser dari masyarakat industri kepada masyarakat yang berbasis pengetahuan. Era informasi memberikan ruang lingkup yang sangat besar untuk mengorganisasikan kegiatan pemerintah melalui cara-cara baru yang inovatif, transparan yang lebih baik serta memberikan kenyamanan kepada publik dengan jalan memberikan pelayanan kepada publik yang terintegrasi, intraktif dan imaginative (Indrajit, 2002).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Desain ulang pekerjaan yang dilakukan oleh asesor BAN S/M di Provinsi Bengkulu telah mendukung pencapaian produktivitas kerja asesor sekolah/madrasah di Provinsi Bengkulu. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik desain ulang pekerjaan yang dilakukan, maka akan berdampak positif pada produktivitas kerja asesor sekolah/madrasah di Provinsi Bengkulu, terutama pada saat pandemi covid-19 berlangsung.
- 2) Persepsi kegunaan teknologi (*perceived usefulness*) telah mendukung pencapaian produktivitas kerja asesor sekolah/madrasah di Provinsi Bengkulu terutama pada saat pandemi covid-19 berlangsung. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik teknologi yang digunakan, maka akan berdampak positif pada produktivitas kerja asesor sekolah/madrasah di Provinsi Bengkulu

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka saran- saran yang dapat diberikan adalah:

1. Desain ulang pekerjaan dalam konteks lingkungan kerja yang berubah dirasakan sangat efektif dan efisien. Dalam hal ini, lingkungan kerja berubah karena adanya pandemi covid-19 yang membuat asesor BAN S/M tidak dapat melaksanakan pekerjaan secara tatap muka, sehingga desain pekerjaan secara *online* menjadi satu-satunya alternatif melaksanakan pekerjaan.
2. Pemanfaatan teknologi dalam konteks bekerja secara *online* sangat tepat dilakukan agar tetap mencapai produktivitas kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, dalam konteks lingkungan kerja yang berubah seperti saat pademi covid-19 berlangsung, maka pilihan penggunaan teknologi sudah sangat tepat dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. In *Yogyakarta: ANDI*.
- BAN. (2015). *Asesor BAN Pendidikan Non-Formal*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Brah, S. A., & Lim, H. Y. (2006). The Effects of Technology and TQM on The Peformance of Logistic Companies. *International Journal of Physical Distribution & Logistic Management, 36(1)*, 192–209.
- Campion, M. A., Mumford, T. V., Morgensen, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Work Redesign: Eight Obstacles and Opportunities. *Human Resources Management, 44(1)*, 367–390.
- Cooper, D. R., & Emory, C. W. (1996). *Business Research Methods* (9th ed.). McGraw-Hill International.
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction and Job Performance among Romanian Employees. *Implications for Sustainable Human, 1(1)*.
- Dharma, A. (2008). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Ellitan, L. (2003). Peran Sumber Daya dalam Meningkatkan Pengaruh Teknologi terhadap Produktivitas. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 5(1)*, 155–170.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi 4). BP Undip.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Jr, J. H. D. (2010). *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: SAGE Publication, Inc.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- Indah, A. T. (2017). Pengaruh Keterampilan dan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja pada Subbagian Evaluasi dan Pengembangan Sumber Data Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta. *Widya Cipta, 1(1)*.

- Indrajit, R. E. (2002). *Membangun Aplikasi E-Governmen*. PT. Elek Media Komputindo.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi*. Erlangga
- Mulders, H., VanRuienbeek, G., Wagener, B., & Zijlstra, F. (2022). Toward More Inclusive Work Organizations by Redesigning Work. *Frotiers in Rehabilitation Sciences*, 3(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 11). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhalindo.
- Siagian, P. S. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. LP3ES.
- Simanjuntak, P. (2013). *Manajemen Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas Kerja Karyawan*. Remaja Rosdakarya.
- Sudrajat, A. (2015). *Visitasi Akreditasi Sekolah*. Ghalia Indonesia
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cet. Ke 20. Bandung: Alfabeta.
- Suhadi. (2015). *Sosialisasi Pengisian Instrumen Akreditasi BAP S/M*. inas Pendidikan dan Kebudayaan
- Sutrisno, H. (2010). *Produktivitas Kerja Karyawan*. Rineka Cipta. Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.