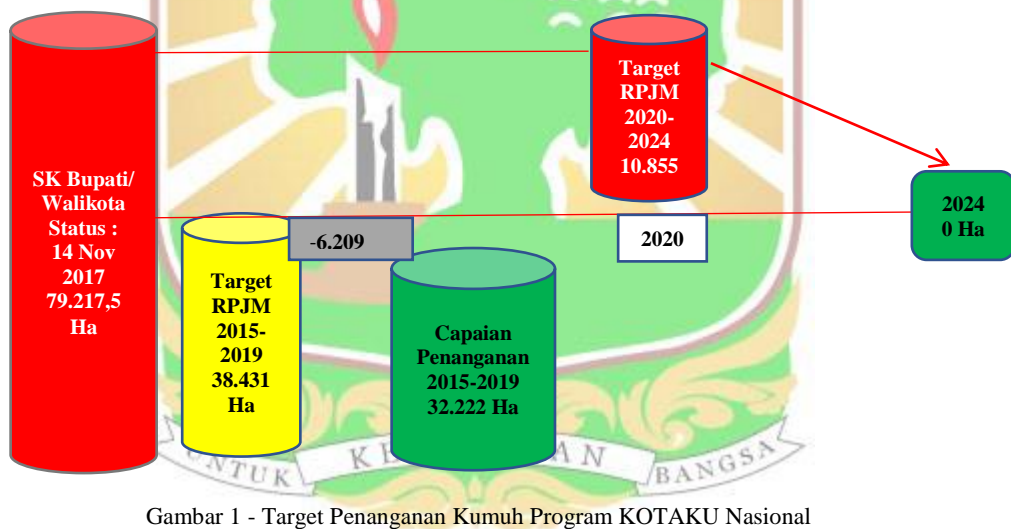


BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penanganan permukiman kumuh menjadi tantangan bagi pemerintah kota/kabupaten, karena selain merupakan masalah, di sisi lain ternyata merupakan salah satu pilar penyangga perekonomian kota. Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) adalah program yang dilaksanakan secara nasional di 269 kota/kabupaten di 34 provinsi Indonesia dengan target penanganan kumuh seluas 38.431 Ha yang dilakukan secara bertahap. Berikut data target penanganan kumuh tingkat nasional.



Gambar 1 - Target Penanganan Kumuh Program KOTAKU Nasional

Capaian penanganan kumuh dari tahun 2015-2019 adalah 32.222 Ha (84% dari target RPJMN 2015-2019 seluas 38.431Ha), sedangkan sisanya sebesar 6.209 Ha yang tersebar di 97 Kota/Kabupaten tidak bisa ditangani KOTAKU karena berada dikawasan ilegal (bantaran sungai, tepi pantai dan lain lain). Untuk wilayah Sumatera Barat memiliki target pengurangan kumuh sebagai berikut :

Tabel 1-Target Pengurangan Kumuh Sumatera Barat

Tahun	Luasan Kumuh (Ha)
2015	0
2016	0
2017	98.155
2018	442.645
2019	328.136
2020	248,80
2021	391,65
2022	577,77
2023	763,90
2024	783,07

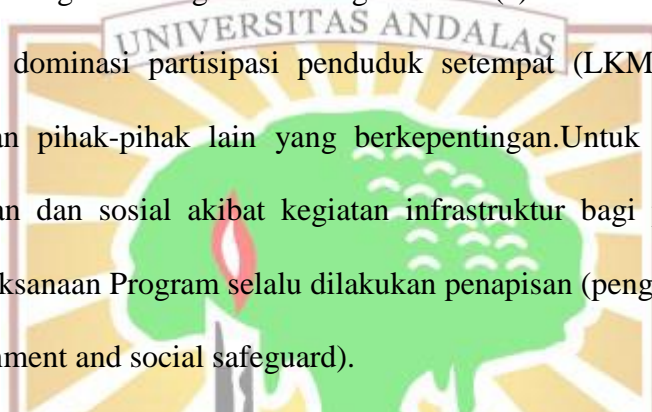
Dari tabel diatas dapat diketahui target pengurangan kumuh Sumatera Barat per tahun. Tahun 2015-2019 adalah target pengurangan kumuh Sumatera Barat berdasarkan RPJMN tahun 2015-2019 sebesar 868.936 Ha. Tahun 2020 adalah target skala lingkungan, tahun 2021 adalah target skala kawasan, tahun 2022 adalah target RPJMN (468,98 Ha) diluar skala lingkungan dan skala kawasan dan tahun 2023-2024 adalah lokasi target Sumbar diluar target RPJMN.

Berdasarkan undang-undang nomor 1 tahun 2011 tentang perumahan dan kawasan permukiman dijelaskan bahwa permukiman kumuh adalah permukiman yang tidak layak huni karena ketidakraturan bangunan, tingkat kepadatan bangunan yang tinggi dan kualitas bangunan serta sarana dan prasarana yang tidak memenuhi syarat, sedangkan perumahan kumuh adalah perumahan yang mengalami penurunan kualitas fungsi sebagai tempat hunian.

Tujuan program adalah meningkatkan akses terhadap infrastuktur dan pelayanan dasar dikawasan kumuh perkotaan untuk mendukung terwujudnya permukiman perkotaan yang layak huni, produktif dan berkelanjutan dengan platform kolaborasi, dimana

pemerintah daerah memimpin dan berkolaborasi dengan para pemangku kepentingan dalam perencanaan dan implementasinya serta mengedepankan partisipasi masyarakat. Program ini sekaligus merupakan sebuah program yang membuktikan komitmen Pemerintah terhadap kesepakatan SDGs (*Sustainable Development Goals*) tingkat dunia.

Tahapan pelaksanaan mencegah dan meningkatkan mutu permukiman kumuh, yakni (a) mengumpulkan data; (b) merencanakan kegiatan; (c) melaksanakan kegiatan, (d) monitoring dan mengevaluasi kegiatan dan (e) kontinuitas. Tahapan tersebut dilakukan dengan dominasi partisipasi penduduk setempat (LKM/BKM), pemerintah kota/kabupaten dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Untuk menghindari resiko dampak lingkungan dan sosial akibat kegiatan infrastruktur bagi penduduk setempat, maka disetiap pelaksanaan Program selalu dilakukan penapisan (pengamanan) lingkungan dan sosial (environment and social safeguard).



Sumber pendanaan kegiatan Program Kotaku berasal dari pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, swadaya masyarakat dan stakeholder serta dari lembaga mitra pembangunan pemerintah (World Bank-WB; Asian Infrastructure Investment Bank-AIIB dan Islamic Development Bank-IsDB). Berdasarkan kebutuhan total pembiayaan, sumber dari mitra pembangunan pemerintah (Loan) sekitar 45%.

Program ini bertujuan meningkatkan akses sarana dan prasarana umum di permukiman kumuh perkotaan dan mencegah munculnya permukiman kumuh baru demi terwujudnya permukiman perkotaan dengan hunian yang layak , produktif, dan berkelanjutan. Agar bisa merealisasikan tujuan tersebut, maka kegiatan yang dilakukan:

- (a) Membangun/merehab sarana dan prasarana umum permukiman di skala kawasan maupun skala lingkungan;

(b) Pelatihan keahlian masyarakat dan pemda

(c) Pembangunan sarana dan prasarana pendukung ekonomi masyarakat.

Berdasarkan *Permen PUPR No. 14 tahun 2018* Tentang Pencegahan dan Peningkatan Kualitas Perumahan Kumuh dan Permukiman Kumuh, yang memiliki tujuh aspek dan enam belas parameter permukiman kumuh yakni:

1. Kondisi Bangunan Gedung

- Bangunan yang tidak teratur
- level kepadatan bangunan yang tidak sesuai dengan standar teknis
- Mutu bangunan yang tidak sesuai standar teknis

2. Kondisi Jalan Lingkungan

- Lingkungan Perumahan atau Permukiman tidak terlayaani dengan jaringan jalan lingkungan
- Permukaan jalan lingkungan buruk kualitasnya.

3. Ketersediaan Air Minum

- Tidak tersedia akses aman air minum
- Tidak tercukupya kebutuhan minimal air minum setiapindividu

4. Kondisi Drainase Lingkungan

- Tidak ada drainase lingkungan
- Adanya genangan dilingkungan perumahan dan permukiman akibat drainase lingkungan tidak bisa mengalirkan limpasan air hujan
- Mutu konstruksi drainase lingkungan tidak sesuai standar teknis

5. Kondisi Pengelolaan Air Limbah

- Tidak sesuai standar teknis sistem pengelolaan air limbah.
- Tidak sesuai standar teknis Prasarana dan sarana pengelolaan air limbah

6. Kondisi Pengelolaan Persampahan

- Tidak sesuai standar teknis Prasarana dan sarana persampahan
- Tidak sesuai standar teknissistem pengelolaan persampahan.

7. Kondisi Pengamanan (Proteksi) Kebakaran

- Tidak ada prasarana proteksi kebakaran
- Tidak ada Sarana proteksi kebakaran

Dan aspek tambahannya, yaitu adanya Ruang Terbuka hijau (RTH) bagi penduduk di wilayah tersebut.

Karakteristik fisik tersebut menjadi dasar indikator dari gejala kumuh dalam proses identifikasi lokasi perumahan kumuh dan permukiman kumuh, selain itu ada juga karakteristik non fisik yang perlu diidentifikasi seperti perilaku masyarakat,kepastian bermukim, kepastian berusaha dan sebagainya.

Untuk mewujudkan tujuan program KOTAKU tersebut dibutuhkan personil sebagai perpanjangan tangan pemerintah kepada masyarakat, dimana pada kondisi normal mewajibkan personil harus sering melakukan koordinasi dengan masyarakat secara langsung, namun sejak terjadinya covid-19 ditahun 2020, telah terjadi perubahan besar dalam seluruh lini kehidupan manusia didunia, dimana untuk mengontrol penyebar virus, maka pemerintah menetapkan WFH (*Work From Home*), sehingga terjadi pergeseran cara kerja personil, dimana organisasi melimpahkan tugas dan tanggungjawab kepada pekerja dengan adanya pelarangan bekerja dikantor ataupun berada diruangan secara banyak, sehingga pekerja melakukan pekerjaannya dirumah yang disebut dengan *work from home* (Mustajab, Bauw, et al., 2020).

Mengukur perilaku WFH karyawan yang efektif penting untuk bisa mengevaluasi manfaat dan biaya atas kebijakan yang dilakukan untuk pengendalian virus dan untuk mengartikulasikan strategi pembukaan kembali optimal (Kramer & Kramer, 2020).perlu

pemahaman yang lebih baik tentang karakteristik pekerjaan dan individu yang terkait dengan efektivitas kerja dari rumah dan penunjukan kelompok kerja dan individu yang lebih baik bekerja atau tidak bekerja dari rumah (Kramer & Kramer, 2020)

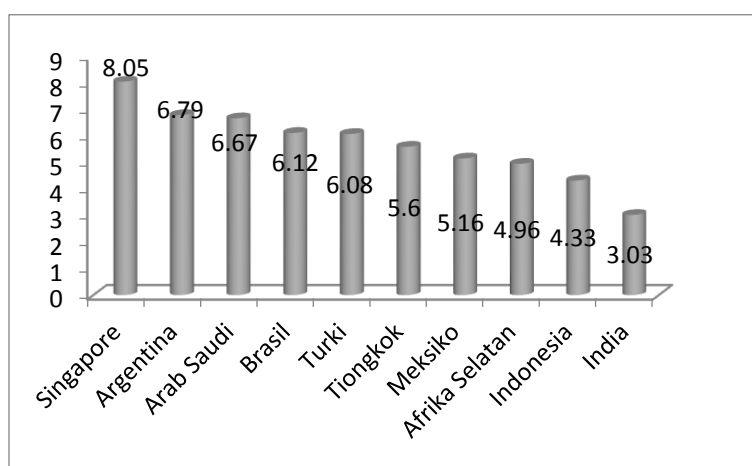
Peningkatan kinerja jarak jauh (*remote working*) ditentukan oleh *remote working digital skill* dan *knowledge Acquisition*. Berdasarkan penelitian Henry et al (2022), Tao et al (2020), dan Mayasari Ginting et al (2019) *Knowledge acquisition* berperan dalam meningkatkan inovasi kinerja, penelitian ini juga didukung oleh (Siu Loon Hoe & Steven dalam Falconer, 2016) bahwa Ada hubungan yang positif antara *Knowledge Acquisition* dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Ranjan et al (2022) Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *working from anywhere, psychological well-being and safety* terhadap kepuasan karyawan , sehingga berdampak kepada kinerja karyawan. *Remote working* memberikan dampak positif dalam otonomi, motivasi dan kepercayaan yang berdampak kepada kinerja (Barbara et al., 2022). Memberikan bukti empiris bahwa gender memoderasi hubungan antara *remote working* dan kinerja karyawan (Farooq & Sultana, 2021). Pemimpin menjalankan *remote working*, mengelola produktivitas karyawan, dan *upskilling for digital* (Bimanti Esthi, 2020).

Berdasarkan penelitian Julius & Ngala (2022) *Digital skill* dapat meningkatkan kinerja karyawan konstruksi melalui aplikasinya dalam perakitan, pelatihan dan pendidikan, pemantauan dan pengendalian, fungsi interdisipliner, kesehatan dan keselamatan dan informasi desain. *Digital skill* akan meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan, namun dampak buruknya akan terjadi pengurangan tenaga kerja(Oxana et al., 2021). *Digital skill* meningkatkan berpikir kritis, kreativitas dan pemecahan masalah yang berpengaruh kepada kinerja karyawan (van Laar et al., 2020). *Digital skill* sebagai sinyal

dan jaminan diantara pekerja yang sudah lanjut usia untuk menunjukkan kinerja mereka (Bokek-Cohen, 2018)

Berdasarkan laporan indeks pembangunan teknologi informasi dan komunikasi (*ICT Development Index*) yang dirilis oleh *international Telecommunication Union (ITU)* per tahun 2017, Indonesia berada pada posisi 114 dunia atau kedua terendah di G20 setelah India (Jayani,2020 dalam Kurnia et al., 2021)



Gambar 2 – *ICT Development Index 2017*

Berdasarkan survei Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2018, bahwa dari ketiga subindeks indeks pembangunan teknologi informasi dan komunikasi (IP-TIK) Indonesia yaitu akses infrastruktur, intensitas penggunaan dan keahlian/keterampilan, maka yang memiliki nilai paling rendah adalah keahlian/keterampilan (BPS,2019 dalam Kurnia et al., 2021)

Sistem kerja dengan *remote working* memiliki tantangan tersendiri. Bagi mereka yang memiliki kemampuan memotivasi dirinya sendiri untuk bekerja, tanpa pengawasan atasan dan cakap dalam penggunaan teknologi, tentu hal tersebut tidak menjadi permasalahan, namun bagi mereka yang terbiasa dengan cara kerja konvensional, faktor usia dan menikah, dengan adanya perubahan sistem kerja ini sangat berpengaruh kepada

kinerja mereka. Dimana tantangan yang dihadapi personil adalah kecakapan dalam penggunaan teknologi, gangguan pekerjaan rumah, komunikasi tidak efektif dengan rekan kerja dan atasan, penundaan pekerjaan dan kesepian karena tidak ada interaksi sosial secara langsung dengan rekan kerja dan atasan, dimana semua tantangan tersebut akan mempengaruhi kinerja personil KOTAKU.

Kinerja adalah penilaian tertulis tentang capaian dari beban pekerjaan yang diberikan dan tempo waktu yang ditetapkan perusahaan (Bernardin dan russel,2002 dalam Ruky, 2006). Dalam pandangan lain, kinerja adalah sebagai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan(Gibson et al., 2012). Kinerja individu menurut (J. Campbell, 1990), yaitu karyawan mengacu pada serangkaian tindakan dan perilaku individu yang relevan dengan tujuan organisasi mereka. Kinerja individu adalah karyawan yang menganggap pekerjaan bukan hanya sekedar untuk mendapatkan uang, sehingga menunjukkan kinerja yang baik (Rego et al., 2007).Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dimana pegawai tersebut bisa berperilaku sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Meskipun perusahaan tersebut menggunakan peralatan yang canggih, ketersediaan biaya serta prosedur kerja yang baik, namun apabila pegawai berperilaku tidak sesuai dengan aturan perusahaan, maka akan berdampak negatif pada pencapaian tujuan tersebut.

Untuk menilai secara akurat pengaruh *digital skill* terhadap capaian target kerja, kepuasan kerja, kesulitan kerja dan kualitas kerja personil diperlukan pengukuran yang objektif, sebab *digital skill* jarang diukur dalam tes kinerja (van Laar et al., 2020).

Dari penjabaran tersebut, maka peneliti termotivasi membuat penelitian dengan judul **“KAJIAN PENGARUH *REMOTE WORKING*, *DIGITAL SKIIL* DAN**

KNOWLEDGE ACQUISITION PADA KINERJA PERSONIL PADA PROGRAM KOTA TANPA KUMUH (KOTAKU) DI SUMATERA BARAT”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalahnya :

1. Bagaimanakah pengaruh *Remote Working* terhadap kinerja Personil di Program KOTAKU?
2. Bagaimanakah pengaruh *Digital Skill* terhadap kinerja Personil di Program KOTAKU ?
3. Bagaimanakah pengaruh *Knowlegde Acquisition* terhadap kinerja Personil di Program KOTAKU?

1.3. Tujuan Manfaat Penelitian

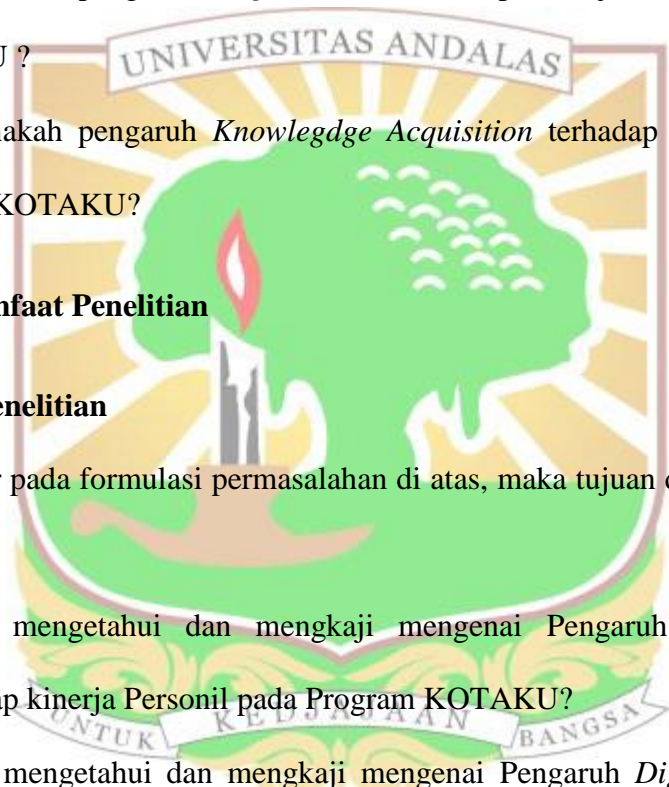
1.3.1. Tujuan Penelitian

Bersumber pada formulasi permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mengkaji mengenai Pengaruh *Remote Working* terhadap kinerja Personil pada Program KOTAKU?
2. Untuk mengetahui dan mengkaji mengenai Pengaruh *Digital Skill* terhadap kinerja Personil pada Program KOTAKU?
3. Untuk mengetahui dan mengkaji mengenai Pengaruh *Knowlegde Acquisition* terhadap kinerja Personil pada Program KOTAKU?

1.3.2. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat sebagai berikut:



1. Secara Teoritis

Peneliti berharap, hasil penelitian ini bisa memperkaya literasi tentang pengaruh *remote working*, *digital skill* dan *knowledge acquisition* terhadap kinerja personil pada program KOTAKU Sumbar serta memberi peluang untuk diadakan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan *remote working*, *digital skill* dan *knowledge acquisition*

2. Secara Praktis

Bagi program KOTAKU untuk memperoleh sumbang saran bagi divisi Manajemen Sumber daya Manusia dalam pengambilan kebijakan tentang penerapan *remote working*, *digital skill* dan *knowledge acquisition* dalam pelaksanaan tugas personil sehingga tercapai kinerja yang sesuai standar program KOTAKU.

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini akan dilakukan dengan obyek penelitian pada Personil Program KOTAKU Sumbar dengan sampel penelitian seluruh Personil Program KOTAKU Sumbar. Pada penelitian ini akan meneliti *remote working*, *digital skill* dan *knowledge acquisition* sebagai variabel bebas yang menjadi sebab terjadinya perubahan pada kinerja sebagai variabel terikat.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Penelitian ini terdiri dari lima Bab dengan urutan penulisan sebagai berikut:

BAB 1 : Adalah bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan pada penelitian ini.

- BAB 2 : Bab ini membahas tentang tinjauan literatur yakni dari ulasan teori dalam penelitian. Dalam hal ini mencakup teori analisis pekerjaan yang terdiri dari uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, dan kinerja pegawai, penjelasan riset terdahulu dan kerangka konseptual.
- BAB 3 : Bab ini membahas tentang metode penelitian yakni metode penelitian secara teknisnya, yang terdiri dari jenis penelitian, model yang digunakan, pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis dengan menggunakan PLS, dan teknik analisis data.
- BAB 4 : Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan ulasannya secara komprehensif. Dimulai dari penjabaran deskripsi responden, ulasan pengujian data, hasil pengujian hipotesis yang dilengkapi analisis ilmiah terhadap output penelitian berdasarkan hasil pengolahan data PLS.
- BAB 5 : Adalah bab penutup yang terdiri dari kesimpulan, dampak riset, penelitian yang terbatas dan ide penelitian yang bisa menjadi rekomendasi dalam mengambil kebijakan dan peneliti berikutnya yang berkaitan dengan topik ini.