

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kebijakan

Kebijakan adalah serangkaian konsep yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan organisasi dan tugas-tugas yang dikembangkan sesuai situasi dan kondisi, Serta cara-cara bertindak sebagai pemimpin. Namun ada juga yang mendefinisikan kebijakan yaitu alat untuk mencapai sebuah tujuan. Artinya kebijakan adalah seperangkat tindakan pemimpin yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin.

Kebijakan juga diartikan sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat di terapkan di pemerintahan, organisasi, dan kelompok sektor swasta dan individu. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum, jika hukum dapat memaksakan atau melarang suatu perilaku, kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan yang paling mungkin memperoleh hasil yang diinginkan.

Menurut Carl Friedrich kebijakan merupakan suatu tindakan yang mengarah pada tujuan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Frederick dalam (Agustino, 2017) kebijakan adalah serangkaian tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu

lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasi untuk tujuan mencapai tujuan bersama.

Menurut Nugroho (Nugroho, 2003) mengemukakan bahwa kebijakan adalah suatu aturan yang mengatur kehidupan bersama harus ditaati dan berlaku mengikat seluruh warganya.

Menurut (Dunn, 1999) Pengertian dari kebijakan adalah kebijakan merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tata nilai baru dalam organisasi. Kebijakan akan menjadi rujukan utama para anggota organisasi dalam berperilaku. Kebijakan pada umumnya bersifat problem solving dan proaktif. Kebijakan lebih bersifat adaptif dan interparatif. Meskipun kebijakan juga mengatur apa yang boleh dan apa yang tidak boleh kebijakan juga diharapkan dapat bersifat umum tetapi tanpa menghilangkan ciri lokal yang bersifat spesifik. Kebijakan harus memberikan peluang diinterpretasikan sesuai kondisi spesifik yang ada.

2.2 Pengertian Pemimpin

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi pemimpin ialah seseorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan, bakat yang dibawa sejak lahir, sehingga dia mempunyai kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan kearah tujuan tertentu (Kartono, 2009).

Menurut Hersey dan Blanchard pemimpin adalah seorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam perspektif yang lebih sederhana. Pemimpin memerankan peranan penting dalam organisasi berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Disamping itu faktor yang paling berperan penting adalah faktor kepemimpinan.

Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinnya, seorang pimpinan haruslah mampu memberi keputusan yang tepat dalam kondisi apapun. Keputusan yang diambil oleh seorang pimpinan haruslah mengutamakan khalayak orang banyak bukan sekedar condong pada kepentingan golongan atau bahkan kepentingan pribadi, lebih mengutamakan kualitas dari pada kuantitas juga harus menjadi prinsip seorang pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Kepemimpinan juga merupakan proses menggerakkan grup atau kelompok dalam arah yang sama tanpa paksaan. Maka pemimpin pada hakikatnya merupakan seorang yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan orang lain sekaligus mampu mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang hendak di capai.

2.3 Pengertian Kebijakan Pemimpin

Menurut Aderson dalam (Tahir, 2014) kebijakan adalah suatu tindakan yang mempunyai tujuan yang dilakukan seseorang pelaku atau sejumlah pelaku untuk memecahkan suatu masalah.

Menurut (Zabir, 2018) kebijakan pemimpin adalah seperangkat tindakan pemimpin yang di desain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan organisasi dan tugas-tugas yang dikemangkan sesuai situasi dan kondisi.

Didalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin mengeluarkan kebijakan-kebijakan antara lain melalui visi dan misi yang digariskan pemimpin. Visi mengandung pengertian kearah mana organisasi selama masa kepemimpinan sebagaimana telah ditentukan. Pelaksanaan kebijakan yang dikeluarkan oleh seorang pemimpin harus ditangani, dikendalikan dan dievaluasi dari waktu ke waktu sehingga tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik, tepat sasaran, tepat waktu dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dengan kata lain pemimpin menjalankan fungsi manajemen secara efektif dan efisien untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan kebijakan yang telah dikeluarkannya. Kebijakan-kebijakan yang telah di keluarkan oleh seorang pemimpin dalam pelaksanaannya harus terukur dalam mencapai hasilnya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yaitu berdasarkan sasaran atau target yang akan dicapai, berdasarkan waktu yang tersedia, berdasarkan biaya yang tersedia,

serta berdasarkan keterampilan dan kemampuan pegawainya dalam melaksanakan kebijakan .

2.4 Bentuk- Bentuk Kebijakan Pemimpin

Menurut (Zabir, 2018) menyatakan di dalam beberapa kajian, bahwa terdapat beberapa bentuk kebijakan seorang pemimpin dalam memotivasi pegawainya, ada yang berbentuk penghargaan (*reward*) dan ada yang berbentuk hukuman (*punishment*). Bentuk-bentuk ini jelas hanya untuk membangkitkan gairah pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diembankan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati.

2.4.1 Penghargaan (*reward*)

Penghargaan (*reward*) adalah suatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Menurut (Moorhead & Griffin, 2013) *reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Selain sebagai bentuk balas jasa pemberian *reward* juga diperlukan sebagai motivasi agar karyawan terpacu untuk bekerja lebih baik.

Menurut (Handoko, 2013) *reward* adalah bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sebagai tuntutan jabatan diperlukan suatu binaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan ,

pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

a. Jenis-jenis *reward*

Menurut (Ivancevich, 2013) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward ekstrinsik* dan *reward intrinsik*.

1. *Reward ekstrinsik* adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Dimana *reward ekstrinsik* terdiri dari *reward finansial* dan *reward non finansial*.

Reward finansial terdiri dari:

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetapi yang diterima dari sebuah perusahaan.

Tunjangan merupakan suatu yang diberikan kepada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan dari rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

Bonus atau *insentif* merupakan tambahan imbalan diatas atau diluar gaji yang diberikan organisasi. Kemudian *reward non finansial* terdiri dari :

Reward interpersonal yaitu biasa disebut penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan *reward interpersonal*, seperti status dan pengakuan.

Promosi yaitu merupakan sebagai bentuk usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

2. *Reward intrinsic* adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari :

Penyelesaian (*completion*) merupakan kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan suatu hal yang penting bagi sebagian orang.

Pencapaian merupakan suatu penghargaan yang muncul dalam diri sendiri yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

Otonomi suatu kegiatan yang timbul pada orang atas pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

2.4.2 Hukuman (*punishment*)

Menurut (Mangkunegara, 2013) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan atau pelanggar.

Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Didalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi.

Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan waktu, intensitas, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi) (Siagian, 2002).

a. Jenis- jenis *punishment*

Menurut (Veitzal, 2013) jenis- jenis *punishment* dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hukuman ringan meliputi, teguran lisan pada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
2. Hukuman sedang meliputi penundaan kenaikan gaji yang seelumnya direncanakan, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat meliputi penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan dari karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.

2.4.3 Jam kerja

Jam kerja normal adalah 40 jam seminggu, tapi tidak semua pekerjaan memiliki resiko yang sama pekerjaan yang berbahaya dan beresiko tinggi berbeda dengan jam kerja pekerjaan yang memiliki resiko rendah (Gomes, 2003, hal. 176). Jam kerja dalam penelitian ini adalah jam kerja yang kembali normal pasca pandemic COVID-19.

Peraturan perundang-undangan telah ditetapkan tentang jam kerja karyawan telah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan juga PP NO.35 Tahun 2021 yang merupakan bagian dari UU Cipta kerja. Baik UU ketenagakerjaan maupun UU cipta kerja keduanya sama-sama menetapkan jam kerja karyawan sesuai DEPNAKER yang bisa digunakan oleh perusahaan diantaranya:

1. 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu dalam satu hari istirahat dalam 1 minggu
2. 8 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dengan 2 hari istirahat dalam 1 minggu.

Tentu peraturan ketenagakerjaan tentang jam kerja ini diatur sesuai dengan kebutuhan atau industri dari perusahaan itu sendiri.

2.4.4 Pengawasan dalam proses pelaksanaan kinerja

Pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Jufrizen, 2016). Menurut Sukarna dalam (Jufrizen, 2016) pengawasan merupakan tindakan-

tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar supaya segala kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan instruksi-instruksi, sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai.

Menurut Atmosudirjo dalam Ferianto dan Triana dalam (Jufrizen, 2016) pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah di tetapkan sebelumnya.

Menurut Prajudi Atmosudirjo bahwa pengawasan ialah keseluruhan dari pada kegiatan-kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Muflihin, 2015, hal. 120)

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan kegiatan pengamatan dan pengevaluasian terhadap pelaksanaan kerja pegawai yang telah ditetapkan oleh perusahaan, guna menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan apabila terjadi penyimpangan diperusahaan dapat segera diketahui dengan cepat sehingga dapat dilakukan tindakan.

2.4.1 Tujuan Pengawasan

Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik. Pengawasan dikatakan sangat penting karena ppada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khilaf, oleh karena itu manusia dalam organisasi harus diawasi, bukan mencari kesalahannya

kemudian menghukunya, tetapi mendidik dan membimbingnya. Menurut (Usman, 2008)

1. menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan
2. mencegah terulang kembalinya kesalahan
3. meningkatkan kelancaran operasi perusahaan, melakukan tindakan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan dalam pencapaian kerja yang baik.

2.5 Pengaruh Kebijakan Pemimpin Terhadap Pegawai

Pengaruh merupakan kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan yang dapat membentuk kepercayaan atau perubahan (Surakhmad, 2012).

Kebijakan *reward* dan *punishment* menjadi hal penting pendorong seseorang untuk bekerja, karena berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Maka dari itu setiap perusahaan wajib memperhatikan *reward* dan *punishment* yang seimbang dengan beban kerja seorang pegawai, oleh karena itu telah dikemukakan system kebijakan *reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh perusahaan memiliki pengaruh positif kepada pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan tersebut, akan tetapi ada sudut pandang yang berbeda hal tersebut tidak langsung memberikan pengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai. Maka dari itu system yang dipakai harus mempertimbangkan banyak aspek sehingga tidak terjadi kesalahan dalam memberikan *reward* dan *punishment* terhadap pegawai.

Pada dasarnya baik *reward* maupun *punishment* sama- sama dibuthkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya. Kedua system tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan karyawannya. Meskipun sekilas fungsi keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas da lebih bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Reward dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan bekerja lebih maksimal. Sedangkan *punishmet* dimunculkan bagi seorang karyawan yag melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan prilaku menyimpang dan mengarah pada prilaku positif.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa *reward dan punishment* digunakan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan agar kinerjanya dapat berjalan secara maksimal.

2.6 Kinerja Pegawai

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa di tunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai factor yang penting artinya bagipeningkatan hail kerja yang menjadi tujuan dari organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Secara umum definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dari dua segi yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja (*performance*) pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin, organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana standard an kompetensi yang disetujui bersama (Saina Nur, 2013).

Menurut (Moeherino, 2012) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagai atau seluruh tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada

sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut (Prawirosentono, 2008) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Dari semua definisi kinerja seperti di atas maka prinsipnya kinerja berkaitan dengan penampilan seseorang dalam suatu pekerjaan berdasarkan ukuran yang berlaku dari pekerjaan bidang tersebut. Penampilan kerja yang optimal dari karyawan akan menghasilkan produk yang meningkat secara efektif dan efisien.

2.6.1 Indikator kinerja pegawai

Menurut (Roobbins, 2016, hal. 260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauhmana pencapaian kinerja pegawai berikut beberapa indikator mengukur kinerja pegawai adalah

1. Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan atau pengawasan.

2.7 Pasca Pandemi Covid-19 (*coronavirus diseases*)

Pada awal tahun 2020, dunia dikejutkan dengan mewabahnya suatu penyakit yang disebabkan oleh sebuah virus yang bernama corona atau dikenal dengan istilah covid-19 (*coronavirus diseases*), diketahui asal muasal virus ini yaitu berasal dari Wuhan, Tiongkok, ditemukan pada akhir tahun 2019. Coronavirus adalah sekelompok besar virus yang menyebabkan penyakit ringan hingga kematian pada penderitanya. *coronavirus diseases* 2019 (*covid-19*) adalah penyakit yang sebelumnya tidak pernah ditemukan pada manusia karena tergolong penyakit jenis baru yang disebabkan oleh virus. Gejala umum inveksi covid-19 antara lain gejala gangguan pernafasan akut seperti batuk, demam, dan sesak nafas.

Virus ini semakin cepat menyebar keberbagai Negara lainnya yang dibawa oleh para wisatawan atau orang-orang yang berkunjung kenegara lain yang tanpa sadar telah terpapar virus corona sehingga mereka menyebarkannya keorang lain

yang belum terpapar. Hal ini lah yang menjadi salah satu penyebab virus corona menyebar dengan sangat cepat di Negara-negara lain. Salah satu Negara yang terdampak adalah Negara Indonesia. Kasus penyebaran virus corona ini semakin bertambah setiap harinya di Negara Indonesia. Akibatnya banyak sector-sektor yang terhambat salah satu contohnya sector perusahaan atau perkantoran. Berbagai Negara kemudian menerapkan protocol covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO), mulai dari cuci tangan tidak melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah, bahkan dilakukan langkah isolasi , mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari pembatasan social bersekala besar/ PSBB sampai *lock down*), sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*working from home/WFH*).

Pada tahun 2022 dimana sudah tercatat kurang lebih 2 tahun covid-19 melanda Indonesia, terhitung sejak diumumkannya pasien pertama terinfeksi virus corona pada 2 maret 2020. Diungkapkan oleh Siti Nadia Tirmidzi Dari Kementrian Kesehatan yakni hingga saat ini pemerintah dan masyarakat telah melewati beberapa gelombang, pandemic covid-19 mulai dari gelombang varian alpha pada 2020, delta di 2021, dan penyebaran varian omicron pada januari 2022.

Pemerintah juga resmi menambahkan vaksinasi booster yang diberikan kemasyarakat yang berusia diatas 18 tahun dan telah menerima dosis primer minimal tiga bulan sebelumnya. Pemerintah juga resmi menambahkan regimen vaksin booster yakni vaksin sinopharm. Dengan demikian ada 6 jenis regimen

vaksin booster yang digunakan di Indonesia yakni sinovac, astrazeneca, Pfizer, moderna, janssen dan sinopharm.

Pemerintah saat ini mulai menyiapkan scenario menuju endemic, dimana proses endemic memang membutuhkan waktu yang panjang, pemerintah saat ini berupaya membuat kondisi pandemic terkendali sebelum masuk pra endemic dan endemic. Kementerian kesehatan menyatakan salah satu jalan menuju endemic covid-19 adalah lewat percepatan vaksinasi. Memberikan vaksinasi lengkap hingga booster diharapkan akan memberikan pertahanan lebih tinggi bagi masyarakat melawan covid-19.

2.8 Penelitian relevan

Berdasarkan hasil penelusuran penulis belum menemukan penelitian yang sama persis dengan penelitian penulis. Namun terdapat beberapa penelitian yang hampir sama dengan penelitian penulis terkait dengan kebijakan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di pasca pandemi covid-19. Adapun penelitian sebelumnya yang relevan antara lain :

1. A.N Sri dewi melakukan penelitian dengan judul peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai studi kasus pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi nusa tenggara barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Tanjung Mulia, Medan. Bentuk penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif.
2. A.N sukri firdaus, melakukan penelitian dengan judul peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan, studi kasus;; LAZ (lembaga amil zakat)

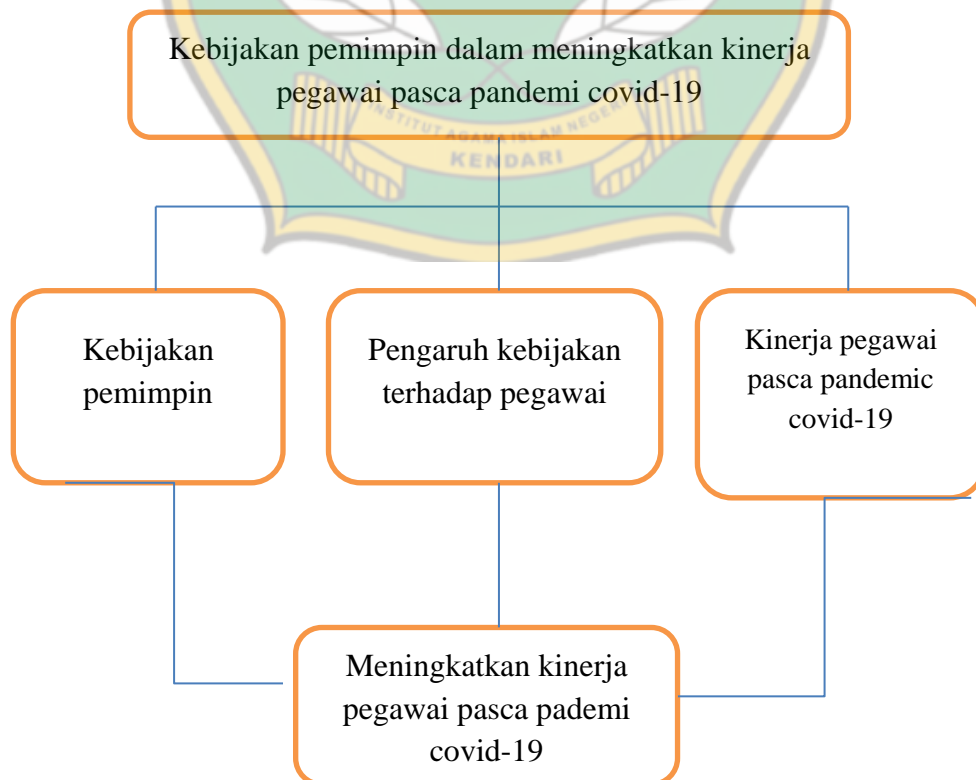
swadaya ummah , pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan pemimpin memiliki peran dalam berjalannya organisasi dengan individu yang ada didalamnya. LAZ swadaya ummah memiliki peran yaitu peran antar pribadi, peran pengambilan keputusan dan peran memberikan informasi. Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, menggunakan metode deskriptif kualitatif.

3. A.N Eka wahyudi, Arif Rahman, Herman melakukan penelitian dengan judul peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai, jurnal manajemen dakwah volume 5, no 4,2020,301;320., fakultas manajemen dakwah , fakultas dakwah dan komunikasi UIN sunan gunung jati, bandung, Study kasus : BAZNAS karawang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin melakukan peningkatan kinerja tersebut dibentu melalui kebijakan umum dan spesifik yang dibuatnya agar pegawai tetap disiplin selain itu mengimplementasikan kepemimpinannya dengan cara membuat pelatihan menciptakan situasi harmonis, memberikan penghargaan, dan melalui evaluasi yang diadakannya menjadikan segala kesalahan yang pernah terjadi dapat diminimalisir untuk kedepannya. Pengumpulan data yang diperoleh dengan wawancara, dokumentasi dan observasi, penelitian ini berupapenelitian kualitatif yang menggunakan metode deskriptif.
4. A.N Muzakki zabir melakukan penelitian dengan judul kebijakan pemimpin dalam memotivasi kerja pegawai, Jurnal Kalam VI,6 No.1 tahun 2018. Study kasus : Baitul mal aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan pemimpin melakukan peranannya dengan memperhatikan job design, meningkatkan kompetensi

pegawai, memberi arahan dan bimbingan, pengawasan dan evaluasi, penghargaan serta pemberian teguran.

2.9 Kerangka Fikir

Kerangka fikir bertujuan sebagai arahan dalam pelaksanaan penulisan, terutama untuk memahami alur pemikiran, sehingga analisis yang dilakukan lebih sistematis dan sesuai dengan tujuan penulisan. Kerangka berfikir juga bertujuan memberikan keterpanduan dan keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan satu pemahaman yang utuh dan berkesinambungan. Namun kerangka berfikir ini tetap bersifat lentur dan terbuka, sesuai dengan konteks yang terjadi dilapangan secara sederhana kerangka berfikir ini dalam penulisan ini digambarkan dalam skema berikut :



Bagan 1 kerangka fikir