

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Akibat pandemi covid-19 banyak mempengaruhi budaya kerja salah satunya pada sektor pendidikan, yang salah satunya sistem kerja hybrid working. Sistem kerja hybrid merupakan sistem kerja kombinasi bekerja dikantor (WFO) dan bekerja dirumah (WFH). Menggabungkan sistem kerja pra-Covid-19 dari pekerjaan jarak jauh, dan cara kerja yang memungkinkan kalaborasi langsung. Hal inipun menjadi salah satu hal yang sangat perlu adanya perhatian oleh manajemen. Karena ini merupakan suatu tren yang baru, dimana perlunya penyesuaian karena ekspektasi tempat kerja dan sistem bekerja telah berubah sejak adanya penerapan work from home selama pandemi Covid-19 kemarin. Maka banyak hal yang perlu dipersiapkan salah satunya oleh sektor pendidikan di Indonesia untuk menyesuaikan pola kerja dan tempat kerja yang sesuai dengan tren dan kebutuhan karyawan maupun mahasiswa dan mahasiswi agar mampu mendukung produktifitas kerja. Perubahan pola dan kebiasaan dalam komunikasi dilingkungan kerja maupun dilingkungan pendidikan yang dipaksa untuk terbiasa virtual untuk berinteraksi dengan guru, dosen, rekan kerja, teman, keluarga dan klien.

Karena keberhasilan dari sistem kerja tersebut (WFO dan WFH) sangat diharapkan terutama oleh sektor pendidikan, melalui industri 4.0 pekerja industri sektor pendidikan dan para pengguna malakukan komunikasi yang saling

terhubung dan berkomunikasi satu sama lain melalui teknologi jaringan komputer, sedangkan di Indonesia, perkembangan industri 4.0 sangat didorong oleh pemerintahan melalui kementerian perindustrian dan didukung oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan sebagai bagian dari riset dan pengajaran sehingga Indonesia mampu bersaing dengan negara lain dan juga harus menyesuaikan dengan tren yang baru. Sektor pendidikan menjadi point utama yang harus ditingkatkan untuk menciptakan generasi yang lebih baik, dan yang berdaya saing global ditegah era digital, pemerintah nasional pada 2018 menetapkan 10 langkah prioritas nasional dalam upaya mengimplementasikan peta jalan Mariking Indonesia 4.0, bahasan pendidikan terdapat pada poin 7 yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) desain kembali kurikulum pendidikan nasional sesuai era 4.0 yang lebih menekankan ke *science, technology, enginrrring, the art dan mathematick* (STEAM).

Dengan adanya sistem pembelajaran hybrid ini membuat proses belajar menjadi *fleksibel dan efisien*, namun juga terdapat hambatan yang sering dirasakan oleh para pelajar, yaitu : (1) adanya keterbatasan teknologi di kota dan didesa. Contohnya semua orang dipaksa atau dituntut mempunyai handphone untuk mengakses pembelajaran secara online. (2) dituntut untuk memiliki kuota untuk melakukan pembelajaran secara online. (3) jaringan internet yang tidak stabil untuk melakukan pembelajaran online.

Sistem kerja hybrid atau hybrid working menjadi salah satu solusi dalam memperbaiki sistem kerja akibat masa pandemi untuk memfasilitasi karyawan agar tetap produktif dalam bekerja. Sistem kerja hybrid merupakan praktik kerja

yang mendorong para profesional untuk bekerja diluar peraturan kantor dengan memiliki kebebasan atau keseimbangan antara bekerja dari kantor dengan bekerja dari rumah atau lokasi lainnya dengan bantuan teknologi. Sistem lingkungan kerja hybrid ini terdapat pembagian *shif work*.

Menurut (Nindyati, 2017) untuk perbedaan persepsi pekerjaan sektor pendidikan dari generasi X dan Y. generasi X merupakan orang-orang yang masuk dalam kelahiran tahun 1965-1990. Dan kini berusia antara 42 hingga 58 tahun ditahun 2023. Generasi ini tumbuh dan kembang diteknologi berkembang dengan pesat, meski belum mengalami kecanggihan semacam ini. Sedangkan generasi Y atau yang biasa disebut generasi Melleennials adalah orang-orang yang lahir pada tahun 1981-1996, usianya menginjak 26 hingga 42 tahun pada tahun 2023, dan generasi Z adalah mereka yang lahir tahun 1997-2012 dengan rentang usia sekarang 8-23 tahun.

Dari perbedaan generasi tersebut pasti banyak sekali perbedaan tentang persepsi lingkungan kerja hybrid, mulai dari proses belajar hingga pengajaran. (Yustika, 2019)mengatakan terdapat beberapa masalah dalam pendidikan online diantaranya adalah kekurangan kualitas sumber daya manusia di pihak guru serta masalah yang dihadapi oleh lembaga pendidikan. Dalam hal ini masalah kesiapan guru terkait dengan bagaimana guru harus siap membiasakan sistem yang harus digunakan untuk pembelajaran online secara efektif.

Berdasarkan data badan pusat statistik (BPS) mengenai jumlah penduduk indonesia pada tahun 2021 (<https://www.bps.go.id>), jumlah generasi X adalah 21,88%, generasi Y adalah 25,87% dan generasi Z 27,94%. Dari data tersebut

bisa dilihat bahwa jumlah angkatan kerja, banyak dipegang oleh generasi Y dan X. Hal ini akan membawa perbedaan pekerjaan ataupun organisasi.

Gen X dikenal sebagai generasi yang menunjukkan kemandirian dalam bekerja dengan dilandasi atauran yang jelas. Gen X ini sangat memerlukan kepastian dalam bekerja apalagi yang berkaitan dengan informasi yang nantinya akan berkaitan dengan jenjang karir, mereka akan loyalitas dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan beberapa hasil penelitian sebelumnya jika berkaitan dengan loyalitas maka gen Y bukanlah generasi yang memiliki loyalitas yang baik atau bagus, maka sering disebut sebagai generasi yang disloyal (Hobart, 2016). Namun gen Y ini lebih memiliki values terkait dengan pengembangan diri dan karir. Karena gen Y tidak akan menetap disuatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai target pencapaian karir sampai kejenjang yang diinginkan, yang artinya akan lebih mudah untuk pindah pekerjaan.

Dari beberapa pendapat, terdapat kurang lebih 4 generasi yang menetapkan nilai-nilai, etika, ide, dan budaya masing-masing yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja maupun keluarga, yang mereka terapkan dalam lingkungan personal mereka maupun lingkungan pekerjaan. Dari setiap generasi tersebut mempunyai ciri-ciri dan pola pikir yang berbeda-beda serta tantangan yang berbeda pula untuk masuk kedalam lingkungan pekerjaan.

(Fauziah & Prabowo, 2017) mengungkapkan bahwa tantangan yang dirasakan pada generasi X berbeda walau teknologi mulai bermunculan, namun kesadaran individu akan hal tersebut masih minim. Pada zaman X, perkembangan teknologi belum pesat. Sedangkan pada generasi Y akan hadirnya teknologi

informasi seperti internet menambah keuntungan bagi mereka, salah satunya dalam proses pembelajaran pada sektor pendidikan. Pada generasi X lingkungan kerja Hybrid masih dirasa kurang, karena generasi ini lebih suka mengajar secara langsung atau tatap muka, sedangkan untuk generasi Y proses lingkungan kerja WHF dan WHO lebih disukai, karena mereka lebih bisa mengekspresikan diri dan bisa mengajar sambil melakukan pekerjaan rumah serta berkumpul bersama keluar. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengambil judul “**Persepsi Lingkungan Kerja Hybrid Antar Lintas Generasi (Perbedaan Persepsi Pembelajaran Hybrid Antar Pendidik Perguruan Tinggi Swasta Dari Generasi X dan Y).**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah yang ada untuk dijadikan titik soal pembahasan dalam penulisan laporan akhir ini yaitu, “Bagaimana persepsi lingkungan kerja hybrid antar lintas generasipada pendidik perguruan tinggi swasta dari generasi X dan Y?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penulisan laporan ini adalah “Untuk mengetahui persepsi lingkungan kerja hybrid antar lintas generasi pada pendidik perguruan tinggi swasta dari generasi X dan Y”?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari praktek kerja lapangan ini antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah ilmu serta menambah pengalaman dan wawasan agar penulis lebih baik dalam melakukan pekerjaan untuk kedepannya dan siap menghadapi dunia kerja nantinya dan mendapatkan kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh didalam praktek yang sesungguhnya.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan evaluasi, serta masukan bagi para karyawan salah satu usaha untuk meningkatkan lagi kinerja karyawan dimasa yang akan mendatang, dan hasil laporan ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran terhadap kinerja pegawai

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan bagi mahasiswayang akan melakukan penelitian lanjut

4. Bagi Pihak Akademis

Semoga hasil laporan ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan bagi para mahasiswa/mahasiswi yang akan melakukan penelitian.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari pokok penelitian dan tujuan penelitian yang ingin dibahas, maka penelitian hanya membatasi ruang lingkup penelitian dan hanya membahas tentang Peesepsi Lingkungan Kerja Hybrid Antar Lintas Generasi (Perbedaan Persepsi Pembelajaran Hybrid Antar Pendidik Perguruan Tinggi Swasta Dari Generasi X dan Y).

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ini dimaksud agar dapat memberikan gambaran secara garis besar dan jelas mengenai laporan secara keseluruhan sehingga terlihat adanya hubungan antara BAB 1 dengan yang lain. Adapun perincian penulisan Laporan di bagi dalam IV bab yang disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang akan menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tinjauan pustaka yang isinya menjelaskan mengenai teori, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran dari hasil yang diperoleh dan diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen dan sektor pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

