



Skripsi

ANALISIS POLA KERJA *FLEXTIME* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA (Studi Kasus: Pegawai Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)

Oleh:

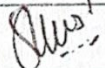
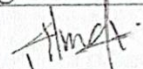
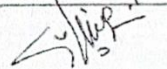
**NAMA : AMANDA WIDIA EKA PUTRI
NIM : MANAJEMEN
PRODI : 22070029**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA BARAT
2026**

PENGESAHAN

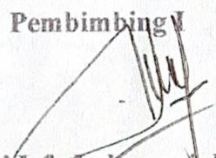
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi Pada
Tanggal 20 Februari 2026

Judul : Analisis Pola Kerja *Flexitime* Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus: Pegawai Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)
Nama : Amanda Widia Eka Putri
NIM : 22070029
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

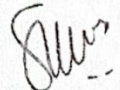
NO	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd	Ketua	
2.	Leli Suwita, S.E., MM	Anggota	
3.	Nurhaida SE, MM	Anggota	
4.	Usmiar, S.E, M.Si	Anggota	

Disetujui oleh:

Pembimbing I


Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd

Pembimbing II

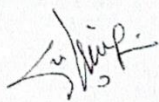

Leli Suwita, SE, MM

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi


Immu Putri Sari, S.E, M.Si

Ketua Prodi Manajemen


Usmiar, S.E, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amanda Widia Eka Putri

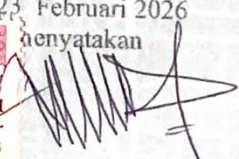
NIM : 22070029

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali bagi acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 23 Februari 2026
Menyatakan


Amanda Widia Eka Putri
22070029

HAK CIPTA

Hak cipta milik **AMANDA WIDIA EKA PUTRI** tahun 2026, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, *copy*, atau *micro film* dan lain sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa kepada cinta pertama sekaligus panutan hidup, Bapak Feri Supri Hartono dan pintu surga Bunda Sri Murni yang selalu memberikan kasih sayang yang tak terhingga, dukungan yang tak terbatas, motivasi yang tak berujung, dan cinta yang tak pernah ada habisnya. Meskipun beliau tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan tapi semangat dan kebahagiaan beliau adalah melihat kesuksesan anaknya. Do'a beliau yang selalu mengiringi menembus langit hingga penulis sampai dititik mampu menyelesaikan studi sampai gelar sarjana. Hiduplah lebih lama untuk menyaksikan kesuksesan penulis, karena penulis tau, bisa apa penulis tanpa doa dari orang tua.
2. Ibu Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd selaku dosen pembimbing I yang tidak hanya membimbing secara akademik, tetapi juga menjadi pengarah, penyemangat, dan motivator yang luar biasa. Ibu bukan hanya membimbing dengan ilmu, namun juga dengan hati. Kemudian Ibu Leli Suwita, SE, MM

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

3. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan nasihat, berbagi pengalaman, dan arahan yang benar atas pembuatan skripsi ini.
4. Ibu Nurhaida, SE, MM selaku dosen penguji I dan Ibu Usmiar, SE, M.Si selaku penguji II yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Usmiar, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
6. Ibu Immu Puteri Sari, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan selama kuliah dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
8. Kepada kedua adik kandung penulis Abang Glen Giovani Saputra dan Adek Kimmi Melody Alexandria, terimakasih sudah menjadi penghangat.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah SWT aamiin.

Padang, 1 Januari 2026
Penulis



Amanda Widia Eka Putri

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

ANALISIS POLA KERJA FLEXTIME TERHADAP PENINGKATAN KINERJA (Studi Kasus: Pegawai Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)

AMANDA WIDIA EKA PUTRI

NIM: 22070029

Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Email: amandawidya1309@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari Analisis Pola Kerja *Flextime* terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa observasi, wawancara secara mendalam dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini berupa reduksi data, triangulasi data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini disimpulkan, bahwa pola kerja *flextime* di BPK Sumatera Barat sangat mendukung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang menerapkan pola kerja *flextime* menunjukkan peningkatan dalam produktivitas dan kesejahteraan pegawai, efektivitas kerja, *output kerja*, serta peningkatan kinerja organisasi. *Flextime* yang diterapkan di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat juga berkontribusi pada peningkatan motivasi *intrinsic* pegawai, serta pengurangan *stress* dan *burnout* (kondisi kelelahan fisik akibat *stress* berkepanjangan). Untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih baik diperlukan peningkatan kompetensi digital, infrastruktur yang memadai, dukungan lingkungan kerja, evaluasi rutin melalui SKP/IKU, serta komitmen manajemen dalam mempertahankan kualitas pegawai pasca diterapkannya *flextime* yang sangat mempengaruhi kesuksesan peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Flextime*, Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

ANALYSIS OF FLEXIBLE WORK PATTERNS ON PERFORMANCE IMPROVEMENT

(Case Study: Employees at the Office of State Audit Agency
Representative Province of West Sumatera)

AMANDA WIDIA EKA PUTRI

NIM: 22070029

Management Study Program, University of Muhammadiyah West
Sumatera

Email: amandawidya1309@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of Flextime Work Pattern Analysis on Improving Employee Performance at the Representative Office of the Supreme Audit Agency (BPK) of West Sumatera Province. This study uses primary and secondary data. This type of research is qualitative research. Data collection techniques in this study include observation, in-depth interviews, and documentation. Data analysis techniques in this study include data reduction, data triangulation, and drawing conclusions. The results of this study conclude that the flextime work pattern at the Supreme Audit Agency of West Sumatera Province strongly supports improving employee performance. Employees who implement the flextime work pattern show increased productivity and employee well-being, work effectiveness, work results, and improved organizational performance. Flextime implemented at the Representative Office of the Supreme Audit Agency of West Sumatera Province also contributes to increasing employee intrinsic motivation, as well as reducing stress and burnout (a condition of physical exhaustion due to prolonged stress). To achieve better performance improvements, it is necessary to improve digital competency, adequate infrastructure, work environment support, regular evaluations through SKP/IKU, and management commitment to maintaining employee quality after the implementation of flexible work hours, which greatly influence the success of improving employee performance.

Keywords: *Flextime, Performance*

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Kinerja.....	9
2.2. Flexibility Time	19
2.3. Tinjauan Penelitian Terdahulu	26
2.3. Desain Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2. Jenis Penelitian.....	29
3.3. Data dan Sumber Data	29
3.4. Teknik Pengumpulan Data	30
3.5. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum	36
4.2 Hasil Penelitian	46
4.3 Pembahasan.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	97

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Standar Jam Kerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan.....	3
Tabel 1.2. Data Jumlah Pegawai BPK Sumatera Barat.....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1. Daftar Wawancara.....	32
Tabel 4.1. Data Kinerja Pegawai BPK Provinsi Sumatera Barat.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Desain Penelitian.....	28
Gambar 2.2 Peta Lokasi Penelitian BPK Perwakilan Sumatera Barat.....	39
Gambar 2.3 Struktur Organisasi BPK Perwakilan Sumatera Barat	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) telah mendorong para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di instansi pemerintah untuk lebih banyak memanfaatkan informasi teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Memberi dan mengajarkan nilai-nilai baru bagi publik. Tanpa terbatas oleh ruang dan waktu. Apalagi roda pemerintahan dituntut tidak berhenti meski adanya pembatasan sosial dan protokol kesehatan yang diterapkan oleh otoritas negara. Para ASN lalu diarahkan bekerja dari rumah, *Work From Home (WFH)*. Pasca Covid-19, seperti di era kenormalan baru, budaya kerja WFH lalu menjadi adaptasi baru di beberapa instansi pemerintah karena dianggap mampu memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work life balance*. Hasil yang diharapkan adalah meningkatnya kinerja ASN.

Dunia kerja terus mengalami transformasi signifikan didorong oleh kemajuan teknologi, perubahan teknologi, perubahan iklim kerja, angkatan kerja dan pergeseran nilai-nilai sosial. Salah satu inovasi yang semakin menonjol dan menjadi topik hangat adalah sistem kerja fleksibel (*flexitime*) dilingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN). Sistem kerja fleksibel adalah cara ideal untuk bekerja karena memungkinkan pekerjaan diselesaikan tanpa batasan tempat dan waktu. Pegawai bisa memilih kapan, di mana, dan berapa lama mereka akan mengerjakan tugas (Mandalahi *et al.*, 2024).

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Beberapa instansi pemerintah kemudian berinisiatif membuat aturan fleksibilitas kerja. Kementerian Keuangan menerapkan skema *Flexible Working Space* (FWS). Menteri Sri Mulyani lalu menetapkan Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 223 Tahun 2020 tentang Implementasi Fleksibilitas Tempat Bekerja (*Flexible Working Space*) di Lingkungan Kementerian Keuangan. KMK ini mengatur tentang kriteria pegawai yang bisa mendapatkan privilege FWS. Kriteria yang ditetapkan diantaranya memiliki Nilai Prestasi Kerja Pegawai (NPKP) baik, responsif, bertanggungjawab, dan mampu melakukan pekerjaan secara mandiri.

Birokrasi (Kementerian PANRB) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN), telah secara resmi mengadopsi sistem kerja fleksibel bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini diatur dalam Peraturan Presiden (Perpres) No. 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai ASN. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja ASN, memberikan kepastian hukum terhadap fleksibilitas kerja, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Peraturan ini lebih lanjut diperinci oleh Peraturan Menteri PANRB (Permen PANRB) No. 4 Tahun 2025, tentang Pelaksanaan Tugas Kedinasan Pegawai ASN Secara Fleksibel pada Instansi Pemerintah. Peraturan ini secara detail mengatur tentang fleksibilitas kerja ASN secara waktu maupun lokasi

Sebagai wujud implementasi dari peraturan pemerintah tersebut, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) melalui Surat Edaran Sekretaris Jenderal

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Nomor 8/SE/X-XIII.2/12/2023 tentang Sistem Kerja Fleksibel bagi Pegawai di Lingkungan Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan, mengadopsi praktik sistem kerja fleksibel khususnya bagi pegawai di lingkungan BPK.

Ketentuan jam kerja fleksibel di lingkungan BPK dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, produktivitas pegawai, memberikan kepastian hukum mengenai minimum kerja, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan penerapan jam kerja fleksibel di BPK diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja, seperti peningkatan produktivitas dan penurunan stres.

Flextime mencakup berbagai jenis fleksibilitas seperti *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah, *work from anywhere* (WFA) atau bekerja dimanapun. Jam kerja yang dapat disesuaikan sangat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Pada dasarnya Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat memiliki standar jam kerja sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Standar Jam Kerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan

No	Standar Jam Kerja	Hari	Keterangan
1	Jam Kerja	Senin s/d Kamis	07.30 s/d 17.00 WIB
		Jum'at	07.30 s/d 17.00 WIB
2	Jam Istirahat	Senin s/d Kamis	12.00 s/d 13.00 WIB
		Jum'at	11.30 s/d 13.00 WIB

Sumber: bpk.go.id Tahun 2025

Meskipun demikian, implementasi sistem kerja fleksibel juga menghadirkan sejumlah tantangan. Tantangan dalam penerapan sistem kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

fleksibel mencakup berbagai aspek, mulai dari manajemen waktu, koordinasi tim, hingga menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Selain itu, perbedaan infrastruktur teknologi dan akses internet yang tidak merata juga dapat menjadi hambatan. Aspek lain yang perlu diperhatikan adalah dampak psikologis dan sosial dari sistem kerja fleksibel, dimana pegawai mungkin mengalami kelelahan mental akibat batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menjadi kabur.

Jam kerja fleksibel akan dinilai sukses apabila karyawan yang menggunakannya merasa puas, kinerja optimal dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal di instansi tempat bekerja. Penerapan *flextime* juga dapat mendorong meningkatnya kepercayaan diri atau *self efficacy*. Penelitian yang dilakukan oleh Locke dan Latham (2013) menyimpulkan bahwa *self efficacy* memberi kontribusi signifikan pada pilihan tingkat tujuan individual dan berdampak pada pencapaian tujuan yang berhubungan dengan kinerja..

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak pegawai yang memberi kontribusi kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia merupakan unsur penting dan juga menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu tujuan organisasi dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

tercapai, apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas (Triyaningsih 2014).

Dari hasil observasi penelitian awal calon peneliti ke Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat, berikut data jumlah karyawan yang bekerja di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

Tabel 1.2.
Data Jumlah Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat

NO	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)
1	Laki-laki	24-56	100
2	Perempuan	24-56	65
TOTAL			165

Sumber : BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025

Berdasarkan jumlah data pegawai diatas, maka calon peneliti melakukan penelitian awal dan wawancara dengan pimpinan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. Kepala Perwakilan Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Barat menjelaskan secara garis besar bahwa penerapan pola kerja *flextime* sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana didalamnya ada peningkatan semangat kerja, loyalitas pegawai, meningkatkan volume kerja, kualitas kinerja pegawai dibidangnya, serta memberikan kemudahan dan kesejahteraan dalam bekerja, di organisasi atau perusahaan.

Dari jumlah keseluruhan pegawai di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat, Kepala Perwakilan Badan



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Barat menyampaikan banyak pegawai yang mengalami peningkatan kinerja pasca diterapkannya pola kerja *flextime*, hanya sedikit yang tidak mengalami peningkatan kinerja dikarenakan faktor-faktor lain seperti stres kerja, beban kerja, evaluasi kerja, kesehatan fisik, dan faktor psikologis.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat bahwa mekanisme kepegawaian BPK RI terbagi menjadi dua yaitu pegawai fungsional pemeriksa dan pegawai penunjang pendukung. fungsional pemeriksa merupakan pegawai yang langsung turun ke lapangan melakukan pemeriksaan terhadap objek pemeriksaan, cek fisik, dan lain-lain. sedangkan pegawai penunjang pendukung memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pemeriksaan, baik dari segi anggaran, biaya, dan sarana prasarana. Dari perbedaan tupoksi dan objek geografis lokasi bekerja munculah masalah yang diperoleh dari pegawai adalah sebagai berikut: Pertama, pegawai di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat, yang melakukan pemeriksaan ke lapangan dengan situasi ruang lingkup lokasi kerja yang variabel dan nomaden dalam musim tertentu, sehingga kesulitan dan terkendala dalam menyelesaikan tugas kerja pada umumnya dengan tepat waktu sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kedua, tanggung jawab keluarga dalam memberikan pengasuhan ideal terhadap anaknya dalam mengantar dan jemput anak sekolah yang menjadi dilema selama ini antara memberikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

pengasuhan terbaik kepada anak dan keluarga atau memberikan kuantitas dan kualitas terbaik dalam disiplin kerja.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil observasi awal calon peneliti di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat dalam hal ini calon peneliti melihat ada beberapa masalah yang ditemui dan menarik untuk peneliti analisa dan uraikan menjadi sebuah karya, dan peneliti membuat judul pada penelitian yaitu tentang “**Analisis Pola Kerja *Flextime* Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus: Pegawai Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat)**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah dampak analisis dari pola kerja *flextime* terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari analisis pola kerja *flextime* terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap jika penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

1. Bagi Peneliti

Penulisan penelitian ini adalah sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Serta untuk mengetahui dampak pola kerja *flextime*, dalam peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat dijadikan acuan atau tambahan pustaka bagi peneliti lain yang membahas tentang ini.

3. Bagi Perusahaan/Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan yang positif bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja perusahaan/instansi. Serta dapat menjadi acuan evaluasi untuk berbagai faktor yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan/instansi.