

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja organisasi telah berubah sekarang. Saat ini, kegiatan bisnis telah menjadi lebih global dan kompetitif dibandingkan dengan masa lalu. Semua ini terjadi karena kecepatan yang lebih cepat dari kemajuan dalam teknologi informasi dan komunikasi, yang memberikan pekerjaan yang lebih dinamis dan Multidimensional. Dalam rangka menanggapi perubahan tersebut, struktur organisasi, sistem dan proses telah membaik dan menjadi lebih adaptif dan fleksibel. Karena kemajuan teknologi seperti tren terhadap tim virtual sebagai unit organisasi telah meningkat. Sekarang hari, banyak organisasi telah bergeser dari kerja tim konvensional ke tim virtual bekerja.

Konsep gaya kerja virtual bukanlah hal baru. Melalui teknologi komunikasi jenis ini kerja telah dipraktekkan sejak bertahun-tahun dan literatur yang luas tersedia pada topik ini pada saat ini. Namun, konsep pengaturan kerja virtual tetap tidak memuaskan dan dianggap sebagai kelas dua (sesuatu yang harus dilakukan ketika seseorang tidak bisa melakukan perjalanan). Karena globalisasi yang lebih cepat dan untuk menyambut Generasi Y di dunia usaha kepedulian terhadap lingkungan virtual untuk kualitas yang lebih baik dari pekerjaan menjadi lebih kritis.

WHO telah mengumumkan tentang pandemic virus Covid-19 yang telah mewabah dunia. Presiden Indonesia Joko Widodo dalam pidatonya pun telah mengintruksikan untuk masyarakat Indonesia mengurangi kegiatan di luar rumah yang tidak penting. Termasuk menerapkan sistem kerja work from home dan sekolah serta kuliah secara online. Ini merupakan langkah strategis yang diambil pemerintah untuk pencegahan wabah virus corona yang semakin meluas di Indonesia saat ini.

Kebijakan ini banyak menimbulkan pro dan kontra terutama bagi para pekerja. Work from home bagi sebagian bidang pekerjaan memang belum bisa dilakukan, apalagi dari kesiapan organisasi belum tentu semua siap dengan sistem

Work From Home (WFH) ini.

Masalah work from home (“WFH”) atau bekerja di rumah di tengah wabah corona dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Sedangkan pada instansi pemerintahan sendiri, kebijakan WFH dirumuskan dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah (“SE 19/2020”).

Pegawai pemerintah yang berada di lingkungan instansi pemerintah dapat menjalankan tugas kedinasan dengan *telecommuting*. Namun, pejabat pembina kepegawaian harus memastikan terdapat minimal dua level pejabat struktural tertinggi untuk tetap melaksanakan tugas pegawai pemerintahnya di kantor agar penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat tidak terhambat.

Pegawai pemerintah yang sedang melaksanakan WFH harus melakukan *telecommuting* sesuai domisili rumah masing-masing, kecuali dalam keadaan mendesak. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan terkait pangan, kesehatan, ataupun keselamatan, dan harus melaporkannya kepada atasan langsung.

telecommuting merupakan sebuah sistem yang mengedepankan fleksibilitas kerja, di mana pegawai tak perlu pergi ke kantor karena segala komunikasi dapat dilakukan lewat bantuan teknologi. Dengan sistem ini, banyak pegawai yang pada akhirnya bekerja di rumah.

Jika terdapat rapat/pertemuan penting yang harus dihadiri, pegawai pemerintah yang sedang melaksanakan *telecommuting* dapat mengikuti rapat tersebut melalui sarana teleconference dan/atau video conference dengan memanfaatkan sistem informasi dan komunikasi ataupun media elektronik.

Memang dalam pelaksanaan pekerjaan, masih ada yang belum sesuai dengan pelaksanaan kerja dalam pelaksanaan *telecommuting* dan ada permasalahan yang terjadi :

Sulit konsentrasi karena banyaknya distraksi yaitu Seperti notifikasi ponsel, keributan di sekitar rumah, atau panggilan dari orangtua. (<https://www.merdeka.com/gaya/4-tantangan-umum-saat-work-from-home-waspada-bikin-performa-menurun.html> diakses pada tanggal 18/04/2020 17;35)

Pengaturan *telecommuting* dapat sangat bervariasi untuk pekerja yang berbeda; mereka dapat bekerja dari kantor rumah, Ruang Co-Working atau lokasi lain; dan semakin mereka mungkin secara geografis jauh dari organisasi atau klien yang mereka layani.

telecommuting seperti itu dapat menguntungkan pimpinan dan pegawai, kata para ahli. Pimpinan dapat menyewa secara geografis didistribusikan bakat dan mengurangi biaya overhead, sementara pegawai dapat memperoleh fleksibilitas, menghemat waktu, dan mengurangi transportasi. Tetapi dampak dari pengaturan tersebut pada produktivitas, kreativitas dan semangat telah up untuk perdebatan, terutama karena bekerja dari rumah menawarkan pegawai lebih sedikit kesempatan untuk berbicara dan jaringan dengan rekan mereka dan akan menimbulkan permasalahan dalam melakukan pekerjaan dan akan terjadi misskomunikasi.

Tabel 1.1 Data Permasalahan SDM Saat *Telecommuting*

Pembuatan program tidak jalan	40%
Laporan Kerja terlambat	30%
Miss Komunikasi	30%

Sumber : Kasubag Tata Usaha Instansi Kecamatan Medan Satria

Menurut hasil data *telecommuting* dalam beberapa minggu terakhir diterapkan ada beberapa permasalahan yang muncul dalam penerapan program tersebut dalam pembuatan program tidak berjalan sesuai dengan tupoksi sekitar 40%, laporan kerja terlambat sekitar 30% dan miss komunikasi dalam pekerjaan sekitar 30%, hal ini menggambarkan bahwa program *telecommuting* yang dijalankan masih belumlah tercapai sesuai dengan pekerjaan pada umumnya.

Menurut Sekel dalam wawancara permasalahan penerapan *Telecommuting*

Bercampurnya waktu kerja dengan aktivitas rumah, terbawanya suasana yang nyaman dan tidak focus dalam bekerja, Motivasi kerja bisa hilang karena suasana berbeda jauh dengan kerja di kantor. tidak ada pengawasan dari atasan langsung, sehingga membuat motivasi kerja menurun dan tidak terkontrol. Salah satu tandanya dengan pekerjaan yang selalu telat dari deadline yang sudah ditentukan. Selalu terjadi miss komunikasi dalam menjalankan pekerjaan karena ada beberapa pegawai yang Gaptek.

Karena kemajuan teknologi, organisasi sangat bergantung pada tim virtual untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Ini adalah tantangan yang lebih besar untuk memimpin tim seperti literatur yang berlaku pada kepemimpinan tim virtual tidak menerjemahkan langsung ke dalam konteks kepemimpinan. Hampir setiap organisasi era saat ini terlibat untuk bekerja dalam pengaturan lingkungan virtual baik secara penuh maupun sebagian. Hal ini tidak sulit bagi setiap organisasi untuk mendirikan lingkungan kerja virtual hari ini karena mudah ketersediaan infrastruktur dan perangkat lunak.

Dalam beberapa minggu terakhir penerapan *telecommuting*, berdasarkan data dari pencapaian kinerja Pegawai PPNPNS Kecamatan Medan Satria Kota Bekasi terdapat data pencapaian target kerja mingguan yang belum mencapai angka 100%, di mana hal tersebut mengindikasikan adanya peran pemimpin yang tidak tepat dalam membuat program dalam pencapaian target serta control yang belum optimal dalam menjalankan kepemimpinan. Berikut ini data mengenai perbandingan perkembangan penilaia kinerja Pegawai PPNPNS Kecamatan Medan Satria Kota Bekasi laporan dan yang harusnya mengalami peningkatan dalam pencapaian hasil kerja tapi pada kenyataanya masih terjadi banyak yang belum mencapai hasil yang menjadi target dari organisasi, seperti terlihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2 Target Kerja Mingguan pegawai PPNPNS

NO	Uraian Kerja Mingguan	Target kerja Mingguan	Capaian Target Kerja	
			Volume	%

1	Distribusi kartu sehat warga	1	0.8	80%
2	Distribusi kartu keluarga dan E-KTP	4	3.5	87,5%
3	Melaporkan kegiatan di RT dan RW	7	6.4	91,4%
4	Membantu masyarakat dalam birokrasi ke Rumah sakit	11	9,8	89,1%

Sumber : Kasubag Tata Usaha Kec.Medan Satria

Dalam melakukan *telecommuting* diperlukan kepercayaan dan disiplin untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, karena pekerjaan dilakukan melalui virtual yang dibantu oleh mobile jarak jauh, hal ini pasti menimbulkan lemahnya proses pengawasan dalam bekerja karena pimpinan tidak melihat secara langsung para stafnya dalam bekerja maka diperlukan kepercayaan dan disiplin untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

Tidak ada pengawasan langsung dari organisasi. Bisa saja organisasi menganggap pegawai justru sibuk bermain game, menonton film, hingga pergi bersenang-senang saat jam kerja. Ini dikhawatirkan mengurangi produktivitas kerja. Kepercayaan yang kuat diperlukan disini. (<https://www.industry.co.id/read/63236/kenali-risiko-pegawai-work-from-home-dan-solusinya> diakses pada tanggal 18/04/2020 17:46)

Dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melihat *Telecommuting* pegawai Kecamatan Medan Satria. Bagaimana Disiplin dan kepercayaan mempengaruhi *Telecommuting* pegawai PPNPNS

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang dihadapi oleh Pegawai PPNPNS Kecamatan Medan Satria untuk melaksanakan tugas yang diembannya adalah :

1. Sulit konsentrasi dalam bekerja pada saat *Telecommuting*
2. Pembuatan program tidak berjalan sesuai dengan yang ditentukan
3. Kurangnya kedisiplinan sehingga terlambat dalam pembuatan laporan

kerja

4. Missskomunikasi terjadi antara pimpinan dan bawahan yang mengakibatkan beda persepsi.
5. Kurangnya kepercayaan karena kurangnya pengawasan langsung oleh pimpinan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil data tersebut diatas maka perlu lah diadakan penelitian untuk mengetahui *Telecommuting* yang terjadi dilingkungan pegawai PPNPNS Instansi Kecamatan Medan Satria. Penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap *Telecommuting* pada Instansi Kecamatan Medan Satria?
2. Apakah terdapat pengaruh kepercayaan terhadap *Telecommuting* di Instansi Kecamatan Medan Satria?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin dan kepercayaan secara bersama-sama terhadap *Telecommuting* pada Instansi Kecamatan Medan Satria?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan penelitian ini sesuai dengan permasalahan diatas adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap *Telecommuting* di Instansi Kecamatan Medan Satria.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan terhadap *Telecommuting* di Instansi Kecamatan Medan Satria.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan kepercayaan secara bersama-sama terhadap *Telecommuting* pada Instansi Kecamatan Medan Satria

1.4.2 Manfaat Penelitian

Sedangkan untuk manfaat penelitian yang di harapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang memiliki kaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- 1) Penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis mahasiswa di

bidang manajemen SDM, khususnya dalam kajian Disiplin, kepercayaan dan *Telecommuting*

- 2) Selain itu penelitian juga diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, dan secara praktis bisa digunakan untuk memecahkan masalah yang timbul di bidang sumberdaya manusia.
- 3) Penelitian diharapkan inemberikan kegunaan praktis berupa informasi, bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi Instansi untuk memperbaiki kondisi kerja pegawai.

1.5 Pembatasan Masalah

Bertolak dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, di atas, menunjukkan bahwa permasalahan yang ada memang sangat luas cakupannya. Mengingat bahwa peneliti memiliki keterbatasan dalam kemampuan, baik masalah waktu, biaya dan tenaga, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada dua variabel yang diduga, mempunyai pengaruh terhadap *Telecommuting* kerja di Instansi Kecamatan Medan Satria, yaitu : (1) Disiplin dan (2) kepercayaan

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan permasalahan, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi penjelasan mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya yang di dalamnya memuat landasan teori dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi penjelasan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan

tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisa data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisi penjelasan mengenai hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan, saran serta implikasi manajerial.

