

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Virus Covid-19 menyebar begitu cepat sehingga *World Health Organization (WHO)* menyatakan pandemi di seluruh dunia. WHO menghimbau agar masyarakat internasional untuk menerapkan *social distancing* dan *physical distancing* dengan menjaga jarak fisik dan sosial dari orang lain, guna memutuskan mata rantai penularan Covid-19. Negara yang terkena virus telah menerapkan karantina dan lockdown yaitu menutup semua jalan, bandara, pelabuhan dan tempat umum seperti perkantoran, sekolah, pusat perbelanjaan, pusat hiburan, kafe dan restoran. Di Indonesia, virus Covid-19 sudah mulai menyebar sejak 2 Maret 2020. Hal ini mendesak pemerintah pusat dan daerah mengambil tindakan preventif untuk memutuskan mata rantai penyebaran Covid-19. Salah satunya melalui penerapan kebijakan *work from home (wfh)*. Kebijakan ini tertuang dalam surat edaran menteri PAN-RB no 19 tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara (ASN) dimaksudkan sebagai pedoman bagi instansi Pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah (*work from home*) bagi aparatur sipil negara sebagai upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19.

Dasar hukum bekerja di rumah (*work from home*) pada saat wabah Covid-19 dapat dikaitkan dengan keputusan ketenagakerjaan dalam Pasal 86 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak untuk suatu pekerjaan dengan keselamatan dan perlindungan kesehatan. Tingkat kesadaran yang tinggi ini merupakan salah satu bentuk apresiasi bagi pegawai, karena keselamatan dan kesehatan kerja pegawai adalah yang terpenting dan sumber daya manusia dalam instansi pemerintah harus dikendalikan dalam keadaan apapun sebagai bentuk pelayanan terhadap masyarakat.

Dalam masa pandemi, pegawai sulit untuk mencapai kinerja dikarenakan adanya kebijakan bekerja dirumah yang mana mereka tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja. Kinerja merupakan prestasi pegawai di lingkungan kerja. Kinerja yang tinggi mencerminkan bahwa pegawai merasa puas dengan

pekerjaannya dan memenuhi semua kewajibannya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan individu atau lingkungan instansi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika profesi, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, hubungan manajemen tenaga kerja dan kebijakan pemerintah tentang produksi, investasi, perizinan, teknologi, keuangan, harga, dan distribusi.

Salah satu cara untuk pegawai mencapai kinerjanya, yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Adapun dari lingkungan kerja fisik yang dapat memadai seperti ukuran ruangan kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, meja kerja, kursi kerja serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif maka mengakibatkan stress bagi pegawai yang pada akhirnya dapat menimbulkan penurunan pencapaian kinerja pegawai.

Dalam perkembangannya, kinerja pegawai tidak terlepas dari peraturan disiplin itu sendiri. Disiplin adalah sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas. Dengan melakukan tugas utama dan fungsi secara disiplin, maka kinerja pegawai akan sesuai seperti apa yang diharapkan. Nilai-nilai disiplin dapat berkembang dengan situasi lingkungan yang mendukung antara pegawai dan pemimpin. Dikarenakan disiplin mempunyai peran yang penting dalam mencapai tujuan instansi.

Penelitian ini dilakukan pada Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Jakarta. Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) merupakan lembaga pemerintah non kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga nuklir. Lokasinya terletak di Jalan Kuningan Barat Raya No 1A RT 10 RW 01, Kelurahan Kuningan, Kecamatan Mampang Prapatan, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12710. BATAN memiliki total 2.345 pegawai dan 24

unit kerja. Dalam penelitian ini, penulis akan fokus meneliti pada Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN yang mempunyai sebanyak 93 pegawai. Biro umum dan pengadaan barang dan jasa merupakan salah satu unit kerja yang setingkat dengan eselon II yang berada dibawah sekretariat utama dengan tugas pokok melaksanakan koordinasi pengelolaan pengadaan dan perlengkapan, rumah tangga, keuangan dan pelaporan, serta kegiatan tata usaha dan protokol. Setiap tahun, pegawai BATAN menandatangani Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai rencana operasional dalam menjalankan tugasnya guna mencapai target aparatur sipil negara (ASN). Sasaran kerja pegawai merupakan pedomani yang meliputi kegiatan yang akan dilaksanakan, hasil yang akan dicapai dan kapan harus diselesaikan.

Surat Edaran PAN RB nomor 67 tahun 2020 tentang perubahan sistem kerja aparatur sipil negara. Dimana dalam surat edaran tersebut tertulis bahwa instansi pemerintah yang berada di zona kabupaten / kota yang berisiko tinggi penyebaran Covid-19 persentase *Work From Office* (WFO) maksimal 25% sebagai langkah kedisiplinan masyarakat dalam menaati protokol kesehatan. Sehubungan dengan hal itu, untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik dengan tetap memprioritaskan kesehatan dan keselamatan pegawai, perlu penyesuaian sistem kerja bagi pegawai dalam tatanan normal baru dengan cara menjalankan protokol kesehatan dalam aktivitas keseharian. Pegawai yang melakukan tugas kedinasan di kantor (*Work From Office*) maupun di rumah (*Work From Home*) dapat mencapai sasaran kerja dan memenuhi target kinerja pegawai. Untuk memenuhi pencapaian sasaran kerja tersebut harus dilengkapi dengan laporan hasil pelaksanaan tugas yang dilaporkan melalui aplikasi instansi. Berikut ini merupakan data mengenai tingkat persentase pegawai yang melakukan *work from home* dan *work from office* tahun 2020.

Tabel 1.1
Persentase WFO dan WFH Pegawai Biro Umum dan Pengadaan Barang dan
Jasa BATAN Jakarta Tahun 2020

NO	BULAN	TINGKAT PRESENTASE	
		WFO	WFH
1	MARET	-	-
2	APRIL	-	-
3	MEI	-	-
4	JUNI	-	-
5	JULI	33.67	66.33
6	AGUSTUS	41	59
7	SEPTEMBER	35	64
8	OKTOBER	32	68
9	NOVEMBER	46	54
10	DESEMBER	40	60

Sumber : Sub Koordinator TU Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa

Keterangan :

(-) Pegawai melakukan *Work From Home* (WFH) 100%

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase WFO lebih tinggi, sesuai dengan kebijakan pemerintah yang mengharuskan pegawai melaksanakan *Work From Office* (WFO) maksimal 25% di zona merah. Hal ini mengakibatkan banyak pegawai di Badan Tenaga Nuklir Nasional yang terpapar virus Covid-19. Menurut salah satu pegawai, penyebab tertularnya virus tersebut karena salah satu pegawai pada saat *work from home* bepergian keluar rumah dan saat pegawai tersebut masuk kantor, dimana ruangan kerja yang tertutup menggunakan ac sentral, ruangan kerja yang tidak luas sehingga tidak ada jarak meja antar pegawai dan kurangnya ventilasi udara membuat tidak adanya pertukaran sirkulasi udara yang menyebabkan lebih mudah menularkannya kepada pegawai lain. Akibat dari adanya virus Covid-19 ini, pegawai mengalami rasa ketakutan yang berlebihan akan tertular virus Covid-19 dari rekan kerjanya yang menyebabkan mereka kesulitan untuk melakukan kerja sama secara langsung sehingga kinerja pegawai mengalami penurunan. Selama *Work From Home* disiplin pegawai kurang

pegawasan dikarenakan pihak instansi sulit untuk memantau langsung secara fisik keberadaan pegawai, dimana dalam aplikasi tersebut tidak tercantumnya bukti foto monitoring pegawai selama di rumah sehingga yang dilihat oleh instansi hanya titik lokasi rumah. Pegawai ada juga yang melakukan kecurangan dengan menyuruh salah sakeluarganya untuk absen, padahal pegawai tersebut sedang tidak berada di rumah. Pekerjaan pun cenderung lebih sedikit, sehingga pegawai mengalami penurunan kinerjanya yang mengakibatkan pegawai tersebut sulit untuk mencapai kinerjanya di masa pandemi ini.

Dari permasalahan yang sudah diuraikan dalam latar belakang diatas, bahwa saat ini terdapat permasalahan pegawai bekerja selama pandemi. Untuk itu penulis merasa tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 Di Biro Umum Dan Pengadaan Barang Dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Jakarta.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai selama pandemi Covid-19 di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai selama pandemic Covid-19 di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja selama pandemi Covid-19 di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai selama pandemic Covid-19 di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai selama pandemic Covid-19 di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN.
3. Untuk lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai selama pandemi Covid-19 di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain :

a. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktik manajemen sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai selama bekerja dari rumah.

b. Bagi Universitas

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya program studi Manajemen.

c. Bagi Instansi

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam menjaga lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam masa pandemic covid-19.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 Di Biro Umum Dan

Pengadaan Barang Dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN)”, sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis membahas tentang landasan teori yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, sumber dan jenis data, dan teknik pengolahan data.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang profil Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN Jakarta, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan penelitian yang berisikan saran-saran yang kiranya bisa bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, serta saran-saran untuk penelitian selanjutnya.