

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kehidupan dunia mengalami perubahan yang luar biasa yang dirasakan seluruh umat manusia di dunia pada awal tahun 2020, pertama kalinya dunia dihebohkan dengan adanya wabah virus baru yang dimulai di kota-Wuhan Cina yang tingkat penyebaran begitu cepat ke seluruh dunia, dimana virus ini dikabarkan dapat menular begitu gampangya dalam aktivitas sehari-hari. Virus Covid-19 (*corona virus diseases*) atau yang disebut *virus corona* ini merupakan wabah yang dapat menginfeksi saluran pernafasan. Virus ini telah menular ke seluruh dunia termasuk ke Indonesia. Pada awal bulan Maret 2020 lalu pemerintah Indonesia mengumumkan bahwa virus ini telah sampai di Indonesia, dan dalam penyebarannya *virus corona* di Indonesia sangat cepat.

Beberapa daerah seperti Jakarta dan beberapa kota di Pulau Jawa, penyebaran virus ini meningkat sangat cepat dan tingginya angka positif yang kena virus ini berdampak negative pada aktivitas sosial, kesehatan, mental, perekonomian masyarakat serta pendidikan di Indonesia. Dengan terbatasnya semua aktivitas tersebut berpengaruh besar terhadap roda perekonomian dan sumber daya manusianya. Dalam upaya menangani kasus wabah ini, pemerintah Indonesia telah bertindak tegas dalam mengambil tindakan cepat dalam mengantisipasi penyebaran virus ini dengan menerapkan protokol kesehatan yang sesuai dengan WHO (*World Health Organization*), pemerintah juga mengeluarkan kebijakan baru berupa penerapan sistem kerja dari rumah (*Work From Home*), pendidikan dengan sistem pembelajaran secara daring (*online*), dan menghimbau masyarakat agar selalu pakai masker, jaga jarak, selalu mencuci tangan (3M) dengan bertujuan memutus rantai penyebaran virus covid-19.

Situasi dan kondisi yang diuraikan diatas, jelas secara langsung membawa dampak kepada perusahaan dan organisasi. Yang paling kelihatan di permukaan adalah akibat dan dampak dari tidak dapat hadirnya karyawan bekerja dikantor seperti biasa. Semua sector wajib mematuhi peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia. Termasuk yang ada di Indonesia maupun organisasi yang

berada di luar Indonesia. Semuanya wajib mematuhi peraturan dimaksud. Padahal setiap organisasi sebelum pandemic datang, pasti sudah memiliki rencana kerja atau tujuan kerja baik dalam jangka pendek maupun jangka panjangnya. Dan tidak bisa dipungkiri bahwa pencapaian tujuan dimaksud tidak lepas dari peranan para karyawan yang dimilikinya. Bagaimana mungkin target atau sasaran kerja dapat dicapai organisasi kalau kinerja karyawannya rendah akibat dari “ ketidakhadiran bekerja” karena mematuhi peraturan kesehatan dari pemerintah ini. Padahal kinerja karyawan merupakan ujung tombak berjalannya organisasi sesuai dengan rencana. Disini kinerja karyawan maksudnya adalah seseorang yang memiliki potensi keterampilan dan tanggung jawab penuh dalam mencapai tujuannya. Itu sebabnya perusahaan atau organisasi selalu melakukan penilaian kerja pada setiap karyawan yang memiliki kinerja baik, dan akan memberikan sebuah apresiasi dalam bentuk ucapan selamat, kenaikan jabatan, kenaikan gaji dan lain-lain.

Penilaian kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Karena kegiatan penilaian ini akan menentukan kebijakan sumber daya manusia pada setiap perusahaan atau organisasi. Perusahaan/organisasi menilai karyawan bekerja dengan baik atau tidak, tergantung pada setiap jenis dan jumlah (kualitas dan kuantitas) dari pekerjaan yang dikerjakan, sehingga perusahaan/organisasi dapat mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kinerja baik, diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan tanggung jawab penuh dan dapat menggunakan potensinya secara efektif untuk berkembangnya kinerja perusahaan/organisasi.

Dalam sebuah organisasi yang *non-profit* seperti Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia sekalipun, situasi pandemic selama tahun 2020 ini, sangat mempengaruhi kinerja karyawan terutama karena pengaruh *work from home* dan disiplin kerja karyawannya. Perubahan situasi ini pasti mempengaruhi sifat dan semangat setiap karyawan. Dan perubahan ini membawa persoalan baru bagi organisasi. Setiap karyawannya diwajibkan menjalankan pekerjaan dari rumah. Kondisi apa yang harus dimiliki karyawan agar tetap memiliki semangat kerja yang sama ketika bekerja di kantor seperti biasa. Apakah perubahan sistem kerja ini dapat menciptakan kinerja karyawan yang tetap baik, disiplin dalam bekerjanya atau malah sebaliknya?.

Tabel 1. 1 Data Layanan Pengaduan Kasus WNI Tahun 2020

Bulan	Data kasus WNI Bermasalah		Penyelesaian Kasus	
	Kecelakaan Kerja	Tidak di Bayar Gaji	Target Penyelesaian	Terealisasikan
Januari	1	2	1 Hari	1 Hari
Februari	2	1	1 Hari	1 Hari
Maret	1	1	1 Hari	2 Hari
April	1	0	1 Hari	3 Hari
Mei	1	1	1 Hari	2 Hari
Juni	2	2	1 Hari	2 Hari
Juli	0	1	1 Hari	1 Hari
Agustus	1	2	1 Hari	1 Hari
September	2	3	1 Hari	1 Hari
Oktober	0	0	1 Hari	-
November	1	1	1 Hari	2 Hari
Desember	1	2	1 Hari	1 Hari

Sumber : Hrd Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas pada Data Layanan Pengaduan Kasus WNI Tahun 2020 dapat disimpulkan, bahwa penyelesaian kasus pada bulan Maret hingga Desember tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan karena adanya pengaruh dari *work from home* dan disiplin kerja selama pandemic ini, yang dimana sebagian karyawan melaksanakan pekerjaannya dari rumah sehingga kurang efektif dan efisien dalam menyelesaikan kasus-kasus yang terjadi pada “Layanan Pengaduan Kasus WNI”. Terkait permasalahan disiplin kerja karyawan itu sendiri, dapat diketahui

penyebabnya adalah kurangnya tingkat kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan organisasi, selain itu juga terlihat dari penggunaan waktu kerja yang belum efektif dan efisien dalam penyelesaian kasus yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan, serta masih kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan dalam bekerja dari rumah, padahal target kerja dari kantor adalah penyelesaian dalam satu hari kerja. Disini terlihat bahwa kinerja karyawan akan dianggap baik apabila didukung dengan disiplin kerja meskipun karyawan tersebut bekerja dari rumah (*work from home*).

Work From Home (WFH) sering disebut bekerja dari rumah dimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya tidak di kantor melainkan melakukannya dari rumah. Meskipun dalam penerapan *WFH* ini memiliki tantangan tersendiri namun tidak semua pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah.

Organisasi yang menerapkan sistem bekerja dari rumah pasti akan mengalami perubahan-perubahan dalam tingkat kinerja karyawannya. Meskipun dengan penerapan sistem tersebut organisasi mengambil keputusan bahwa tidak semua karyawan dapat bekerja dari rumah melainkan hanya karyawan bidang tertentu saja.

Sampai sejauh ini menurut peneliti, pelaksanaan *WFH* dapat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Meskipun alasan pemerintah dengan penerapan sistem ini adalah demi melakukan pencegahan penyebaran wabah *virus corona*. Beberapa permasalahan dari menurunnya kinerja karyawan, dapat disebabkan karena mengalami gangguan koneksi dalam berdiskusi dengan tim kerja, terlambatnya pengumpulan data-data yang diperlukan dalam penyelesaian masalah, adanya beban kerja yang lebih dalam melakukan pekerjaan, gangguan kerja dari lingkungan sekitarnya sehingga karyawan tidak fokus dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dan lain-lain.

Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia juga telah menerapkan *Work From Home (WFH)* ini sejak pertengahan bulan Maret 2020. Kerajaan Malaysia pada saat itu juga mengumumkan peraturan bekerja pada masa pandemi dalam bentuk surat himbauan kepada Konsulat Republik Indonesia di Tawau

Malaysia, terkait dengan hadirnya kasus *virus corona* pertama kali di Malaysia. Seluruh organisasi/perusahaan di Tawau, dihimbau untuk memberlakukan uji coba *WFH* terhadap karyawannya dalam beberapa minggu. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Konsuler 1, yang menyatakan bahwa pemberlakuan *WFH* ini, tidak berlaku untuk semua karyawan pada kantor Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia. Dengan berlakunya peraturan tersebut telah menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan timbulnya beberapa permasalahan, seperti keterlambatan dalam pengiriman data-data yang ingin di rekapitulasi, hilangnya motivasi dalam bekerja karena suasana yang dialami berbeda dengan di kantor, komunikasi karyawan dalam berdiskusi tim kerja mengalami gangguan koneksi sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal.

Tabel 1. 2 Data Pelayanan Publik WNI Tahun 2020

Data Pelayanan Publik		
Bulan	Pelayanan Paspor	Pelayanan Dokumen Kekonsuleran
Januari	2446	368
Februari	2323	344
Maret	1269	407
April	-	-
Mei	329	375
Juni	1487	309
Juli	2219	401
Agustus	3665	258
September	2101	381
Oktober	3	1

November	178	18
Desember	3577	391
Total	19657	3253

Sumber : Hrd Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas pada Data Pelayanan Publik WNI Tahun 2020 dapat dijelaskan, bahwa dari data tersebut tingkat pelayanan publik WNI yang dilaksanakan dari rumah, sangat berdampak pada kinerja karyawan Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia. Pada pelayanan paspor dan pelayanan dokumen kekonsuleran, yang termasuk dalam pelayanan paspor yang terdiri dari pembuatan paspor, perpanjangan masa aktif paspor, penggantian paspor hilang dan lain-lainnya serta untuk pelayanan dokumen kekonsuleran seperti pembuatan surat keterangan ijin nikah, surat pencatatan kelahiran, surat keterangan SIM (Surat Ijin Mengemudi) dan lain-lainnya. Terkait permasalahan pada karyawan selama *Work From Home* itu sendiri dapat dilihat dari kegiatan pelayanan publik, pada bulan April, Mei, Oktober dan November 2020 dimana dalam pelayanan paspor maupun pelayanan dokumen kekonsuleran mengalami penurunan jumlah pelayanan dibandingkan dengan bulan lainnya disaat karyawan bekerja dari kantor. Dari hal tersebut disebabkan karena kurangnya kordinasi antar karyawan (tim kerja) dan adanya kendala dalam jaringan seperti gangguan signal dalam pelayanan publik. Jadi sangat tidak efektif jika beberapa karyawan melakukan tugas pekerjaannya dari rumah, karena dalam pembuatan paspor maupun dokumen kekonsuleran itu sendiri harus dilakukan secara teliti dengan komunikasi kerja yang baik pada setiap tim kerja dan didukung dengan signal yang baik.

Dalam mengantisipasi penurunan kinerja karyawan ini, pimpinan Konsulat telah mengeluarkan kebijakan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah dibatasi hanya lima puluh persen dari total karyawan yang ada dan sisanya tetap bekerja di kantor, dan juga telah diberlakukan karyawan bertukar posisi setiap minggu. Kebijakan tersebut dibuat agar tidak melanggar ketentuan peraturan dari Kerajaan Malaysia.

Permasalahan disiplin kerja pada institusi ini karena beberapa karyawan terlambat dalam mengirimkan laporan yang di kerjakan dari rumah (*WFH*), bekerja tidak memperhatikan target pelayanan.

Apabila peraturan organisasi ini ditaati oleh karyawan sebenarnya disiplin dalam bekerjanya tetap dapat di monitor. Karena disiplin kerja itu sebenarnya sebuah perilaku positif. Sebuah perilaku positif dimana seharusnya setiap karyawan harus memilikinya. Karena perilaku positif ini membuat karyawan akan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menaati peraturan kerja organisasi. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dimana jika seorang karyawan yang disiplin kerjanya tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga akan optimal.

Disiplin kerja yang baik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karena semakin baik disiplin kerja seseorang maka akan baik kinerjanya. Sudah tidak bisa dipungkiri bahwa pencapaian keberhasilan organisasi tidak lepas dari kinerja karyawannya yang memiliki disiplin kerja tinggi (Hasyim et al., 2020). Sementara menurut Hasibuan (2017) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sehingga kinerja karyawan yang baik dalam mentaati peraturan merupakan hasil disiplinnya dalam bekerja”.

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang yang telah penulis uraikan diatas dan belum adanya penelitian tentang *WFH*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang dilakukan pada Konsulat Republik Indonesia di Kota Tawau Malaysia, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work From Home dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh sistem *WFH* terhadap Kinerja Karyawan pada Konsulat Rebuglik Indonesia di Tawau Malaysia?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia?

3. Bagaimana pengaruh sistem *WFH* dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penulis memiliki tujuan atas penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem *WFH* terhadap Kinerja Karyawan pada Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia;
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia;
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem *WFH* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan akan mampu memberikan manfaat;

1. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai masukan maupun sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi pengelolaan sumber daya manusia khususnya selagi menghadapi masa-masa pandemic yang masih berlangsung sampai sekarang pada Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia.
2. Bagi peneliti
Penelitian ini kiranya juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang menganalisa pengaruh sistem *WFH*, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan.
3. Bagi pihak lain
Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca sebagai pengetahuan dan referensi penelitian, atau menjadi pertimbangan kepada perusahaan/organisasi lain yang ingin mengantisipasi permasalahan dalam penelitian ini.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan belum adanya penelitian tentang pengaruh sistem kerja *WFH* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia, maka peneliti membatasi penulisan ini dalam melakukan penelitian untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas. Disini penulis memfokuskan penelitian hanya pada **“Pengaruh *WFH* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Konsulat Republik Indonesia di Tawau Malaysia.**

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penelitian diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan memuat literature-literature yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang desain penelitian, waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis membahas hasil analisis dan pembahasan secara detail tentang hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab akhir ini penulis akan membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan memberikan penjelasan dan implikasi manajerial dan saran penelitian berikutnya.