

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi seperti sekarang ini menuntut organisasi maupun instansi pemerintah untuk semakin lebih inovatif dan kreatif dalam mengelola sumber daya manusia yang tersedia. Persaingan antar lembaga negara yang semakin pesat, dapat mendorong suatu organisasi agar melakukan perbaikan-perbaikan terhadap sistem yang pengelolaannya berada di instansi tersebut terutama kinerja pegawai. Didalam proses untuk membentuk suatu organisasi yang sesuai dengan tujuan yang ada, maka organisasi maupun instansi pemerintah harus bisa mengolah dan memelihara sumber daya manusia yang ada dan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Teknologi yang semakin pesat dan maju di era globalisasi ini membuat banyak instansi pemerintah yang mulai menerapkan sistem bekerja darimana saja dan kapan saja. Saat ini banyak instansi pemerintah yang menerapkan kebijakan fleksibilitas ditempat kerjanya mulai dari *Work From Home*, bekerja di *co working space*, atau memberikan pilihan hubungan kerja yang fleksibel untuk pegawainya.

Disaat ini perkembangan dan kemajuan di berbagai bidang apek selalu mengedepankan efisiensi kinerja para pegawai yang dapat menggerakkan dan sekaligus dapat menjalankan roda organisasi yang efisien. Perubahan demi perubahan selalu menjadikan fokus utama dalam meningkatkan kualitas para kinerja pegawai untuk meningkatkan pelayanan yang prima bagi masyarakat, hal ini dianggap sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja Aparatur Sipil Negara yang optimal per-Aparatur Sipil Negara sangat diinginkan untuk sebuah organisasi. Semakin tinggi dan optimal Aparatur Sipil Negara berprestasi, semakin tinggi kinerja atau produktivitas organisasi secara keseluruhan, dan semakin organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Terciptanya suatu efisiensi kerja yang mumpuni diharapkan mampu untuk menjamin percepatan kelancaran pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat.

Perihal ini berarti organisasi sanggup menyusun serta mengorganisasikan sumber daya pegawai guna pencapaian tujuan. Menurut Sedarmayanti (2001), pengertian efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal.¹ Menurut Sinungan (2005), menyatakan bahwa efisiensi kerja adalah perbandingan yang paling harmonis antara pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang diperoleh ditinjau dari segi waktu yang digunakan, dana yang dikeluarkan, serta tempat yang dipakai.² Secara umum efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasil yang dicapai. Efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan itu sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal kualitas maupun kuantitasnya. Dengan adanya kemajuan teknologi dan digital ini sangat memungkinkan seorang pegawai untuk bekerja kapan saja dan dimana saja yang tidak harus dibatasi oleh waktu dan

¹ Sedarmayanti, H. J. "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja." (Bandung, CV. Mandar Maju 2011).

² Napitu, Norma Parulian Saragi, Humaizi Humaizi, dan Budi Hartono. "Efisiensi Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Sistem Work From Home." PERSPEKTIF 11.1 (2022)

tempat dan juga tidak harus datang ke kantor. Hal ini tentu saja memberikan kemudahan bagi sebagian pihak karena tidaklah perlu menghabiskan waktu untuk berpergian keluar rumah dan menghadapi kemacetan setiap harinya serta memberikan berbagai macam variasi pekerjaan bagi pekerja agar mereka tidak merasakan bosan hanya dapat melakukan satu pekerjaan secara terus-menerus.

Istilah *Work From Home* jadi trending topik bersamaan dengan merebaknya corona virus disease 2019 ataupun biasa disebut COVID-19. Banyak kantor publik ataupun pemerintah menganjurkan pegawainya untuk bekerja dari rumah ataupun *Work From Home*. Kemajuan teknologi informasi serta komunikasi sudah memungkinkan seorang mengerjakan banyak perihal dari jarak jauh. Akibat wabah corona virus ataupun COVID-19 tidak cuma merugikan sisi kesehatan. Di Indonesia, pemerintah berupaya melaksanakan bermacam upaya untuk menekan akibat corona virus terhadap industri. Sebagian stimulus ekonomi dilakukan, apalagi Presiden Joko Widodo meminta segala pihak untuk melaksanakan *social distancing* termasuk *Work From Home* serta sebagian kepala daerah memutuskan buat meliburkan aktivitas belajar mengajar di daerahnya.

Work From Home merupakan suatu konsep kerja dimana pegawai bisa melaksanakan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah pula memberikan jam kerja yang fleksibel untuk para pegawai. Bekerja dari rumah ataupun *Work From Home* yang dilaksanakan dikala ini ialah tindak lanjut atas imbauan Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor, Jawa Barat pada 15 Maret 2020. Presiden menghimbau supaya dapat meminimalisir penyebaran virus corona jenis baru (SARS COV 2) pemicu COVID-19, warga dimohon buat melaksanakan seluruh kegiatan dari rumah, salah satunya menghasilkan sistem bekerja dari

rumah. Imbauan ini, khususnya untuk Aparatur Sipil Negara, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara serta Reformasi Birokrasi (MenPan RB) lewat Pesan Edaran no 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Penangkalan COVID-19 di Area Lembaga Pemerintah, menghimbau supaya ASN bisa bekerja dari rumah ataupun tempat tinggal, namun ditentukan terdapat 2 tingkat pejabat struktural paling tinggi yang bekerja di kantor. Tujuan dikeluarkannya Pesan Edaran tersebut merupakan buat menghindari serta meminimalisir penyebaran, dan kurangi resiko COVID – 19 di area lembaga pemerintah pada khususnya serta warga luas pada biasanya, dan buat membenarkan penerapan tugas serta guna lembaga pemerintah senantiasa bisa berjalan efisien

Prawirosantono (1999) membedakan antara efektif dan efisien dengan menyebutkan bahwa bila akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan dengan hasil yang dicapai sehingga menyebabkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang tidak dicari-cari tidak penting atau remeh, maka kegiatan ini adalah efisien³

Dalam penelitian ini saya memilih efisiensi kerja karena manfaatnya untuk menjadikan penelitian ini dapat menjadi masukan untuk sistem WFH kedepannya, tidak menutup kemungkinan bahwa pandemik seperti kemarin terjadi lagi dan membuat sistem kerja secara WFH di berlakukan lagi, dengan penelitian ini

³ Wijaya, Candra, dan Muhammad Rifa'i. Dasar-Dasar Manajemen mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien. Perdana Publishing, 2016.

dimaksud menjadi masukan untuk membuat sistem WFH berjalan lebih baik dan efisien

Di dalam peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No 13 tahun 2021 pasal 157 mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum di bidang organisasi kemasyarakatan.

Pada pasal 158 Direktorat Organisasi Kemasyarakatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 157, menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan perumusan kebijakan dan fasilitasi di bidang pendaftaran dan sistem informasi organisasi kemasyarakatan, pengembangan kemitraan organisasi kemasyarakatan, pengembangan sumber daya manusia organisasi kemasyarakatan, evaluasi dan mediasi sengketa organisasi kemasyarakatan dan organisasi kemasyarakatan asing;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang koordinasi pendaftaran dan sistem informasi organisasi kemasyarakatan, pengembangan kemitraan organisasi kemasyarakatan, pengembangan sumber daya manusia organisasi kemasyarakatan, evaluasi dan mediasi sengketa organisasi kemasyarakatan dan organisasi kemasyarakatan asing;
- c. pelaksanaan kebijakan di bidang fasilitasi pendaftaran dan sistem informasi organisasi kemasyarakatan, pengembangan kemitraan organisasi kemasyarakatan, pengembangan sumber daya manusia organisasi kemasyarakatan, evaluasi dan mediasi sengketa organisasi kemasyarakatan dan organisasi kemasyarakatan asing;
- d. pelaksanaan pembinaan umum di bidang pendaftaran dan sistem informasi organisasi kemasyarakatan, pengembangan kemitraan organisasi kemasyarakatan,

kemasyarakatan, pengembangan sumber daya manusia organisasi kemasyarakatan, evaluasi dan mediasi sengketa organisasi kemasyarakatan dan organisasi kemasyarakatan asing;

- e. pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pendaftaran dan sistem informasi organisasi kemasyarakatan, pengembangan kemitraan organisasi kemasyarakatan, pengembangan sumber daya manusia organisasi kemasyarakatan, evaluasi dan mediasi sengketa organisasi kemasyarakatan dan organisasi kemasyarakatan asing;
- f. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pendaftaran dan sistem informasi organisasi kemasyarakatan, pengembangan kemitraan organisasi kemasyarakatan, pengembangan sumber daya manusia organisasi kemasyarakatan, evaluasi dan mediasi sengketa organisasi kemasyarakatan dan organisasi kemasyarakatan asing; dan
- g. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga direktorat.

Di dalam Direktorat Organisasi Kemasyarakatan terdapat beberapa sub direktorat yakni dari sub direktorat 1 sampai dengan 4, di mana sub direktorat 1 yaitu Pendaftaran dan Sistem Informasi Organisasi Kemasyarakatan, sub direktorat 2 yaitu Kemitraan dan Pemberdayaan Organisasi Kemasyarakatan, sub direktorat 3 yaitu Evaluasi dan Mediasi Sengketa Organisasi Kemasyarakatan, dan sub direktorat 4 yaitu Organisasi Masyarakat Asing, yang di mana di setiap sub direktorat terdapat berbagai macam Aparatur Sipil Negara.

Pada saat ini penerapan *Work From Home* ini pula berlaku pada Direktorat Organisasi Kemasyarakatan, didalam hasil observasi awal penulis mendapatkan indikasi sudah kurang efisien para pekerja saat melakukan *Work From Home*.

Pertama, Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengindikasikan sebanyak tiga puluh persen (30%) dari 3,9 juta Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak bekerja selama *Work From Home*. Kepala BKN Bima Haria Wibisana menyimpulkannya hasil survei Google yang menyebut dari seratus persen (100%) ASN yang bekerja WFH, tiga puluh persen (30%) mengatakan beban kerja lebih berat, empat puluh persen (40%) menganggap sama dengan bekerja di kantor (WFO), sementara tiga puluh persen (30%) lainnya tidak menjawab.

Mengutip apa yang di sampaikan kepala BKN Bima Haria Wibisana "sebanyak tiga puluh persen (30%) lainnya tidak menjawab, mungkin lebih ringan atau tidak bekerja. Jadi dari data itu saja kita tahu tiga puluh persen (30%) ASN nggak ngapa-ngapain, Itu pun kalau di-press lagi yang empat puluh persen (40%) ini kalau mereka dipaksa lebih berat, bisa juga. Mungkin separuhnya tidak melakukan apa-apa,"⁴

kedua, Dari hasil observasi awal terdapat indikasi sudah kurang efisien saat melakukan *Work From Home* untuk ASN, seperti, saat diberikan pekerjaan—pekerjaan saat WFH akan tetapi pekerjaan tersebut tidak dikerjakan atau tidak selesai dan dikerjakan dikantor keesokan harinya.

⁴ www.cnnindonesia.com (Di Akses 15 Oktober 2022)

Ketiga, Dari Observasi awal adanya indikasi ketidak konsistenan antara penjadwalan WFH dan perintah yang diberikan dari atasan yang berakibatkan pegawai tersebut tetap masuk padahal pegawai tersebut sedang terjadwal WFH, yang menimbulkan adanya indikasi kurang efisiennya jadwal WFH

Sepanjang penerapan *Work From Home*, para pegawai dituntut untuk senantiasa dapat optimal dalam melaksanakan pekerjaannya semacam saat tengah bekerja di kantor. Kinerja Aparatur Sipil Negara, yang dimana dilakukannya *Work From Home* seharusnya dapat mendorong kinerja Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dan juga dapat memberikan dorongan kepada Aparatur Sipil Negara agar instansi yang mereka tempati dapat menuju hasil yang telah di cita-citakan.

Berdasarkan pemaparan permasalahan yang terdapat diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Praktek Work From Home Dalam Perspektif Efisiensi Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (Studi Direktorat Organisasi Kemasyarakatan Kementerian Dalam Negeri Tahun 2022)”**. Alasan penulis mengambil judul tersebut untuk menadalami dan juga untuk mengetahui *Work From Home* dalam perspektif efisiensi kerja, dikarenakan WFH menjadi pilihan dalam bekerja atau juga sering di sebut tatanan hidup baru di tengah pandemi dan juga salah satu dari hal yang penting dari kemajuan teknologi, yang apabila berjalan dengan efisien maka dapat meningkatkan kualitas para Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. maka studi seperti ini diharapkan mampu memperkaya dan menjadikan gagasan dalam konteks efisiensi kerja dalam penerapan *Work From Home*, adanya studi

seperti ini juga dapat diharapkan menjadi pedoman atau masukan di WFH yang akan datang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mengambil rumusan masalah yaitu **Bagaimana Praktek *Work From Home* Dalam Perspektif Efisiensi Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (Studi Direktorat Organisasi Kemasyarakatan Kementerian Dalam Negeri Tahun 2022)?**

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan melihat apakah Bekerja Melalui *Work From Home* Di Direktorat Organisasi Kemasyarakatan Kementerian Dalam Negeri masih efisien di terapkan. Maka dari itu tujuan penelitian ini dilakukan untuk melihat Efisiensi Praktek *Work From Home* Di Direktorat Organisasi Kemasyarakatan Kementerian Dalam Negeri dan juga untuk menjadi masukan atau salah satu referensi untuk meningkatkan efisiensi *Work From Home* di masa yang akan datang.

1.4 Manfaat Penulisan

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, Manfaat penulisan ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat di jadikan pedoman dalam penelitian yang lain sesuai dengan bidang penelitian yang penulis teliti.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, Manfaat penulisan diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat luas mengenai praktek *Work From Home* dalam prespektif efisiensi kerja di Direktorat Organisasi Kemasyarakatan

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memahami skripsi ini secara keseluruhan maka sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang memuat Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penulisan, Manfaat Teoritis, Manfaat Praktis, Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penulisan penelitian ini akan coba penulis kaitkan dengan beberapa karya ilmiah terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang akan di gunakan untuk meneliti hal yang akan penulis teliti, pada bab ini juga mangulas secara perinci mengenai metode untuk melaksanakan kegiatan penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini, peneliti menjabarkan anlisis data gambaran universal mengenai Direktorat Organisasi Kemasyarakatan dan juga mengenai praktek *Work From Home* dan hasil dari analisis mengenai Praktek *Work From Home* Dalam

Perspektif Efisiensi Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (Studi Direktorat Organisasi Kemasyarakatan Kementerian Dalam Negeri Tahun 2022)

BAB V Penutup

Dalam bab ini membahas mengenai beberapa kesimpulan dari penelitian yang akan dijadikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

