

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah sebagai wadah atau tempat sekumpulan orang – orang melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai satu tujuan organisasi yang senantiasa harus mampu mengikuti perkembangan agar dapat meningkatkan dan mengembangkan daya saing serta produktivitas yang efektif dan efisien. Setiap organisasi dalam upaya meraih tujuan yang ditetapkan dituntut untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan suatu aspek yang sangat penting dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Karena disebabkan pada setiap diri manusia mempunyai kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi dimana seorang pegawai itu bekerja, sehingga perlu adanya dorongan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui berbagai pendekatan yang mengarah kepada peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2019:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi maupun perusahaan. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang berkompeten. Menurut Armstrong dalam Hamali (2016:55),

menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dibutuhkan agar dapat mengelola organisasi secara optimal sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2016:16). Menurut Susanty & Baskoro (2017:26), bahwa kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:45), kinerja merupakan hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Provinsi Jawa Barat (PEMPROV) serta dibawah oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat bertugas untuk merumuskan kebijaksanaan operasional dibidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan yang berhubungan dengan dunia

pendidikan di wilayah Provinsi dan dibantu oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota untuk wilayah operasional kabupaten/kota.

Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota merupakan bagian dari DISDIK pemprov yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati/Wali Kota berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan tujuan dalam bidang pendidikan tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten agar kinerja yang dihasilkan organisasi/instansi menuai hasil yang baik, sehingga masyarakat akan terlayani dengan baik. Berikut penulis sajikan data capaian kinerja Dinas Pendidikan di beberapa Kabupaten di Jawa Barat:

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Dinas Pendidikan Jawa Barat Tahun 2020

No	Instansi	Target	Realisasi	Capaian Kinerja %
1.	Disdik Kabupaten Sumedang	100	88	88%
2.	Disdik Kabupaten Tasikmalaya	100	85	85%
3.	Disdik Kabupaten Garut	100	83	83%
4.	Disdik Kabupaten Bandung	100	80	80%

Sumber: LKIP Periode 2020 yang diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada tahun 2020 Disdik Kabupaten Sumedang mencapai 88%, Disdik Kabupaten Tasikmalaya

mencapai 85%, kemudian Disdik Kabupaten Garut mencapai 83%, sedangkan paling rendah adalah Disdik Kabupaten Bandung mencapai 80%.

Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung mempunyai tugas pokok merumuskan kebijaksanaan teknis dan melaksanakan kegiatan teknis operasional di bidang pelayanan pendidikan dan kebudayaan yang meliputi data dan informasi, pengelolaan pelayanan pendidikan pada TK dan SD, SMP, SMU dan SMK, pendidikan non formal dan pelayanan pengembangan kebudayaan serta melaksanakan ketatausahaan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung dibantu oleh UPTD/Koordinator Wilayah kecamatan masing-masing.

UPTD/Korwil Kecamatan yang termasuk ke dalam wilayah Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung antara lain Arjasari, Baleendah, Banjaran, Bojongsoang, Canguang, Cicalengka, Cikancung, Cilengkrang, Cileunyi, Cimaung, Cimenyan, Ciparay, Ciwidey, Dayeuhkolot, Ibum, Katapang, Kertasari, Kutawaringin, Majalaya, Margaasih, Margahayu, Nagreg, Pacet, Pameungpeuk, Pangalengan, Paseh, Pasirjambu, Rancabali, Rancaekek, Solokanjeruk, dan Soreang.

Suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja karyawan rendah. Oleh sebab itu kinerja pegawai menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Berikut adalah perbandingan nilai evaluasi kinerja pada Koordinator Wilayah bidang pendidikan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung:

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Tahun 2019-
2020

Peringkat	Nama Korwil	Pencapaian Target
1.	Korwil Kec. Cileunyi	84 %
2.	Korwil Kec. Arjasari	84 %
3.	Korwil Kec. Baleendah	84 %
4.	Korwil Kec. Banjaran	84 %
5.	Korwil Kec. Bojongsoang	82 %
6.	Korwil Kec. Soreang	82 %
7.	Korwil Kec. Cicalengka	81 %
8.	Korwil Kec. Cikancung	81 %
9.	Korwil Kec. Cilengkrang	81 %
10.	Korwil Kec. Soreang	81 %
11.	Korwil Kec. Cimaung	80 %
12.	Korwil Kec. Cimenyan	80 %
13.	Korwil Kec. Ciparay	80 %
14.	Korwil Kec. Ciwidey	79 %
15.	Korwil Kec. Dayeuhkolot	79 %
16.	Korwil Kec. Ibum	79 %
17.	Korwil Kec. Katapang	76 %
18.	Korwil Kec. Kertasari	73 %
19.	Korwil Kec. Kutawaringin	71 %

20.	Korwil Kec. Majalaya	70 %
21.	Korwil Kec. Margaasih	70 %
22.	Korwil Kec. Margahayu	70 %
23.	Korwil Kec. Nagreg	69 %
24.	Korwil Kec. Pacet	69 %
25.	Korwil Kec. Pameungpeuk	69 %
26.	Korwil Kec. Rancaekek	68 %

Sumber: Dinas Pendidikan Kab. Bandung, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa Koordinator Wilayah bidang Pendidikan Kecamatan Cileunyi merupakan instansi dengan pencapaian target kinerja tertinggi sedangkan terbawah terdapat Koordinator Wilayah Kecamatan Rancaekek menempati peringkat ke 26 dengan presentase 68%.

Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek Kab. Bandung merupakan perpanjangan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung dalam mengimplementasikan peraturan dan kebijakan dalam pendidikan tingkat kecamatan. Koordinator Wilayah ini berbentuk cabang dinas yang dipimpin oleh seorang Kepala UPT/Korwil yang berada dibawah tanggung jawab Kepala Dinas. Koordinator Wilayah ini memberikan pelayanan langsung terhadap lembaga pendidikan mulai dari pendidikan Taman Kanak-kanak/Sekolah Dasar hingga tingkat sekolah menengah pertama. Oleh sebab itu Korwil bidang pendidikan ini harus memberikan contoh pelayanan yang baik terhadap masyarakat demi menciptakan kualitas pendidikan yang baik dan bermutu.

Berikut ini peneliti menyajikan hasil data kinerja pegawai pada kantor Korwil Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek pada tahun 2017-2020 seperti pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Kinerja Pegawai pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan
Kec. Rancaekek Tahun 2017-2020

No	Tahun	Presentase Kinerja
1	2017	88 %
2	2018	89 %
3	2019	76 %
4	2020	75 %

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja pada kantor Korwil Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek dari tahun 2017-2020 mengalami fluktuasi. Pencapaian kinerja mengalami penurunan dari tahun 2019-2020.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yahya selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, penurunan pencapaian kinerja tersebut selain kurang optimalnya para pegawai dalam menjalankan tugas juga disebabkan oleh faktor berubahnya sistem kerja yang diberlakukan yakni sistem bekerja dari rumah atau *work from home* sehingga banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja menyebabkan penurunan kinerja para pegawai di lingkungan kantor Korwil Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek.

Organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi

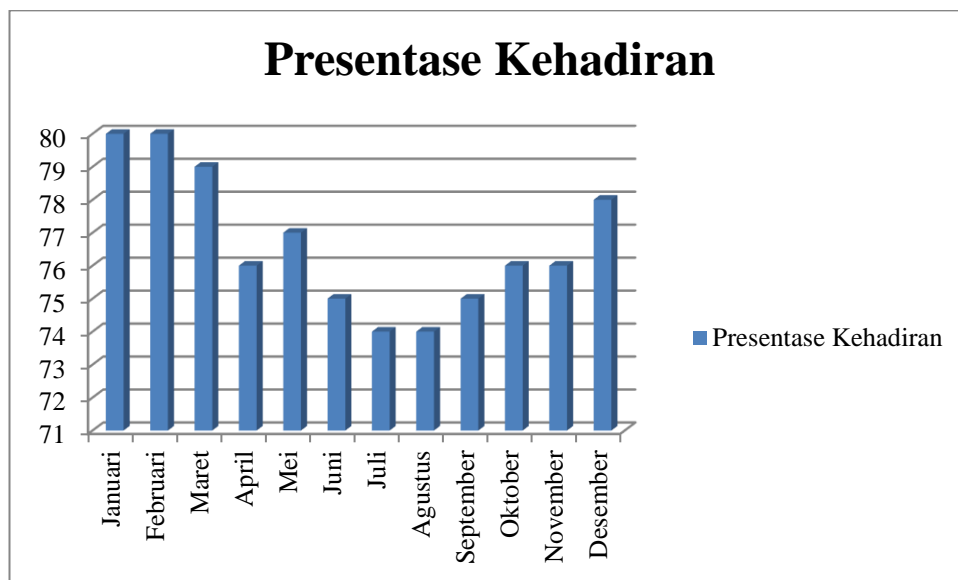
kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Hasibuan (2013:193), menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkah laku karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja karyawan dalam perusahaan tinggi, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi karyawan berarti disiplin kerja karyawan dalam perusahaan rendah, hal ini akan membantu perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuannya. Berikut penulis sajikan rekapitulasi kehadiran pegawai di kantor Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Rancaekek dalam periode Januari 2020 – Desember 2020 pada gambar diagram 1.1.

Gambar Diagram 1.1

Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Korwil Bidang Pendidikan Kec.

Rancaekek Tahun 2020



Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2020

Dilihat dari tabel diatas tingkat kehadiran pegawai tertinggi pada bulan Januari – Februari yaitu sebesar 80%. Sedangkan tingkat kehadiran terendah pada bulan Juni – Juli yaitu sebesar 74% maka presentase kehadiran pada tahun 2020 mengalami fluktuasi.

Beberapa waktu belakangan ini, dunia sedang digemparkan dengan virus mematikan yang membahayakan bagi manusia. Virus tersebut bernama Corona-Virus (Covid-19). Sejumlah aspek di kehidupan masyarakat cenderung terdampak karena adanya Covid-19 ini, diantaranya aspek ekonomi, kesehatan, sosial, budaya, pendidikan, pariwisata dan lain sebagainya. Pemerintah Indonesia juga mengeluarkan peraturan untuk menjaga jarak, menggunakan masker, dan meminimalisir untuk keluar dari rumah.

Dampak yang ditimbulkan akibat pandemi ini membawa perubahan yang besar di sektor ekonomi dan sangat dirasakan oleh pengusaha baik skala kecil maupun besar. Selain faktor ekonomi, faktor pendidikan juga terdampak akibat virus Covid-19. Presiden Joko Widodo dalam pidatonya mengintruksikan untuk masyarakat Indonesia mengurangi kegiatan di luar rumah yang tidak penting. Termasuk menerapkan sistem kerja *work from home* merupakan pekerjaan berbayar yang dilakukan dari jarak jauh, biasanya lebih banyak dilakukan dari rumah, Crosbie & Moore (2004). Ini merupakan langkah strategis yang diambil pemerintah untuk pencegahan wabah virus yang semakin meluas di Indonesia. Namun kebijakan ini menuai pro dan kontra terutama bagi para pekerja. *Work from home* bagi sebagian bidang pekerjaan memang belum bisa dilakukan, apalagi dari kesiapan perusahaan belum tentu semua siap dengan sistem WFH.

Pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada para pegawai dengan “melarang” pegawainya bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga pegawai harus bekerja dirumah hal ini dnamakan dengan *work from home* (WFH) atau dalam kata lain bekerja dari rumah. (Mustajab, dkk., 2020).

Istilah *work from home* sudah tidak asing lagi bagi sebagian orang. Para *freelancer*, karyawan startup, dan perusahaan besar lain selama ini banyak yang sudah melakukan *remote working* atau bekerja dimana saja. Namun, *remote working* ditengah-tengah pandemi Covid-19 tentu akan memberikan perubahan suasana bekerja bagi para pegawai.

Dalam upaya mendukung pemutusan penyebaran Covid-19, Koordinator Wilayah (Korwil) Bidang Pendidikan Kecamatan Rancaekek memberlakukan sistem kerja dari rumah (WFH) ini dimulai dari berlakunya Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru Tahun 2020. Dari hasil wawancara secara langsung dengan Kepala Bidang Pendidikan Koordinator Wilayah Kecamatan Rancaekek maka diketahui sistem prosedur kerja yang diterapkan dikantor tersebut selama WFH sebagai berikut:

1. Melakukan absen kehadiran pagi hari pukul 08:00 WIB

Seperti bekerja pada biasanya, absen pagi juga dilakukan untuk menertibkan para karyawan, dimana absen dilakukan melalui grup whatsapp yang telah disediakan.

2. Selalu memantau informasi yang datang dari sesama rekan kerja dan pimpinan.

Setiap pegawai harus selalu memantau ponselnya saat bekerja dilakukan secara daring, ketika sesama pegawai atau pimpinan memerlukan bantuan maka pegawai yang bersangkutan harus siap membantu.

3. Tetap disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan selama diberlakukannya *Work Form Home*.

Setiap pegawai harus tetap disiplin dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan walaupun dilakukan secara daring.

4. Mengirimkan kembali pekerjaan melalui daring yang diperintahkan oleh pimpinan atau rekan kerja.

5. Membuat laporan atau lembar kerja, melingkupi pekerjaan apa saja yang telah dilakukan selama satu hari.
6. Mengikuti rapat melalui ZOOM dengan disiplin dan tepat waktu.
7. Melakukan absensi melalui daring pada jam pulang kerja (sore).

Namun dalam pelaksanaannya masih banyak pegawai yang tidak mentaati/menjalankan sistem prosedur kerja yang ditetapkan dalam masa *work from home*. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan didalam situasi saat ini, sebab jika tidak terkelola dengan baik maka akan berdampak terhadap kinerja para pegawai.

Berbagai permasalahan muncul akibat aturan bagi pegawai untuk bekerja dari rumah, salah satunya adalah kedisiplinan pegawai yang tidak bisa diawasi langsung oleh institusi. Permasalahan kinerja dilihat dari berbagai aspek seperti halnya kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja dirumah, ada peningkatan atas hasil yang seharusnya diperoleh oleh pegawai, semangat kerja yang cenderung menurun karena kurangnya motivasi di lingkungan kerja, kualitas kerja dan efisiensi yang sulit untuk di kontrol, terkendala dengan komunikasi antar rekan kerja karena semua hal tergantung pada koneksi internet dan perangkat elektronik yang digunakan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana disiplin kerja selama *work from home* dalam upaya meningkatkan kinerja selama masa pandemi covid-19 berlangsung, maka peneliti tertarik untuk meneliti yang lebih mendalam tentang

“Implementasi Disiplin Kerja Selama *Work From Home* Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Koordinator Wilayah (KORWIL) Bidang Pendidikan Kecamatan Rancaekek Kab. Bandung).

1.2 Fokus Penelitian

Fenomena-fenomena telah diuraikan pada latar belakang penelitian, diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya, maka perlu ditentukan fokus penelitian sebagai hasil analisis selanjutnya dapat terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian. Difokuskan kepada permasalahan atau kebiasaan yang saat ini sedang berkembang.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, dapat ditentukan fokus penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini di fokuskan pada bidang kajian sumber daya manusia khususnya analisis disiplin kerja selama *work from home* dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Koordinator Wilayah (Korwil) Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek.
2. Kinerja pegawai selama *work from home* di Korwil Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek.
3. Hambatan-hambatan kinerja pegawai selama *work from home* di Korwil Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek
4. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif.

1.3 Rumusan Masalah

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis implementasi disiplin kerja selama *work from home* pada Koordinator Wilayah (Korwil) Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek. Dengan melakukan analisa terhadap penelitian tersebut diharapkan nantinya memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada, maka dapat diformulakan beberapa rumusan penelitian yang diharapkan dapat mengklasifikasi permasalahan sesuai atau tepat sasaran, penjabarannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi disiplin kerja selama *work from home* pada Kantor Koordinator Wilayah (Korwil) Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek.
2. Bagaimana kinerja pegawai selama *work from home* pada Kantor Koordinator Wilayah (Korwil) Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek.
3. Apa saja yang menjadi hambatan kinerja pegawai selama *work from home* berlangsung.
4. Bagaimana solusi untuk mengatasi hambatan kinerja pegawai selama *work from home*.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang telah diuraikan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk menggambarkan implementasi disiplin kerja selama *work from home* pada Kantor Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Rancaekek.
2. Untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja pegawai selama *work from home* pada Kantor Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Rancaekek.

3. Untuk mengetahui apa saja hambatan kinerja selama *work from home* pada Kantor Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Rancaekek.
4. Untuk mengetahui bagaimana solusi untuk mengatasi hambatan kinerja pegawai selama *work from home*.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, Dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu :

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian ini peneliti berharap agar peneliti ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
 - a. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu *work from home* pada Kantor Koordinator Wilayah (Korwil) Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek.

- b. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu kinerja pegawai di Kantor Koordinator Wilayah (Korwil) Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek.
2. Bagi Kantor Koordinator Wilayah (Korwil) Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek.
 - a. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Koordinator Wilayah (Korwil) Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek.
 - b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Koordinator Wilayah (Korwil) Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek.
3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.