

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi yang didapati dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi memandang perlu adanya kesiapan dalam menghadapi perubahan serta persaingan disegala bidang. Konsekuensi tersebut berdampak pada pengelolaan organisasi yang menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul untuk mendapatkan tujuan yang dikehendaki. Peran SDM dalam sebuah organisasi dituntut dapat berkembang sehingga tercapai efektivitas yang optimal. Efektivitas kerja tersebut salah satunya mampu mewujudkan pekerjaan secara konsisten dan tepat waktu.

Pada awal tahun 2020 sejak ditemukannya pasien pertama positif terjangkit SARS-Cov-2 (selanjutnya disebut COVID-19) di Depok, Indonesia, wacana kerja dari rumah/tempat tinggal atau disebut *Work From Home* (WFH) menjadi topik pembahasan di media. Pada tanggal 16 Maret 2020, Presiden RI mengumumkan kebijakan untuk melakukan proses belajar, bekerja dan berdoa dari rumah guna mengurangi penyebaran COVID-19. Hal tersebut berdampak kepada kinerja pegawai/karyawan yang biasanya dilakukan di kantor, tetapi terpaksa harus bekerja dari rumah/tempat tinggal. Demikian pula dengan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kejaksaan RI yang melaksanakan pekerjaannya dari rumah/tempat tinggal (WFH).

Konsep WFH diartikan sebagai cara kinerja karyawan yang dilakukan selain di kantor yaitu di rumah atau tempat tinggal dengan sistem kerja dengan fleksibilitas yang tinggi sebagaimana dengan perjanjian yang disepakati, hal ini guna mendukung keseimbangan karyawan dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

Pengaturan mengenai WFH bagi ASN diatur dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional (Keppres No.12/2020). Selanjutnya dengan penilaian bahwa penularan COVID-19 yang bersifat *extraordinary* yang ditunjukkan jumlah penderita dan/atau yang meninggal semakin tinggi dan menyebar baik antar daerah maupun antar negara

serta memiliki dampak pada aspek politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan juga kesejahteraan masyarakat di Indonesia, maka Pemerintah menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (Keppres No.11/2020).

Berkaitan dengan penyesuaian sistem kinerja bagi ASN di era pandemi COVID-19, Menteri PAN-RB menetapkan Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pencegahan COVID-19 (SE Menpan-RB No.19/2020) yang berlaku mulai tanggal 16 Maret 2020 sampai tanggal 31 Maret 2020. Pengaturan tersebut mengamankan ASN diijinkan untuk WFH, tetapi pimpinan struktural tetap diwajibkan masuk kantor supaya penyelenggaraan pemerintahan serta pelayanan masyarakat tetap lancar tidak ada hambatan.

Seiring berjalannya waktu, SE Menteri PAN-RB tersebut mengalami beberapa kali perubahan guna menyesuaikan kondisi penularan COVID-19 di Indonesia, yang kemudian memperpanjang masa berlaku pelaksanaan WFH hingga 4 Juni 2020. Lebih lanjut, Menteri PAN-RB menyerahkan kebijakan mengenai WFH kepada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk memutuskan tetap melanjutkan WFH atau mengakhirinya dengan kembali bekerja di kantor seperti sedia kala dengan memperhatikan protokol kesehatan.

Memasuki era *new normal*, Menteri PAN RB kembali mengeluarkan Surat Edaran Nomor 67 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Tatanan Normal Baru (SE Menpan-RB No.67/2020). Dalam SE tersebut mengatur kapasitas pegawai yang dapat melakukan pekerjaannya di kantor.

Sejalan dengan Instansi Kejaksaan Republik Indonesia (Kejaksaan RI) dengan menindaklanjuti SE Menpan-RB No..67/2020 melalui Surat Edaran Jaksa Agung RI Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Jam Kerja Pegawai Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran *Coronavirus Disease* (COVID-19) Di Lingkungan Kejaksaan RI (SE JA No.2/2020), yang mengalami perubahan peraturan beberapa kali. Yang kemudian ditindaklanjuti oleh Kejaksaan Agung (Kejagung)

khususnya di bidang Perdata dan Tata Usaha Negara (DATUN) melalui Nota Dinas JAM DATUN Nomor B-467/G/Gs.2/09/2020 yang pada dasarnya mengatur pemberlakuan ASN di Kejaksaan Agung Bidang DATUN untuk melakukan WFH dan kerja dari kantor (*Work From Office/WFO*) secara bergiliran sesuai jadwal yang berlaku tanggal 14 September 2020 sampai bulan Juni 2020. Pada tanggal 1 Juli 2020, Presiden RI Joko Widodo mengumumkan kembali diterapkannya strategi Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) untuk Jawa dan Bali yang berlaku mulai tanggal 3 Juli 2020 hingga 30 Juli 2020. Strategi ini bertujuan untuk menahan jumlah penularan virus COVID-19 yang terus naik dan merata di wilayah Jawa dan Bali.

Sejak diberlakukannya nota dinas Kejaksaan Agung Bidang DATUN tersebut berdampak pada tugas/pekerjaan/misi ASN di Bidang DATUN yang dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Efektivitas adalah suatu acuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan/misi dari organisasi sesuai dengan tujuan yang telah dibuat melalui penggunaan sumber daya yang ada secara efisien. Permasalahan efektivitas kinerja dapat disampaikan lebih lanjut di dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Penanganan Perkara Yang Belum terselesaikan di Bidang DATUN 2019-2020

No.	Bidang	Data Penanganan Perkara Yang Belum Terselesaikan					
		Tahun 2019			Tahun 2020		
		Masuk	Selesai	Sisa	Masuk	Selesai	Sisa
1.	Pendapat Hukum	109	65	62	99	70	29
2.	Pendampingan Dan Audit Hukum	107	39	68	113	64	49
3.	Pelayanan Hukum Dan Tindakan Hukum Lainnya	74	61	13	26	13	13

Sumber: Data rakernis 2020 kepada JPN se-Indonesia.

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa terdapat data penanganan perkara yang belum terselesaikan sebagai akibat dari adanya kebijakan WFH di Bidang DATUN, dimana di tahun 2019 dalam hal pemberian Pendapat Hukum terdapat 62 perkara yang belum selesai; pendampingan dan Audit Hukum sebesar 68 perkara serta Pelayanan Hukum dan Tindakan Hukum lain sebesar 13 perkara. Sedangkan di tahun 2020 jumlah perkara yang belum terselesaikan di bidang Pendapat Hukum sebesar 29 perkara; Pendampingan Dan Audit Hukum sebesar

49 perkara serta Pelayanan Hukum Dan Tindakan Hukum Lainnya sebesar 13 perkara.

Kemudian permasalahan lain yang juga muncul adalah belum siapnya fungsi pelaksanaan pengawasan (*supervision*) kepada ASN yang melaksanakan kinerja secara WFO maupun WFH sehingga menyebabkan kontrol kinerja menjadi kurang maksimal, sebagai contoh: kehadiran/absensi yang masih manual, adanya kewajiban bagi ASN yang WFH untuk membuat laporan kinerja belum dilaksanakan dengan baik dan adanya kecenderungan ASN yang memilih WFO karena tidak diwajibkan untuk membuat laporan kinerja.

Selain kedua hal tersebut diatas, Lingkungan Kerja (*Work Environment*) juga memiliki kaitan dengan efektivitas. Lingkungan Kerja adalah suatu situasi yang ada disekeliling pegawai yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Selama pemberlakuan WFH, kegiatan yang biasa dilakukan di kantor seperti apel pagi, upacara, rapat/*meeting*, maupun sidang tidak bisa dijalankan secara maksimal karena kegiatan tersebut lebih lanjut dilakukan secara virtual.

Yang berikutnya, Disiplin Kerja (*work discipline*) juga mampu mewujudkan efektivitas kerja yang optimal, antara lain disiplin terhadap waktu, tata cara dan/atau peraturan yang ditetapkan oleh instansi serta pemberian sanksi. Selain itu keteladanan pimpinan kepada bawahannya dapat menjadi salah satu penentu untuk mewujudkan efektivitas kerja dalam organisasi. Disiplin kerja (*work discipline*) merupakan sarana pemimpin untuk berinteraksi dengan pegawai/karyawan agar dapat meningkatkan kesadaran guna melaksanakan petunjuk pimpinan, peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku di masyarakat. Adanya WFH, masih ditemukan pegawai/karyawan sulit dihubungi ketika pimpinan membutuhkan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun membutuhkan kehadiran pegawai di kantor.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat terlihat bahwa WFH yang dilaksanakan oleh Kejaksaan Agung Bidang DATUN memiliki dampak terhadap Pengawasan (*supervision*), Lingkungan Kerja (*Work Environment*) dan Disiplin Kerja (*work discipline*) yang mempengaruhi Efektivitas pelaksanaan WFH. Hal tersebut juga memunculkan *gap research* yang ditunjukkan oleh hasil penelitian terdahulu, seperti penelitian oleh Rizal Nabawi (2019) meneliti bahwa lingkungan

kerja dan kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Selanjutnya Kurniawan (2019) meneliti bahwa terlihat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kinerja karyawan namun disiplin kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adinda Farhah, dkk (2020) menemukan hal berbeda dalam penelitiannya bahwa ada dampak signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dalam kaitannya dengan Pengawasan, menurut Kurshin (2016) melakukan penelitian dan terlihat bahwa pengawasan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kenaikan kinerja karyawan, namun menurut Siregar (2020) dari hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan dari pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Dari latar belakang sebagaimana diuraikan di atas, maka “**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN *WORK FROM HOME* (WFH) BAGI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR KEJAKSAAN AGUNG**” menjadi menarik diulas dalam penelitian ini.

1.2 Pembatasan Masalah

Penelitian dilaksanakan di Kejaksaan Agung Bidang DATUN. Mengingat keterbatasan waktu dan adanya pandemi COVID-19, maka penelitian ini berupa survei e-kuesioner yang disebarakan kepada responden. Penulis mencoba menganalisa Efektivitas Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kejaksaan Agung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi/pengenalan masalah yang telah diuraikan diatas, maka terdapat beberapa pokok permasalahan dalam penulisan ini yaitu:

1. Apakah Lingkungan Kerja (*Work Environment*) berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan *Work From Home* (WFH)?
2. Apakah Disiplin Kerja (*Work Dicipline*) berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan *Work From Home* (WFH)?
3. Apakah Pengawasan (*Supervision*) berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan *Work From Home* (WFH)?

4. Apakah Lingkungan Kerja (*Work Environment*) berpengaruh terhadap Pengawasan (*Supervision*)?
5. Apakah Disiplin Kerja (*Work Dicipline*) berpengaruh terhadap Pengawasan (*Supervision*)?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan pertanyaan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendapati pengaruh dari Lingkungan Kerja (*Work Environment*) terhadap efektivitas pelaksanaan *Work From Home* (WFH).
2. Untuk mendapati pengaruh dari Disiplin Kerja (*Work Dicipline*) terhadap efektivitas pelaksanaan *Work From Home* (WFH).
3. Untuk mendapati pengaruh Pengawasan (*Supervision*) terhadap efektivitas pelaksanaan *Work From Home* (WFH).
4. Untuk mendapati pengaruh dari Lingkungan Kerja (*Work Enviroment*) berpengaruh terhadap Pengawasan (*Supervision*).
5. Untuk mendapati pengaruh dari Disiplin Kerja (*Work Dicipline*) terhadap Pengawasan (*Supervision*).

1.5 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian diinginkan dapat memberikan manfaat pada aspek-aspek yaitu :

1. Aspek Teoritis

Dengan adanya Penelitian ini nantinya dapat menambah ilmu pengetahuan juga memberikan kontribusi kepada mahasiswa maupun setiap orang mengenai pengaruh dari Pengawasan (*Supervision*), Lingkungan Kerja (*Work Enviroment*), serta Disiplin kerja (*Work Dicipline*) terhadap pelaksanaan *Work From Home* (WFH) bagi ASN pada Kantor Kejaksaan Agung.
2. Aspek Praktis
 - a. Bagi Kejaksaan Agung sendiri, diharapkan hasil penelitian ini dapat menentukan strategi instansi dalam memberikan kinerja maksimal melalui manajemen sumber daya manusia yang baik khususnya

pengaruh dari Pengawasan (*Supervision*), Lingkungan Kerja (*Work Enviroment*), dan Disiplin kerja (*Work Dicipline*) terhadap pelaksanaan *Work From Home* (WFH).

- b. Bagi Instansi lain, diharapkan hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan/referensi dalam manajemen SDM khususnya yang berhubungan dengan Efektivitas kerja, *Work From Home* (WFH), Pengawasan (*Supervision*), Lingkungan Kerja (*Work Enviroment*), dan Disiplin Kerja (*Work Dicipline*), sehingga dapat menetapkan langkah-langkah kebijakan manajerial di instansi tersebut.
- c. Bagi Penelitian selanjutnya, diharapkan hasil dari penelitian ini bisa dipakai sebagai acuan bagi peneliti yang tertarik dengan topik Efektivitas Kerja, *Work From Home* (WFH), Pengawasan (*Supervision*), Lingkungan Kerja (*Work Enviroment*), serta Disiplin Kerja (*Work Dicipline*) dimana proses survei kuesioner, olah data statistik, dan hasil akhir penelitian dapat menjadi acuan/referensi guna penelitian selanjutnya.