

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Instansi

Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) Republik Indonesia merupakan salah satu departemen atau kementerian utama dalam pemerintahan kabinet negara. Kemendagri yang disebutkan secara eksplisit dalam UUD 1945 memiliki sejarah panjang, berikut tugas dan fungsinya. UUD 1945 menyebutkan Kementerian Dalam Negeri bersama Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Pertahanan. Maka, dikutip dari *Dinamika Ilmu Administrasi Publik* (2017) karya Miftah Thoha, ketiga kementerian ini tidak dapat diubah atau dibubarkan oleh presiden kendati jumlah dan struktur organisasinya masih dapat dievaluasi.

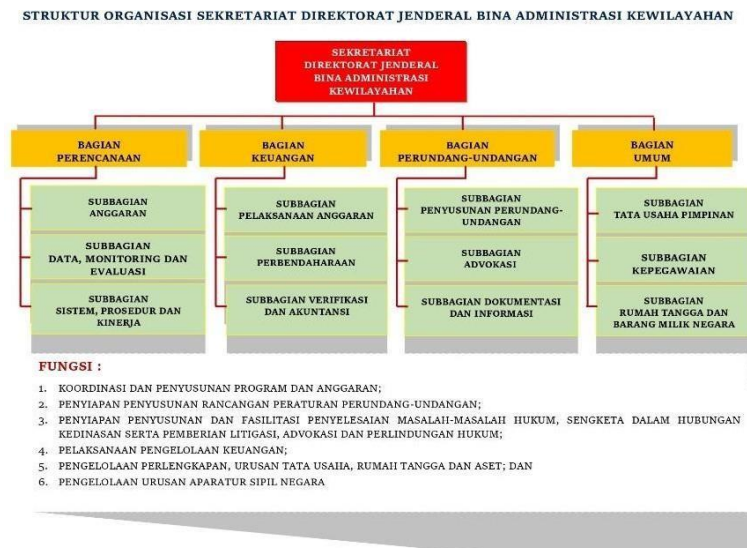


Gambar 1.1 Logo Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia

Menurut laman resmi Badan Litbang Kemendagri, Menteri Dalam Negeri bersama-sama dengan Menteri Luar Negeri dan Menteri Pertahanan bertindak sebagai pelaksana tugas kepresidenan jika Presiden dan Wakil Presiden mangkat,berhenti, diberhentikan, atau tidak dapat melakukan kewajibannya dalam masa jabatannya secara bersamaan. Selain itu, Kemendagri juga memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri. Urusan tersebut yaitu melakukan pembinaan politik dan pemerintahan umum, otonomi daerah, administrasi kewilayahan, pemerintahan desa, pembangunan daerah, keuangan daerah, dan menyelenggarakan urusan kependudukan dan pencatatan sipil.

Kementerian Dalam Negeri sendiri terpusat di Jakarta, tepatnya Jalan Medan Merdeka Utara No. 7 Jakarta Pusat 10110 DKI Jakarta, Indonesia. Yang mana kantor tersebut menjadi pusat sentralisasi seluruh kegiatan dan agenda kerja Kemendagri. Hal ini tentu akan sangat memudahkan langkah komunikasi kepada setiap perwakilan disetiap wilayah di Indonesia.

Saat ini Kemendagri sendiri di pimpin oleh [Jenderal Polisi \(Purn.\) Prof. Drs. H. Muhammad Tito Karnavian, M.A., Ph.D.](#) Beliau ditunjuk oleh bapak presiden Joko Widodo berdasarkan Perpres Nomor 114 tahun 2021 tentang Kemendagri, yang mana menjelaskan terkait penunjukan pak Tito Karnavian sebagai pemimpin kementerian dalam negeri atau selanjutnya disebut sebagai menteri. Beliau ditunjuk sebagai Menteri Dalam Negeri ke-29 pada tanggal 23 Oktober 2019 untuk periode 2019-2024.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Kemendagri RI

1.1.2 Visi dan Misi

Visi:

Kementerian Dalam Negeri mampu menjadi poros jalannya pemerintahan dan politik dalam negeri, meningkatkan pelayanan publik, menegakkan demokrasi dan menjaga integrasi bangsa.

Misi:

1. Memantapkan ideologi dan wawasan kebangsaan dengan memperkuat pengamalan terhadap Pancasila, UUD 1945, kebhinekaan, menegakkan persatuan dan kesatuan, demokratisasi, serta membangun karakter bangsa dan stabilitas dalam negeri.
2. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum melalui harmonisasi hubungan pusat-daerah, menciptakan ketentraman, dan ketertiban umum, serta meningkatkan pendayagunaan administrasi kependudukan.
3. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan desentralisasi dan otonomi daerah melalui peningkatan kapasitas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan serta didukung pengelolaan anggaran dan keuangan yang akuntabel dan berpihak kepada rakyat.
4. Mendorong terwujudnya keserasian dan keadilan pembangunan antar wilayah dan daerah

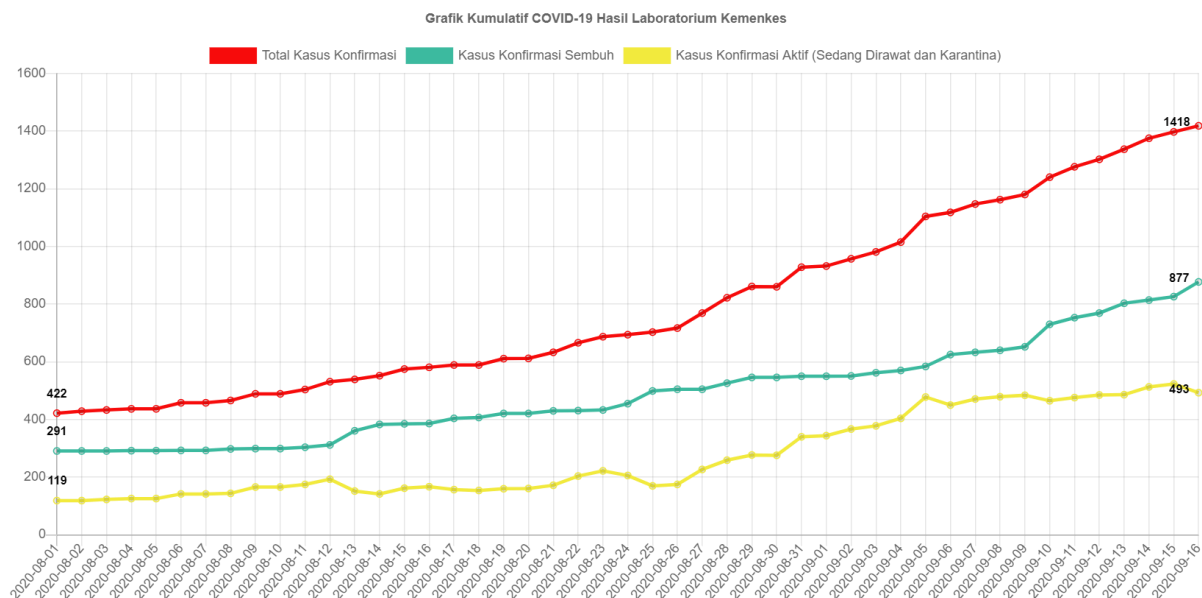
melalui pembangunan dari pinggiran dengan memperkuat daerah dan desa serta perbatasan.

5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif dengan didukung aparatur yang berkompeten dan pengawasan yang efektif dalam rangka pematapan pelayanan publik.

1.2 Latar Belakang

Di akhir 2019 tepatnya pada bulan November 2019 dunia di hebohkan dengan adanya temuan penyakit berbahaya yang secara cepat menyerang pernafasan manusia hingga mampu menyebabkan kematian. Penyakit tersebut merupakan suatu penyakit menular yang sangat mudah bermutasi dan berpindah sehingga persebarannya sangat cepat. Ditemukan pertama kali di kota Wuhan China penyakit ini dengan cepat mampu menyerang 100 orang dalam satu hari dan banyak memakan korban jiwa karna belum ada ilmuwan atau tim dokter yang berhasil menemukan penyakit ini. Sampai akhirnya *WHO* menamakan penyakit ini sebaga wabah *Corona Virus* atau selanjutnya di sebut Covid-19.

Pada awal Maret 2020 pemerintah Indonesia menemukan kasus pertama pandemi Covid-19 di Indonesia yang menimpa seorang ibu dan anaknya di Depok Jawa Barat. Dan hanya dalam waktu kurang dari 7 hari perkembangan kasus Covid-19 di Indonesia cukup pesat dan cepat perkembangan kasusnya. Yang dimana dalam kurun waktu 2 minggu pemerintah berhasil mencatat adanya 150 perkembangan kasus di Indonesia dan sudah meluas penyebarannya bukan hanya memusat di ibu kota melainkan sudah sampai ke beberapa daerah dan berikut data perkembangannya yang diambil per tanggal 17 April tahun 2020.



Gambar 1. 3 Statistik Data Covid-19 tahun 2020

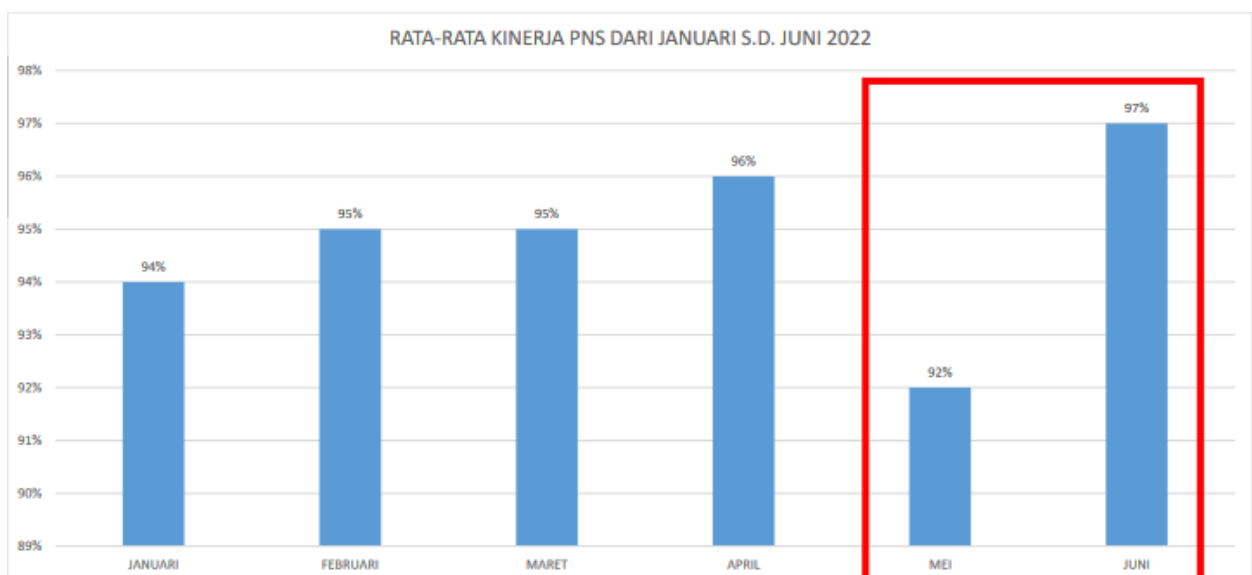
Kasus Covid-19 terus bertambah semenjak ditemukannya kasus pertama di Indonesia. Kemudian memasuki pertengahan tahun 2020 kasus Covid-19 di Indonesia belum juga mengalami penurunan melainkan terus mengalami kenaikan kasus di setiap daerah yang mana telah mencapai angka 47.196 secara nasional pertanggal 30 Juni 2020 menurut data kementerian kesehatan. Dengan pesatnya perkembangan kasus dan atas pertimbangan kemanusiaan dan keselamatan jiwa akhirnya pemerintah mengeluarkan beberapa aturan aturan kebijakan terkait dengan penanganan kasus Covid-19 di Indonesia salah satunya yaitu *work from home* yang selanjutnya akan disingkat menjadi WFH.

Sesuai dengan kebijakan yang diambil oleh pemerintah, seperti Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpanrb) Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dimana peraturan ini mengatur bahwa ASN atau Aparatur Sipil Negara yang berada di lingkungan instansi pemerintah mampu melaksanakan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah atau di tempat tinggal masing – masing. Pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan. Sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal inilah yang dinamakan dengan WFH atau dalam kata lain bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020). Larangan ini dimaksudkan bukan untuk merusak kinerja melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi. Berdasarkan imbauan dari pemerintah dengan adanya pembatasan jarak fisik bagi seluruh masyarakat maka hal ini menyebabkan banyak perusahaan milik negara maupun swasta menerapkan imbauan tersebut dengan memberlakukan WFH kepada seluruh karyawannya. Konsep WFH telah menjadi bahan diskusi dan tema studi global oleh para peneliti dalam 10 tahun terakhir, namun fenomena global ini mulai muncul pada saat datangnya serangan Covid-19 dan menjadi strategi alternatif bagi banyak pihak organisasi.

WFH yang menjadi fenomena saat ini di Indonesia bukanlah budaya kerja yang ditemukan di banyak organisasi, terutama organisasi pemerintahan yang sangat terikat dengan pengawasan langsung. Fenomena WFH ini tidak sepenuhnya dipahami oleh para pegawai, mereka merasakan banyak kondisi dilema seperti pola pikir bahwa rumah adalah tempat mereka beristirahat sedangkan pekerjaan umumnya dilakukan di kantor. Menurut McCloskey (2018), kondisi dilema ini terkadang menimbulkan konflik dalam keluarga, meskipun WFH menciptakan fleksibilitas waktu dan tempat. Selain itu menurut Eren Ernes Kossek (2015), WFH memiliki kekurangan seperti kinerja yang kurang baik sebagai tim dan sistem

pengawasan yang kurang maksimal oleh pengelola, namun selain memiliki kekurangan, hasil studi menunjukkan bahwa WFH memberikan fleksibilitas dan keleluasaan bagi pegawai untuk melakukan pekerjaannya tanpa diawasi oleh *supervisor* atau manager. WFH juga memberikan dampak lain bagi karyawan dengan penggunaan media yang berbeda antara karyawan satu dengan yang lainnya, jaringan internet, dan juga beban kerja yang berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan dibandingkan dengan *work from office* yang mana karyawan bekerja dikantor dan juga menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan serta juga memadai untuk menunjang kinerjanya. Beban pekerjaan yang membutuhkan tim juga lebih cepat dan juga efisien ketika dilaksanakan dikantor, berbeda dengan keadaan sekarang yang mengharuskan karyawan melaksanakan seluruh pekerjaannya dari rumah.

Work From Home sendiri membuat beberapa kebiasaan-kebiasaan baru dan diperlukan adaptasi ulang dengan kondisi dan suasana kerja yang berbeda dengan biasanya. Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementerian Dalam Negeri harus kembali beradaptasi dengan lingkungan dan cara kerja yang baru dalam menjalankan tugasnya. Tentunya hal ini bisa sangat mempengaruhi tingkat stress setiap pegawai yang juga harus menghadapi kondisi luar biasa di masa pandemi serta di tambah dengan tuntutan pekerjaan yang juga tetap sama seperti dengan keadaan normal. Hal ini juga akan sangat berpengaruh dengan kinerja para pegawai di Kementerian Dalam Negeri khususnya pada bidang Pengelolaan Sumber Daya Manusia.



Gambar 1.4 Rata- rata Kinerja Kementrian Dalam Negeri bulan Januari- Juni 2022

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja PNS mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada bulan Juni tahun 2022. Pada bulan Mei, diberlakukan sistem *Work From Home* untuk para PNS. Hal tersebut membuat kinerja dari PNS menurun. Dibulan sebelumnya,

yaitu bulan April 2022 kinerja PNS mencapai 96%. Tetapi pada bulan Mei 2022 kinerja PNS menurun menjadi 92%. Lalu kinerja PNS meningkat tajam menjadi 97% pada bulan Juni 2022.

Berdasarkan dari pemaparan di atas dan beberapa data base yang di miliki oleh penulis maka dengan di dasari dengan niat dan mengharap rahmat serta ridho dari Allah subhanawata'ala maka penulis akan meneliti dengan judul '***Pengaruh Penerapan Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pengelolaan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia***'

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti memiliki rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana *Work from home* pada pegawai bidang pengelolaan sumber daya manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia?
2. Bagaimana kinerja pegawai bidang pengelolaan sumber daya manusia *Kementrian* Dalam Negeri Republik Indonesia?
3. Apakah *Work from home* berpengaruh *siginifikan* terhadap kinerja pegawai bidang pengelolaan sumber daya manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui bagaimana *work from home* pada pegawai bidang pengelolaan sumber daya manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai bidang pengelolaan sumber daya manusia *Kementrian* Dalam Negeri Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah *Work from home* berpengaruh *siginifikan* terhadap kinerja pegawai bidang pengelolaan sumber daya manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi ilmu di bidang akademik, khususnya terkait dengan sistem *work from home* dan kinerja pegawai. Selain itu, temuan-temuan yang terdapat dalam penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya. Sehingga ilmu pengetahuan, khususnya mengenai sistem *work from home* dan kinerja pegawai dapat berkembang.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan bagi pemerintah untuk mengembangkan strategi *Work From Home* agar kinerja pegawai tetap sama dengan sistem kerja *work from office*. Sehingga dapat menjaga kinerja pegawai dimanapun mereka bekerja. Pada akhirnya output hasil dari pekerjaan pegawai akan tetap sama, baik sistem *Work From Home* maupun sistem *work from office*.