

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Sebuah organisasi atau perusahaan tentu didirikan untuk mencapai sebuah tujuan ataupun cita-cita yang ingin di capai. Keberlangsungan perusahaan atau organisasi akan bergantung pada bagaimana keefektifan kerja dari para pengurus ataupun pegawai yang ada di dalamnya. Selain itu juga, sistem kerja yang diterapkan menjadi satu hal yang wajib diperhatikan secara matang. Perusahaan tentu harus memiliki sistem kerja yang efektif untuk bisa menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.

Iftadi (2016) mengatakan sistem kerja adalah suatu sistem dimana komponen-komponen dalam pekerjaan seperti manusia, mesin, peralatan, dan lingkungan kerja akan saling berinteraksi sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja. produktivitas kerja akan menjadi perwujudan pembangunan berkelanjutan untuk perusahaan. Sehingga dapat dikatakan, produktifitas kerja akan menjadi cerminan dari efektifitas kerja secara total.

Sistem kerja menjadi salah satu kunci dari berhasil atau tidaknya pelaksanaan kerja yang diterapkan perusahaan dalam meningkatkan

produktivitasnya. Sebagai contoh, ketika suatu pekerjaan yang dilakukan dapat selesai sesuai dengan tenggat rencana yang diberikan maka sistem kerja yang digunakan dapat dikatakan sudah efektif. Sedangkan jika pekerjaan yang dilakukan tidak tepat sasaran dan tidak dapat selesai sesuai dengan target rencana, maka sistem yang di terapkan dalam perusahaan masih belum efektif.

Dalam hal ini keberhasilan pengelolaan sistem kerja akan ditentukan oleh proses Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen Kepegawaian yaitu dengan melakukan penilaian kinerja yang efektif. Sebagai contoh yaitu sistem pengawasan terhadap kinerja pegawai guna memantau berjalannya aktivitas kerja. Jadi, setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pengurus atau pegawai akan diawasi perkembangannya, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan rencana dan target perusahaan atau belum.

Hal ini juga sesuai dengan jurnal studi kasus pada PT Bank Mandiri milik Marsaoly & Nurlaila (2016) dimana untuk mewujudkan efektivitas sistem kerja pegawai suatu organisasi dapat melakukan pelaksanaan proses pengawasan terhadap kinerja pegawai secara kontinyu dan menyeluruh. Hal

ini dilakukan sebagai bahan untuk dapat menilai arah perkembangan perusahaan.

Disamping proses MSDM yang harus dijalankan, sistem kerja perusahaan juga harus diperhatikan penerapannya. Karena hal ini tentu akan mempengaruhi efektifitas kerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Apalagi ketika dalam suatu kondisi darurat seperti masa pandemi yang berkelanjutan, yang pasti akan sangat mempengaruhi sistem kerja dalam perusahaan.

Covid-19 menjadi salah satu pandemi yang telah merubah sistem kerja pada perusahaan, instansi, dan organisasi di Indonesia dan bahkan di beberapa negara bagian lainnya. Sejak meluasnya penyebaran Covid-19, kegiatan kerja perkantoran sementara dilakukan di rumah atau biasa disebut dengan WFH (*Work From Home*). Sistem kerja ini menjadi salah satu alternatif bagi perusahaan dalam melangsungkan kegiatan kerja agar tidak menimbulkan klaster-klaster penyebaran virus Covid-19.

Shabuur & Mangundjaya (2020) menunjukkan bahwa opsi WFH dapat meningkatkan fleksibilitas kerja sehingga meningkatkan asosiasi

positif yang cukup besar dengan turnover dan absensi karyawan yang lebih rendah namun dengan produktivitas dan profitabilitas yang lebih tinggi.

Di sisi lain peneliti Mungkasa (2020) menyatakan bahwa selain memiliki kelebihan sistem WFH ini memiliki beberapa kekurangan yang juga dapat berdampak pada keefektifan kerja dari para pengurus atau pegawai perusahaan. Hal ini diungkapkan oleh Mungkasa dalam sebuah tabel efektifitas kerja dimana terdapat poin tabelnya yang menyatakan sistem WFH akan membuat terbatasnya interaksi secara langsung dengan rekan kerja sehingga dapat menimbulkan kejenuhan. Selain itu tingkat produktifitas kerja pegawai pun menjadi sulit untuk diukur.

PT Asuransi Bangun Askrida adalah salah satu dari perusahaan yang telah menerapkan sistem kerja WFH. Namun, dalam pelaksanaan kerjanya PT Asuransi Bangun Askrida juga tetap melaksanakan WFO (*Work From Office*). Pelaksanaan dua sistem kerja ini dilakukan dengan jadwal bergilir, yang mana setiap pegawai memiliki kewajiban untuk bekerja di kantor selama 2 hari perminggu, dan melaksanakan WFH di sisa hari kerjanya.

Dalam penerapannya sistem WFH ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keefektifitasan kerja para pegawai dari PT Asuransi Bangun

Askrida. Salah satu kendala yang muncul akibat dari penerapan sistem kerja ini adalah kurang efektifnya komunikasi dan kerjasama antar pegawai yang diakibatkan oleh keterbatasan untuk bertemu secara langsung. Hal ini tentu berpengaruh dalam kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan.

Selain itu, sistem WFH mengakibatkan pekerja harus melakukan pekerjaan dan aktivitas rumah berlangsung di ruang fisik yang sama. Hal ini dapat mengakibatkan batasan fisik dan psikologis antara pekerjaan dan rumah menjadi kabur. Sehingga manajemen waktupun menjadi kurang efisien. Terkadang WFH juga disalah artikan oleh beberapa pegawai yang menganggap bahwa bekerja dari rumah menjadi salah satu kesempatan untuk libur bekerja.

Disisi lain perusahaan tentu tetap menginginkan setiap pekerjanya untuk dapat mempertahankan performa kerja yang meliputi beban kerja, jam kerja, komunikasi kerja, dan tuntutan pekerjaan lainnya. Sehingga hal ini menjadi satu tantangan bagi pegawai untuk tetap menjalankan tuntutan perusahaan dengan sistem baru yang berbeda dari sebelumnya.

Berdasarkan pada penjabaran diatas, peneliti menyimpulkan bahwa penerapan sistem kerja dari rumah atau WFH pada PT Asuransi Bangun Askrida masih kurang efektif karena beberapa kendala yang ada. Penerapan sistem kerja WFH ini mungkin masih akan terus berlanjut dikarenakan masih maraknya penyebaran virus Covid-19 di Indonesia. Bahkan masih belum diketahui kapan tepatnya penyebaran virus ini akan terhenti, sehingga untuk menunjang keberlangsungan perusahaan perlu adanya rencana atau strategi MSDM untuk dapat meningkatkan efektivitas dari sistem WFH ini.

## **B. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN**

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti mencoba merumuskan permasalahan untuk dapat dikembangkan dalam Karya Ilmiah ini yaitu :

1. Bagaimana proses kerja pegawai yang berlangsung dengan menggunakan sistem WFH selama masa pandemi Covid-19?
2. Bagaimana Efektifitas penerapan sistem WFH Pada PT Asuransi Bangun Askrida?

## C. MANFAAT DAN TUJUAN PENULISAN

### 1. Tujuan Penulisan

Berdasarkan dari perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah :

- a. Untuk menganalisis efektifitas dari penerapan sistem WFH yang terjadi pada PT Asuransi Bangun Askrida.
- b. Untuk mengetahui apa saja dampak dari penerapan sistem WFH pada PT Asuransi Bangun Askrida dan,
- c. Untuk dapat memahami dan membantu memberikan saran atas masalah yang berkaitan dengan sistem WFH.

### 2. Manfaat Penulisan

#### a. Manfaat Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini penulis berharap untuk bisa menambah ilmu dan wawasan diri lebih dalam lagi terutama mengenai efektivitas dari sistem kerja pada perusahaan.

#### b. Manfaat Bagi Fakultas Ekonomi

Sebagai mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan referensi bagi instansi dan mahasiswa utamanya pada Program studi Administrasi Perkantoran.

**c. Manfaat Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian dapat menjadi masukan dan saran untuk membantu pihak perusahaan dalam meningkatkan efektivitas sistem kerja yang berlaku di perusahaan agar dapat terlaksana sistem kerja yang lebih baik lagi.