

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi sentral dalam sebuah lembaga atau organisasi, menjadi aset dalam mewujudkan pembangunan kinerja yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Menurut (Putri, Isnandia, 2016) SDM perannya dalam sebuah lembaga atau organisasi sangat penting dengan kontribusinya sebagai pusat rencana, pelaksana, dan pengendali berjalanya sebuah organisasi. Keberhasilan dan berjalan baiknya sebuah organisasi dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusia yang profesional dan sesuai kebutuhan sehingga pencapaian kualitas kerja mampu sejalan dengan tujuan organisasi.

Manusia selalu menjadi posisi inti penggerak dalam segala kegiatan yang ada diorganisasi. Program kerja yang kompleks terdapat pada lembaga negara akan mudah dicapai secara optimal apabila sumber daya manusianya mempunyai profesionalisme kerja. Menurut (Aisyah et al., 2017) Kelancaran sebuah program tergantung pada profesionalisme pegawai. SDM lembaga negara mengelola urusan negara yang bersifat pelayanan publik dan tugas kenegaraan, mereka dituntut mempunyai kompetensi yang profesional demi kelancaran pekerjaan. Profesionalisme kerja menurut (Hasibuan, 2017) merupakan bentuk menguasai ilmu, menguasai keterampilan yang didapatkan dengan proses pendidikan dan selalu mengedepankan etika kerja sesuai profesinya.

Menurut penelitian (Sari, 2021) selain dituntut profesional dan dengan adanya perubahan perkembangan teknologi, sumber daya manusia juga harus siap dengan perubahan-perubahan tatanan kehidupan. Seperti yang terjadi pada awal tahun 2020 adanya pandemi *COVID-19* yang dirasa sangat berdampak di seluruh aspek dan tatanan pekerjaan. Fenomena tersebut membuat perubahan besar pada pola kehidupan dan pekerjaan. Melalui instruksi pemerintah bahwa segala kegiatan dan aktivitas pekerjaan akan dilakukan dirumah yang biasa disebut dengan sistem *Work From Home* bertujuan untuk memutuskan penyebaran virus. Sumber dari Dinas Ketenagakerjaan DKI Jakarta yang dikutip pada (Ramadhan, 2021) menyebutkan pada tahun 2020 terdapat 4.057 instansi atau lembaga yang melaksanakan sistem *Work From Home* dan kurang lebih terdapat 1.068.589 pegawai dan karyawan yang bekerja dari rumah.

Sistem *Work From Home* menurut (Kurniawan, 2021) masih menjadi sistem yang dinilai efektif hingga sekarang karena dilihat dari proses kerja yang menjadi lebih *fleksibel*. Lembaga atau instansi mengubah sistem kerja konvensional menjadi *WFH* demi membatasi penyebaran virus namun tetap mengedepankan kelancaran aktivitas kerja. Namun dengan perubahan sistem tatanan kerja yang baru, pasti memiliki dampak negatif dan positif bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Salah satu dampak dari diterapkannya sistem bekerja dari rumah bagi pegawai suatu instansi adalah tingkat profesionalisme pegawai.

Hal serupa terjadi pada divisi sekretariat Badan Diklat PKN BPK RI. Badan Diklat PKN BPK RI merupakan lembaga dibawah naungan BPK RI yang mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi anggota BPK. Lembaga Negara ini pada divisi sekretariat juga mengubah sistem kerjanya, yang awalnya pada tahun 2020 *WFH* 100% hingga saat ini menerapkan sistem kerjanya menjadi *WFH* dan *WFO* untuk pegawainya. Perubahan transisi tersebut dikarenakan banyaknya kegiatan kerja pada divisi sekretariat yang berhubungan dengan administrasi dimana divisi ini menjadi pusat informasi organisasi. Berjalannya sistem *WFH* dan *WFO* tersebut sangat berpengaruh pada profesionalisme pegawai yang menurun.

Peneliti menemukan permasalahan saat melakukan observasi pada divisi sekretariat seperti saat mereka bekerja dengan sistem *WFH* beberapa pegawai mengalami penurunan produktivitas kerjanya. Saat bekerja di rumah beberapa pegawai menjadi sulit dihubungi sehingga pekerjaan yang sifatnya kelompok menjadi terhambat, serta beberapa dari mereka yang memberikan laporan seadanya dan kurang maksimal. Sedangkan saat transisi dari *WFH* menjadi *WFO* kembali pegawai yang sudah nyaman dengan kerja yang *fleksibel* mengalami penurunan kedisiplinan seperti keluar masuk jam kantor yang tidak sesuai dengan peraturan. Hal yang sama saat peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sumber Daya Manusia dan Hubungan Masyarakat Badan Diklat PKN BPK RI menyatakan selama adanya *COVID-19* dan penerapan sistem *WFH* dan *WFO*, memiliki pengaruh yang kurang baik bagi pegawai dan juga bagi Badiklat. Selama

melaksanakan perubahan sistem kerja tingkat profesionalisme pegawai badiklat menurun akibat berbagai faktor seperti menurunnya kedisiplinan pegawai, kurangnya kesadaran tanggung jawab, dan masalah lain mengenai komunikasi serta masalah pribadi pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fuad, 2018) menjelaskan bahwa karakteristik profesionalisme kerja pegawai adalah memiliki ketekunan yang tinggi tertanam pada diri pegawai, tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan, aturan, maupun kondisi karena adaptif mengikuti perkembangan lingkungan, selalu konsisten, dan juga memiliki integritas kerja yang mendalam dibuktikan dengan tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaan.

Pada penelitian (M. R. Ramadhan, 2021) menyatakan bahwa dengan adanya sistem *WFH* kedisiplinan pegawai di Badiklat PKN BPK RI mengalami penurunan, banyak dari mereka yang menyerahkan laporan kerja seadanya saat *WFH* dalam sistem aplikasi absen yaitu kelola tugas. Laporan seadanya ini dikarenakan banyak dari pegawai sebenarnya tidak melakukan aktivitas kerja apapun disaat bekerja dari rumah, ini membuktikan tanggung jawab kerja pegawai sangat menurun. Hal ini tentu dapat dikatakan pegawai mengalami penurunan produktivitas kerja dan kedisiplinan yang mempengaruhi pada profesionalisme kerja pegawai.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Badan Diklat PKN BPK RI”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diketahui permasalahan yang akan penulis kaji adalah : Bagaimana peranan profesionalisme kerja pegawai divisi Sekretariat Badan Diklat PKN BPK RI?

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan adanya penelitian ini adalah untuk menganalisis profesionalisme kerja pegawai pada divisi Sekretariat Badan Diklat PKN BPK RI saat ini.

2. Manfaat Penulisan

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan sebagai bahan pembelajaran baru serta pengembangan ilmu bagi penulis tentang bagaimana permasalahan tentang profesionalisme kerja pegawai yang terdapat pada lembaga pemerintahan dan kenyataan yang ada di lapangan dengan tantangan perubahan yang terjadi.

2. Manfaat Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan literasi pembelajaran untuk pengembangan penelitian pada bidang Administrasi Perkantoran tentang profesionalisme pegawai.

3. Manfaat Bagi Badan Diklat PKN BPK RI

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pengukuran tentang profesionalisme pegawai dan mampu dijadikan bahan evaluasi dalam meningkatkan profesionalisme pegawai.