

BAB 1 – PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wabah corona virus disease-2019 (covid-19) menjadi topik utama di berbagai negara pada dua tahun terakhir ini, sampai saat ini penyebaran wabah yang pertama kali ditemukan di Wuhan, China pada Desember 2019 dalam perkembangannya saat ini muncul varian-varian baru atas corona virus deseas 2019. Termasuk varian Omicron yang pertama kali ditemukan di Afrika Selatan pada November 2021, saat ini dilaporkan telah menyebar ke lebih dari 90 negara termasuk Indonesia. Dilansir dari laman resmi Kementerian Kesehatan, wabah covid-19 ini menyebar dengan cepat ke berbagai belahan dunia, termasuk hampir seluruh provinsi di Indonesia ditemukan kasus penyebaran virus corona.

Sesuai anjuran *World Health Organization* (WHO) banyak negara yang menerapkan protokol kesehatan untuk mengurangi resiko penularan virus covid-19, diantaranya adalah mencuci tangan, tidak berkumpul di keramaian atau melakukan pertemuan di manapun, membatasi diri untuk tidak keluar rumah, menjaga jarak aman, bahkan dilakukan langkah isolasi seperti isolasi mandiri perorangan, kelompok masyarakat, bahkan seluruh penduduk kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai *lock down*). Hal ini pun sangat berpengaruh pada penerapan pola kerja di berbagai sektor. Penerapan skema bekerja dari rumah baik sektor pemerintah maupun swasta merupakan salah satu dampak dari pemberlakuan PSBB yang kemudian dikenal dengan sebutan *Working From Home* (WFH).

Skema bekerja dari rumah atau belakangan ini disebut juga dengan istilah *Flexible Working Space* yang menjadi aturan baku Pemerintah tiba-tiba wajib dijalani oleh sebagian besar pegawai pada berbagai sektor. salah satu penelitian yang dilakukan oleh Okta (accessmanagement company) membagikan beberapa hasil menarik di Inggris pada 6.000 pekerja pada seluruh Eropa. Pertama, skema bekerja dari rumah tetap diinginkan oleh pegawai dengan besar persentase adalah 75% berasal dari responden yang terlibat. kedua, Lebih banyak pegawai yang menginginkan bekerja

dari rumah paruh waktu daripada bekerja dari rumah sepenuhnya yakni 17% dari keseluruhan.

Hal ini menimbulkan keresahan bahwa bekerja dirumah dapat mengurungi produktivitas kerja, ternyata dalam penelitian Mungkasa Tahun 2020 didapatkan bahwa tidak terjadi penurunan produktifitas kerja bagi yang bekerja secara WFH. Keleluasaan waktu dan berkurangnya gangguan selama WFH ditunjukkan juga oleh responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Sutrisna (2009) dalam Simarmata (2020) memberikan penjelasan bahwa produktivitas adalah merupakan keterkaitan antara input dan output. Input disini terdiri dari bahan, biaya dan SDM atau tenaga kerja, sedangkan outputnya adalah jasa atau barang hasil kegiatan. Produktivitas menjadi sesuatu yang krusial karena menumbuhkan harapan untuk ketercapaian target kerja yang telah ditetapkan secara efisien. Hertanto, (2017) menyatakan upaya untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, dapat didukung oleh salah satu faktor penting yaitu manusia/orang adalah variabel yang sangat krusial lantaran menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu kegiatan/usaha.

Hampir semua sektor baik swasta maupun pemerintah mengalami dampak atas kondisi tersebut, khususnya dalam hal kekhawatiran adanya dampak penurunan produktivitas kerja akibat skema kerja baru yang selain merupakan aturan yang harus dijalankan, juga merupakan jawaban atas kekhawatiran resiko penularan Covid-19. Salah satunya adalah PT XYZ, sebagai perusahaan yang sangat ketat dalam menjalankan prinsip *Good Corporate Governance* , penerapan protokol kesehatan yang ketat serta pembuatan berbagai aturan/kebijakan baru dalam menjalankan operasional dilakukan untuk tetap menjaga produktivitas kerja di tengah era pandemic Covid-19.

PT. XYZ merupakan anak usaha dari entitas bisnis salah satu grup usaha terbesar dan terkemuka di Indonesia dengan jaringan layanan menjangkau berbagai industri dan sektor. Sejak 19 September 1989, PT. XYZ telah menjadi perusahaan publik dengan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia (dahulu Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya). Hingga kini Astra memiliki 59,5% saham PT. XYZ, dengan sisa saham dimiliki oleh publik.

Saat ini PT. XYZ telah berkembang menjadi salah satu pemain utama di sektor dan industri dalam negeri, melalui lima pilar bisnis, yaitu Mesin Konstruksi, Kontraktor Penambangan, Pertambangan, Industri Konstruksi, dan Energi.

Sebagai distributor alat berat terbesar di Indonesia, PT. XYZ memiliki organisasi yang cukup besar dan lengkap. Saat ini PT. XYZ memiliki 13 Divisi yang bergerak dalam menjalankan roda bisnis perusahaan. Salah satu divisi terbesar dengan jumlah karyawan terbanyak adalah *Service Division* dengan total karyawan 1582 atau 57% dari total karyawan PT. XYZ (Human Capital, *Organization Development*, Dec 2021). Penyebaran komposisi karyawan *Service Division* dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 : *Manpower Composition, HCOD, Dec 2021*

Position	Area	ΣMP As Of Dec 2021	Composition	Total SVC
Division Head	Head Office	1	247	1582
Dept.Head	Head Office	22		
Section Head	Head Office	18		
Team Leader	Head Office	2		
TMA & SO	Head Office	197		
Operation Excellence	Head Office	5		
STE Trainee	Head Office	2		
Mechanic	Branch & Site	878	1335	
Officer Cab/Site	Branch & Site	37		
PPC	Branch & Site	37		
SDH & Deputy SDH	Branch & Site	64		
SM & Deputy SM	Branch & Site	22		
SMDP	Branch & Site	2		
SO (TC, Instruktur,dll)	Branch & Site	104		
STE	Branch & Site	17		
Supervisor	Branch & Site	162		
UT CORPU Area Leader	Branch & Site	12		

Dari data yang didapatkan dari Human Capital Organization Development , dari total 247 karyawan *Service Division* dengan penempatan *Head Office* didominasi usia produktif yaitu antara 31 - 35 tahun. Adapun demografi karyawan *Service Division* berdasarkan usia pada Desember 2021 tergambar pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2. *Employee Demography by Age, Dec 2021*

Age	Quantity	Percentage
≤ 30	12	5%
31 - 35	89	36%
36 - 40	48	19%
41 - 45	30	12%
46 - 50	32	13%
51 - 55	36	15%
TOTAL	247	100%

Selain berdasarkan usia, pada Tabel 1.3 dijelaskan komposisi karyawan *Service Division* dengan penempatan *Head Office* berdasarkan tingkat Pendidikan.

Tabel 1.3. *Employee Demography by Education Background, Dec 2021*

Education	Quantity	Percentage
SLTP	0	0%
SLTA	73	30%
Diploma	112	45%
S1	51	21%
S2 & S3	11	4%
TOTAL	247	100%

Data demografi karyawan yang dijelaskan pada Tabel 1.1, Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 yang akan dijadikan dasar penelitian ini mengingat *Service Division* merupakan divisi terbesar di PT XYZ. Pengaruh kebijakan skema bekerja dari rumah terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan di area *Head Office* akan tergambar dari hasil pengukuran produktivitas kerja pada *Service Division*.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari permasalahan yang teridentifikasi akibat adanya pandemi covid-19, beberapa ada yang bisa dikendalikan, namun tidak sedikit permasalahan yang timbul menjadi sulit atau tidak bisa dikendalikan karena minimnya proses mitigasi yang dilakukan. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Metode kerja baru di masa pandemic belum terukur produktifitasnya
2. Ada indikasi bahwa metode kerja dari rumah menurunkan produktifitas kerja
3. Pengukuran produktivitas kerja menggunakan Kalkulator FTE pada dasarnya adalah menggunakan metode *time study* yang hanya mengukur aktivitas atas pemanfaatan waktu kerja

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengamati pola perubahan produktifitas kerja pada *Service Division* di tengah masa pandemic covid -19
2. Untuk membuat analisa penggunaan alat bantu pengukuran produktivitas kerja Kalkulator FTE pada metode kerja *flexible working methode*
3. Untuk menentukan alat bantu tambahan yang bisa digunakan mengukur korelasi produktivitas dan kinerja karyawan *back office* pada metode kerja *flexible working methode*

1.4 Manfaat Penelitian

Perubahan pola kerja, perubahan kebiasaan, serta banyaknya aturan maupun kebijakan baru terkait dengan penerapan Protokol Kesehatan demi mencegah penyebaran virus covid-19 membuat banyak perusahaan mengalami dampak, baik langsung ataupun tidak langsung. Untuk sektor tertentu yang bidang usahanya bergantung pada produksi yang melibatkan tenaga kerja, adanya pandemic ini tentunya sangat bisa dirasakan dampaknya, bahkan beberapa pabrik mengalami kebangkrutan akibat pandemi ini. Penelitian ini signifikan dikarenakan beberapa hal berikut :

1. Hampir semua perusahaan mengalami kekhawatiran penurunan produktivitas kerja akibat pandemic covid-19, maka perlu adanya mitigasi resiko sehingga management bisa menentukan langkah-langkah strategis sebagai antisipasinya
2. Penelitian ini akan memiliki manfaat dalam proses pengukuran produktivitas kerja menggunakan alat bantu yang bisa dipertanggung jawabkan.