

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini kita berada pada zaman modern yang menuntut kita untuk dapat menguasai segala hal baru yang berdampak dengan kehidupan kita saat ini. Dengan berkembang zaman yang semakin cepat yang diikuti dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, kita wajib menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada disekitar kita. Keadaan menuntut kita untuk bisa menjadi seseorang yang dapat diandalkan disegala situasi terutama saat kita telah menjadi salah satu pegawai tetap sebuah perusahaan maupun pegawai pemerintahan. Pekerjaan dengan teknologi secanggih apapun tidak akan berjalan dengan sendirinya tanpa bantuan sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi tersebut. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi terutama pada pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya sumber daya manusia yang berdedikasi baik dan unggul, maka pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat pun akan semakin baik pula.

Menurut M.T.E Hariandja (2002: 2) Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Perlu diketahui bahwa efektivitas kerja merupakan taraf tercapainya hasil kerja. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar karyawan yang ada di dalamnya dapat

mencapai efektivitas kerja. Itulah pentingnya sebuah organisasi dalam membentuk karyawan efektif dalam bekerja. Dengan banyaknya karyawan yang telah mencapai efektivitas kerja, maka perusahaan akan mendapat jalan untuk mempertahankan kelangsungan hidup untuk mencapai tujuan organisasi tersebut terutama pada instansi pemerintahan. Seperti yang telah kita ketahui Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah Gaji dan Tunjangan, Cuti, Perlindungan kerja, dan Pengembangan Kompetensi serta dengan kewajiban yang sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah yang sah, Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang, Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Oleh karena itu, membentuk karyawan/pegawai yang mencapai efektivitas kerja sangat penting bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah terutama yang terletak di Provinsi Jawa Timur. Dengan penanganan bencana yang terpola dan terencana secara matang, Badan Penanggulangan Bencana Daerah melakukan kegiatan kemanusiaan dengan harapan masyarakat dapat merasakan manfaatnya, terutama masyarakat yang terdampak bencana atau yang membutuhkan. Sumber Daya Manusia yang direkrut sebagai pegawai akan diberi arahan dan pengetahuan bagaimana cara-cara dalam penanggulangan bencana yang baik dan benar. Hal tersebut dilakukan agar pegawai dapat melakukan penanggulangan secara efektif mengikuti tata cara yang telah diberikan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur serta agar pegawai dapat menjalankan kewajibannya sebagai Aparatur Sipil Negara yang penuh pengabdian dan juga tanggung jawab.

Selain pemberian arahan dan pengetahuan serta tata cara agar pegawai dapat melakukan penanggulangan secara efektif, faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah motivasi pegawai dalam bekerja. Menurut Sondang P. Siagian (2008: 138) Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kontribusi kerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai juga perlu dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat mengoptimalkan kinerja yang terbaik.

Terdapat juga satu faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja yaitu kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Menurut Singodimejo (2002: 212) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik dari individu yang bersangkutan maupun organisasi. Dalam hal kedisiplinan diatas, hal tersebut sangat penting untuk selalu ditanamkan kepada seluruh pegawai dalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur guna menanamkan kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu datang dan pulang kerja, ketepatan waktu dalam menanggulangi bencana agar tidak memperburuk keadaan, serta kepatuhan dalam melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan.

Pada awal bulan maret 2020 masyarakat digemparkan dengan fenomena pandemi covid-19 atau yang biasa disebut dengan virus corona. Seperti yang telah kita ketahui bahwa virus corona ini adalah virus yang mematikan karna telah merenggut banyak korban jiwa, oleh sebab itu pemerintah segera mengambil kebijakan baru terhadap seluruh bidang pekerjaan di indonesia yang terdampak karena adanya pandemi tersebut. Kebijakan tersebut adalah dengan melaksanakan sistem kerja secara work from home atau bekerja dari rumah. Hal tersebut pasti menimbulkan dampak terhadap pegawai Badan Penanggulan Bencana

Provinsi Jawa Timur yang mana pekerjaan mereka menuntut mereka untuk tetap terjun langsung maupun kontak langsung dengan masyarakat yang terdampak bencana.

Pemilihan efektivitas kerja serta faktor yang mempengaruhi seperti motivasi kerja maupun disiplin kerja, didasarkan pada kenyataan bahwa pegawai memiliki kedudukan yang sangat penting bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah pada saat pelaksanaan tanggap darurat dengan lingkup kaji cepat terhadap cakupan wilayah yang terdampak bencana. Di tahun ini tepatnya pada Hari Sabtu, 10 April 2021 pukul 14.00 WIB telah terjadi bencana alam yang berpusat di Malang, Jawa Timur. Terjadinya gempa berkekuatan 6,1SR yang mengakibatkan banyaknya kerusakan pada rumah warga di beberapa Kecamatan di Kota Malang khususnya di daerah yang letaknya berdekatan dengan pusat gempa. Peran dari Badan Penanggulangan Bencana disini sangat dibutuhkan karena mereka diharuskan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya serta prediksi perkembangan situasi kedepannya, pencarian dan penyelamatan evakuasi warga yang terkena bencana, penyediaan dapur umum, sandang pangan dan layanan kesehatan, penyediaan tempat penampungan atau hunian sementara, perbaikan atau pemulihan darurat untuk kelancaran pasokan kebutuhan dasar kepada korban bencana, pendampingan psikososial korban bencana, kegiatan lain terkait sosial budaya dan keagamaan, serta kegiatan lain terkait dengan kedaruratan penanggulangan bencana daerah. Motivasi kerja serta Disiplin kerja dalam masa pandemi covid-19 seperti ini, kemungkinan sangat perlu untuk lebih ditingkatkan dalam diri pegawai agar mereka tetap semangat dalam bekerja serta tetap mentaati peraturan yang berlaku dalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah maupun peraturan yang dibuat oleh pemerintah untuk selalu memakai masker, menjaga jarak, dan sering mencuci tangan. Hal tersebut dilakukan guna menjaga efektivitas kerja dalam diri pegawai di masa pandemi covid-19 ini. Pada bulan Mei dan Juni tahun 2021 peneliti melakukan penelitian langsung yang bertempat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur. Pada saat melakukan penelitian, saya selaku peneliti meminta bantuan kepada salah satu pegawai yang berwenang dalam merekap data absensi pegawai yang bekerja pada badan tersebut dan mendapat data yang telah peneliti olah seperti yang ada di bawah ini. Dapat diketahui bahwa dalam setahun terakhir pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan atau Alpha sebanyak 18 orang, untuk pegawai yang izin sebanyak 103

orang, pegawai yang sakit sebanyak 64 orang, dan pegawai yg terlambat dalam setahun terakhir mencapai 910 orang dengan prosentase sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Mei 2020 – April 2021

Triwulan	Jumlah Karyawan	A	I	S	Terlambat	Jumlah ketidakhadiran	Prosentase ketidakhadiran	Prosentase terlambat
I	272	2	23	21	152	46	16%	55%
II	273	5	30	2	0	37	13%	0%
III	280	4	20	21	378	45	16%	74%
IV	294	7	30	20	380	57	19%	77%

Berdasarkan data absensi diatas, dapat dilihat bahwa pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang tidak hadir setiap triwulannya semakin meningkat. Selain banyak pegawai yang tidak hadir, banyak pula pegawai yang tidak hadir tepat waktu atau terlambat masuk kerja. Hasil prosentase yang besar pada keterlambatan menunjukkan adanya ketidakdisiplinan karyawan yang akan berdampak pada saat apabila terjadinya sebuah bencana dan pegawai telat untuk mengetahui dan memberikan informasi kepada masyarakat, maka akan mengakibatkan keterlambatan pencegahan dampak bencana serta terlambatnya penanganan yang akan diberikan kepada warga yang terdampak bencana. Ketidakdisiplinan ini juga disebabkan oleh adanya pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar atau yang disingkat dengan PSBB. PSBB adalah peraturan yang dibuat oleh pemerintah guna mencegah penyebaran virus corona / covid-19 di Indonesia dengan cara mengurangi kegiatan masyarakat diluar rumah. Dengan adanya peraturan tersebut, para pekerja kantoran maupun pemerintahan yang masih harus bekerja di tempat kerja, diharuskan membuat surat izin bekerja dari pihak perusahaan maupun pemerintah agar mereka tetap diperbolehkan untuk bekerja selama masa PSBB berlangsung. Hal ini berdampak pada tingkat motivasi kerja mereka karena yang semula berjalan lancar namun semenjak pandemi ada saja hal-hal yang membatasi mereka untuk bekerja. Menurunnya tingkat motivasi kerja yang disebabkan oleh keterbatasan dalam melakukan kegiatan termasuk bekerja, mengakibatkan penurunan kedisiplinan pegawai yang berdampak pada prosentase ketidakhadiran dan keterlambatan yang tiap triwulannya semakin meningkat. Dengan adanya keterbatasan ini pula, akan berakibat pada efektivitas kerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah, karena semakin menurunnya

tingkat motivasi dan kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai, maka efektivitas kerja mereka juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA SELAMA PANDEMI *COVID-19* PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA PROVINSI JAWA TIMUR”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur selama masa pandemi covid-19?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur selama masa pandemi covid-19?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai penanggulangan bencana di Jawa Timur selama masa pandemi covid-19.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai penanggulangan bencana di Jawa Timur selama masa pandemi covid-19.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

Menambah masukan bagi BPBD yang terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia khususnya masalah motivasi dan disiplin kerja pegawai, karena hal tersebut sangat berguna bagi BPBD dalam proses pengambilan keputusan mengenai sumber daya yang ada.

2. Bagi Pegawai

Melalui penelitian ini, diharapkan para pegawai dapat memberikan kontribusi lebih bagi penyempurnaan efektivitas kerja melalui semangat kerja serta kedisiplinan yang mereka lakukan selama bekerja.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dikelola dengan baik.