

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Pandemi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah wabah yang berjangkit serempak dimana-mana, meliputi daerah geografis yang luas. Pandemi Covid-19 yang melanda dunia saat ini mempunyai dampak yang sangat besar. Jutaan manusia terpapar virus ini. Setiap negara fokus dan bekerja keras agar terbebas dari pandemi ini sehingga tingkat kesembuhan lebih tinggi daripada tingkat kematian.

Dampak pandemi ini tidak hanya berpengaruh pada sektor kesehatan saja, akan tetapi juga berdampak pada semua sektor, terutama melemahkan kondisi ekonomi suatu negara, banyaknya industri yang tutup, meningkatnya pengangguran dan kemiskinan, dan lain-lain. Pandemi ini juga berpengaruh terhadap sistem kerja suatu organisasi, sehingga saat ini di dunia kerja dikenal istilah *work from office* atau WFO, dan *work from home* atau WFH. Perubahan sistem kerja tersebut merupakan hal baru selama pandemi ini, sehingga penerapannya bisa menimbulkan permasalahan apabila tidak dikelola dengan baik.

Terkait dunia kerja, dalam upaya mencegah penularan virus corona ini, maka pemerintah memberlakukan pengurangan karyawan yang bekerja di kantor (*work from office* atau WFO), bervariasi dari hanya 100% sampai dengan 25%. Karyawan yang lain secara bergiliran bekerja di rumah (*work from home* atau WFH). Dengan sistem kerja dimana lokasi karyawan tidak di satu tempat, ada yang di kantor dan ada yang di rumah, maka di masa pandemi ini berkembang media komunikasi virtual sebagai sarana dalam berkomunikasi dan berkoordinasi dalam sebuah organisasi (perkantoran).

Dari banyaknya media virtual yang disediakan, ada beberapa yang memang sangat familiar dan mendadak terkenal karena adanya Covid-19 ini, seperti aplikasi *Zoom*, *Google Meet*, *Telegram*, *WhatsApp*, dan ada yang sudah menjadi bagian dari media komunikasi virtual karyawan, seperti e-mail, dan fasilitas penyimpanan file seperti *Google Drive* dan *Drobox*. Banyak juga cara untuk memantau karyawan dengan jelas, meskipun secara jarak jauh, misalkan dari segi absen atau daftar hadir. Ada kantor yang membuat absen melalui *Google Form* atau ada kantor yang membuat aplikasi absensi sendiri.

Perubahan sistem komunikasi dan media komunikasi secara virtual di masa pandemi dalam organisasi/perkantoran ini perlu dianalisis apakah mempunyai pengaruh terkait dengan kinerja karyawan atau tidak, karena biasanya karyawan bertemu dan diawasi oleh atasannya secara langsung, akan tetapi dalam kondisi pandemic sebagian besar komunikasi melalui media virtual. Sistem kerja yang sama juga diberlakukan di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT), instansi pemerintah yang mempunyai tugas melakukan pengkajian dan penerapan teknologi. Sistem kerja WFO dan WFH juga diberlakukan. Media komunikasi dengan media virtual juga dilaksanakan, termasuk absensi yang dilakukan dengan aplikasi Fabiola.

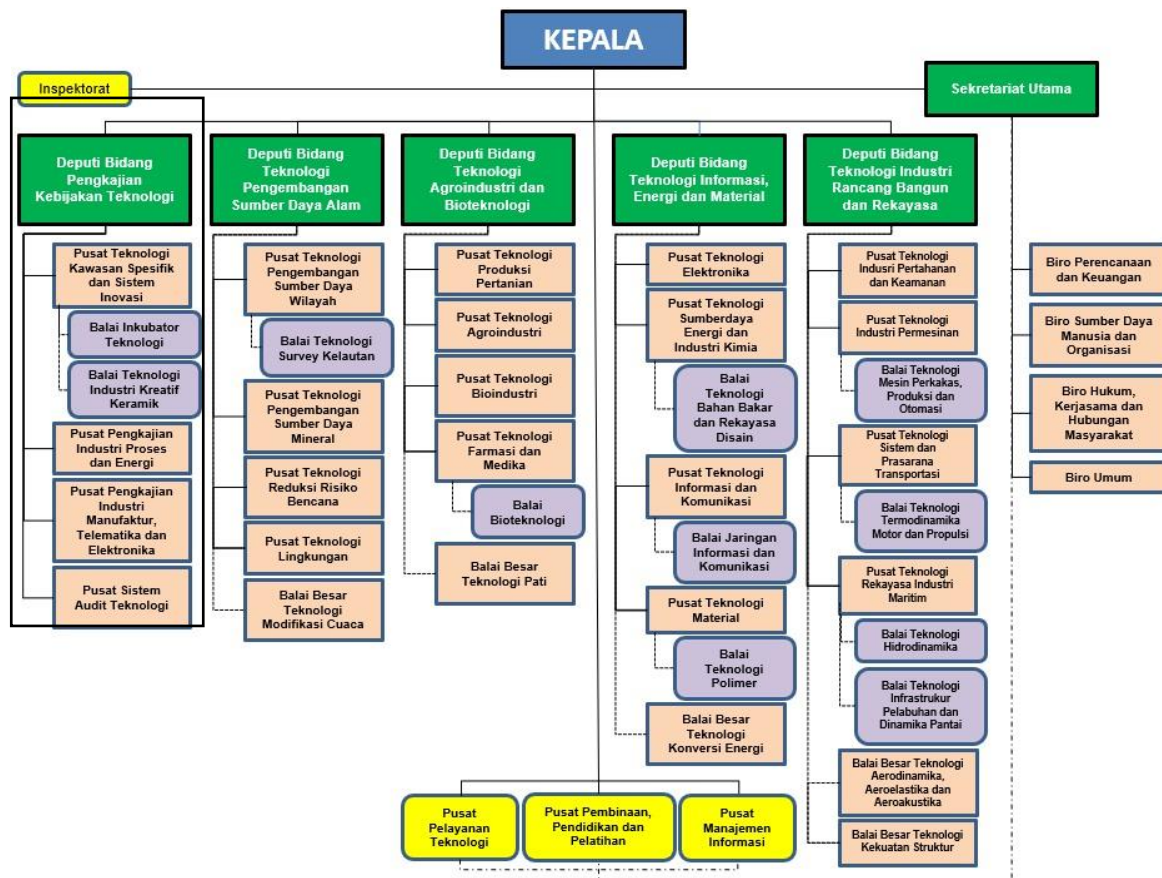
Penulis akan membahas Pengaruh Media Komunikasi Virtual Selama Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan BPPT sebagai materi skripsi, karena tema ini sangat menarik dan perlu dianalisis lebih mendalam. Penelitian ini bukan mencari masalah, tetapi mencari tahu pengaruh dari media komunikasi virtual. Apakah penggunaan media komunikasi virtual dalam bekerja mempunyai pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tatap muka seperti biasa atau dengan komunikasi virtual justru karyawan lebih produktif dan lebih baik kinerjanya? Pertanyaan ini akan menjadi highlight dalam penelitian ini.

Secara singkat definisi kinerja karyawan itu sendiri menurut Moeheriono (2010) adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif ataupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat kualitas dan kuantitas kerja karyawan, yang diukur dari tugas, hak dan kewajibannya serta tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi memiliki 3148 karyawan. Akan tetapi untuk lebih fokus, maka dalam penelitian ini penulis hanya meneliti karyawan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi yang berada di Kedeputian Bidang Pengkajian Kebijakan Teknologi (PKT), yang berkantor di Gedung Pusat Inovasi dan Bisnis, di Puspitek Serpong, Tangerang Selatan (pada Gambar 1 berada di posisi paling kiri).

Sebagai kedeputian yang mempunyai tugas pengkajian kebijakan teknologi, maka pelaksanaan tugas lebih banyak dilakukan dengan koordinasi, diskusi, rapat, dan FGD yang semua bisa ditunjang dengan media komunikasi virtual. Hal ini berbeda dengan kedeputian lain yang

lebih teknis, yang mempunyai laboratorium atau fasilitas pengujian yang membutuhkan kehadiran fisik dan interaksi secara langsung.



Gambar 1. 1

Kedeputan Pengkajian Kebijakan Teknologi (Paling Kiri) di dalam Struktur Organisasi BPPT

Jumlah karyawan yang melaksanakan tugas pengkajian dan penerapan pada Kedeputan Bidang Pengkajian Kebijakan Teknologi, yang berkantor di Gedung Pusat Inovasi dan Bisnis, di Puspitex Serpong, Tangerang Selatan pada tahun 2021 sebesar 274 karyawan (lihat Tabel 2.1).

Tabel 1. 1

Jumlah Karyawan Kedeputan Bidang Pengkajian Kebijakan Teknologi Tahun 2021

No	Nama Unit Kerja	Singkatan	Jumlah Karyawan (orang)
----	-----------------	-----------	----------------------------

1	Pusat Teknologi Kawasan Spesifik dan Sistem Inovasi	PTKSSI	87
2	Pusat Pengkajian Industri Proses dan Energi	PPIPE	62
3	Pusat Pengkajian Industri Manufaktur, Telematika dan Elektronika	PPIMTE	45
4	Pusat Sistem Audit Teknologi	PSAT	42
5	Balai Inkubator Teknologi	BIT	38
	Kedeputian Pengkajian Kebijakan Teknologi	PKT	274

Sumber: BPPT, 2021

Berdasarkan hasil penelusuran dan wawancara yang sudah penulis lakukan dengan salah satu Koordinator Bidang di PKT pada bulan Januari 2021, media komunikasi virtual yang digunakan BPPT untuk menunjang pekerjaan selama pandemi, dimana sekitar 75% karyawan WFH dan 25% karyawan WFO, yang dominan digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Media Komunikasi Virtual yang Dominan Digunakan Selama Pandemi

No	Media Komunikasi Virtual	Penggunaan
1	Aplikasi Zoom Meeting	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapat rutin mingguan 2. Rapat kerja, 3. Diskusi terbatas dengan pihak eksternal, 4. Seminar, 5. FGD (Focus Discussion Group), dll.
2	Aplikasi WhatsApp	Komunikasi harian baik secara individu maupun secara group terkait dengan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian pekerjaan 2. Pelaporan pekerjaan. 3. Pengiriman dokumen atau file, gambar atau video, 4. Referensi dll.
3	E-mail dan Drive	Media pengiriman dan penyimpanan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Penugasan kerja 2. Hasil pekerjaan 3. Data. 4. Referensi.

Sumber: Wawancara dengan Koordinator Bidang, 2021

Sebagai gambaran pelaksanaan kegiatan rapat dengan menggunakan aplikasi zoom meeting, berikut ini jadwal rapat virtual di Pusat Pengkajian Industri Manufaktur, Telematika dan Elektronika (PPIMTE) – PKT.

Tabel 1. 3
Jadwal Rapat Rutin Mingguan Secara Virtual di PPIMTE-PKT

Hari	Waktu	Nama Rapat	Media yang digunakan	Peserta yang hadir virtual	Jumlah Personil	Rata-rata Kehadiran (%)
Senin	09.00 – 12.00	Manajemen	Zoom Meeting	Direktur, Korbid, Kepala Program, Kepala Insinyur, dan Manajer Program	14	98
Selasa	09.00 -12.00	Program Transportasi	Zoom Meeting	Personil Program Transportasi	20	95
Rabu	13.00 – 15.00	Program Pesawat Udara Nir Awak	Zoom Meeting	Personil Program Pesawat Udara Nir Awak	22	95
Kamis	09.00 – 12.00	Program Elektronika	Zoom Meeting	Personil Program Elektronika	23	95
Jum'at	13.00 – 15.00	Program Kelistrikan	Zoom Meeting	Personil Program Kelistrikan	18	90

Sumber: Wawancara dengan Koordinator Bidang, 2021

Berdasarkan data yang didapat, terdapat permasalahan terkait dengan rata-rata jumlah kehadiran dalam *zoom meeting* yang tidak mencapai 100% dan terdapat variasi rata-rata kehadiran, dimana hari Senin sampai dengan hari Kamis angka kehadiran lebih tinggi dibandingkan dengan hari Jumat.

Kinerja karyawan di BPPT dinilai dengan beberapa indikator, antara lain indikator kehadiran yang selama pandemi dilakukan secara daring menggunakan aplikasi Fabiola, jumlah pelaporan, dan kualitas pelaporan, seperti dijelaskan pada tabel 1.4. Secara kuantitas, jumlah pelaporan sudah sesuai dengan target, akan tetapi secara kualitas perlu diteliti lebih lanjut.

Tabel 1. 4
Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	Uraian	Waktu	Personil	Media yang digunakan	Jumlah	Rata-rata Capaian (%)
Kehadiran	Batas minimal kehadiran 80% untuk mendapatkan Tunjangan Kinerja.	07.30 – 16.00	Setiap Karyawan	Aplikasi Fabiola (absensi via gadget, bisa dari mana saja, antara jam 6.30 – 17.00)	8 jam/hari	95-100
Laporan Mingguan	Laporan kemajuan kegiatan dan anggaran mingguan	Setiap Jum'at	Manajer Program	WhatsApp, E-mail	1 Lap/Keg/ Minggu	100
Technical Note (TN)	Laporan level ES	Setiap Akhir Bulan	Engineer Staff (ES)	E-mail, Drive	1 Lap/ES/ Bulan	100
Technical Report (TR)	Laporan level Work Package (WP)	Setiap Akhir Triwulan	Leader (L)	E-mail, Drive	1 Lap/L/ Triwulan	100
Technical Document (TD)	Laporan level Work Breakdown Structure (WBS)	Setiap Akhir Triwulan	Group Leader (GL)	E-mail, Drive	1 Lap/L/ Triwulan	100
Progress Control and Monitoring (PCM)	Laporan realisasi capaian kegiatan dan anggaran	Setiap Akhir Triwulan	Program Manager (PM)	E-mail, Drive	1 Lap/PM/ Triwulan	100
Program Document (PD)	Laporan akhir kegiatan	Setiap Akhir Tahun	Troika (Kepala Program, Kepala Insinyur, dan Program Manager)	E-mail, Drive	1 Lap/Keg/ Tahun	100

Sumber: Wawancara dengan Koordinator Bidang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 sampai dengan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa kegiatan perkantoran, seperti rapat, proses pelaporan, dan pencatatan kehadiran di Kedeputian Pengkajian Kebijakan Teknologi, Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi selama pandemi masih berjalan secara baik, meskipun sebagian besar kegiatan dilaksanakan secara daring menggunakan media komunikasi virtual.

Secara umum berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Koordinator Bidang di PKT, penggunaan media komunikasi virtual selama pandemi sangat membantu dalam pelaksanaan kegiatan dan pencapaian kinerja karyawan. Dalam rangka untuk lebih memperdalam sejauh mana pengaruh penggunaan media komunikasi virtual terhadap kinerja karyawan, penulis tertarik lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai: “Pengaruh Media Komunikasi Virtual Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19”

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas penggunaan media komunikasi virtual di Kedeputian Pengkajian Kebijakan Teknologi Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan di Kedeputian Pengkajian Kebijakan Teknologi Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi?
3. Adakah pengaruh penggunaan media komunikasi virtual terhadap kinerja karyawan di Kedeputian Pengkajian Kebijakan Teknologi Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran empirik dan menganalisis beberapa hal berikut:

1. Gambaran efektivitas penggunaan media komunikasi virtual di Kedeputian Pengkajian Kebijakan Teknologi Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi.
2. Gambaran tingkat kinerja karyawan di Kedeputian Pengkajian Kebijakan Teknologi Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi.
3. Pengaruh penggunaan media virtual terhadap kinerja karyawan di Kedeputian Pengkajian Kebijakan Teknologi Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi.

Annisa Rahmadanti, 2021

PENGARUH MEDIA KOMUNIKASI VIRTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19

Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik secara teoritis, secara praktis dan manfaat bagi penulis dan yang membacanya.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi kajian yang lebih komprehensif dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan tentang bagaimana dengan penggunaan media virtual yang baik dan benar dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan dapat terus meningkat ada atau tidak adanya pandemi Covid-19 sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Penelitian ini berfungsi sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang berguna bagi penulis agar dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk menganalisis fenomena yang terjadi secara ilmiah dan objektif, sehingga dapat dibuat kesimpulan yang dapat di pertanggung jawabkan kebenarannya.