

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan batasan penelitian.

1.1. Latar Belakang

Pandemi Covid-19 merupakan salah satu bentuk disrupsi yang mengubah cara kerja sebagian besar organisasi. Pada awal tahun 2020 hadirnya pandemi memaksa Organisasi untuk mengubah pola kerjanya menjadi *Remote Working* atau *Work From Home* (WFH). Hal ini juga dipicu dari himbauan Pemerintah untuk menjaga jarak dan ajakan bekerja dari rumah. Penerapan *Remote Working* atau WFH menjadi hal baru diberbagai Organisasi termasuk Indonesia. Di Filipina tren WFH sudah muncul dan banyak dilakukan sebelum pandemi, namun semenjak pandemi perusahaan dipaksa untuk beradaptasi dan transisi menuju *New Normal* (Tejero dkk, 2021). Di Jepang pola kerja WFH juga sudah dikenalkan oleh Pemerintah sebelum pandemi sebagai bagian dari "*Work-Style Reform*" namun hanya 5% pekerja yang melakukan WFH. Di Swedia bekerja dari rumah sudah dilakukan, namun pandemi membuat jumlah kerja WFH meningkat 90% (Vilhelmson dkk, 2023). Dalam masa pandemi jumlah pekerja WFH meningkat signifikan setelah deklarasi darurat dari Pemerintah Jepang (Morikawa, 2021). Sehingga dapat dikatakan bahwa pandemi Covid-19 ini menjadi pemicu utama dalam perubahan cara kerja organisasi di berbagai negara.

Namun demikian, tidak semua organisasi dapat menerapkan WFH untuk setiap pegawainya atau apabila diterapkan dapat mengurangi kinerja pegawai. Kinerja dari pekerjaan pada bidang *Service/Pekerjaan Fisik dan Kesehatan/ Pelayanan Sosial* akan berkurang apabila dilakukan secara WFH (Awada dkk, 2021). Namun ada juga pekerjaan yang lebih produktif apabila dilakukan secara WFH, seperti pekerjaan Peneliti di Universitas, Direktur, *Manager*, dan *Supervisor* (Anakpo dkk, 2023). Pada Instansi/Lembaga Pemerintah di Indonesia seperti misalnya pada Kementerian Agama di Purbalingga menunjukkan bahwa WFH secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Baroroh dkk, 2023). Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) di Palembang juga menunjukkan bahwa WFH berpengaruh positif terhadap kinerja (Arisandi dkk, 2023). Namun, WFH juga dapat menjadi penghalang produktivitas bagi Aparatur

Sipil Negara (ASN) apabila tidak dapat disiplin mengatur waktunya (Sadhana dkk, 2023). Hal ini menunjukkan penerapan WFH pada organisasi tidak serta merta cocok diterapkan dan dilaksanakan oleh pegawai. Diperlukan kajian mendalam untuk dapat menentukan jenis pekerjaan atau jabatan apa saja di organisasi yang cocok dilakukan secara WFH.

Setelah pandemi Covid-19 skema kerja *Remote Working* atau WFH masih tetap dilakukan baik WFH *Only* atau WFH *Some Days (Hybrid)*. Setelah pandemi banyak pegawai yang menginginkan organisasi untuk memberikan kesempatan bekerja secara WFH meskipun tidak sepenuhnya WFH (de Klerk dkk, 2021). Di Swedia keinginan melanjutkan WFH setelah pandemi meningkat sekitar 58% menginginkan WFH paling tidak 3 hari seminggu dan 34% paling tidak satu sampai dua hari seminggu (Vilhelmson dkk, 2023). Pekerja sektor IT di India menginginkan *hybrid working* setelah pandemi bahkan 45% bersedia keluar dari pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat mengakomodir WFH (Kaur dan Khurjekar, 2022). Diprediksikan juga 1 dari 7 pekerja lebih menginginkan meneruskan WFH *Only* setelah pandemi dan lebih dari 20% hari kerja akan berubah menjadi pola kerja WFH (Bick dkk, 2023). Sehingga WFH atau *Hybrid Working* ini menjadi trend sebagai pola kerja baru masih diharapkan terus berlanjut sehingga organisasi harus beradaptasi mempersiapkan regulasi atau kebijakan untuk mendukung pola kerja WFH. Termasuk dalam mengatur dan mengidentifikasi jenis jabatan di dalam organisasi yang dapat/cocok melakukan pekerjaannya secara WFH.

Job description adalah suatu dokumen yang memberikan deskripsi dari suatu pekerjaan terkait target yang ingin dicapai, bagaimana melakukannya dan merupakan sumber untuk pembuatan prosedur kerja (Jacobson dkk, 2012). Dokumen *job description* merupakan dokumen formal yang biasanya dimiliki oleh perusahaan baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Dokumen *Job Description* dapat berisi informasi Nama Jabatan, Unit Kerja, Jenis Jabatan, Segmen Jabatan, Atasan/Bawahan Langsung, Tujuan Jabatan, Tugas Pokok, Produk/Layanan, Kewenangan, dan Persyaratan Jabatan. Melalui uraian dari bagian Tugas Pokok dapat diketahui secara rinci tugas dan tanggung jawab utama dari suatu jabatan. Penelitian-penelitian sebelumnya yang melibatkan pemanfaatan dokumen *job description* memiliki fokus studi terkait dengan yaitu *Position & Employee Relationship, Recruitment, Job Analysis, Performance, Quality* dan *Job Satisfaction* (Switasarra dan Astanti, 2021). Belum terdapat

penelitian yang memanfaatkan dokumen *job description* untuk digunakan sebagai penentu jenis jabatan pekerjaan yang dapat dilakukan secara WFH.

Text mining adalah proses ekstraksi informasi teks yang terotomasi untuk menemukan informasi/*insight* baru (Reimer, 2012). Adapun tahapan *text mining* terdiri dari *text preprocessing*, *text transformation*, *feature selection*, dan *pattern discovery*. Manfaat lain dari penggunaan teknik *text mining* adalah efisiensi waktu dan efisiensi biaya tenaga kerja. Penggunaan teknik *text mining* dalam konteks pengelolaan SDM hanya ditemukan pada penelitian yang terkait dengan peningkatan *performance* dan rekrutmen (Fareri dkk, 2020). Pemanfaatan *text mining* pada dokumen *job description* untuk menentukan jenis jabatan yang dapat melakukan pekerjaan dari rumah atau WFH belum pernah dilakukan.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka dapat dilihat adanya *gap* terkait dengan pemanfaatan dokumen *job description* dan *text mining*. Penelitian ini lebih berkaitan dengan *Framework* penentuan jenis jabatan WFH berdasarkan *Job Description* menggunakan *Text Mining* untuk memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam membuat keputusan penugasan WFH pegawai.

1.2. Perumusan Masalah

Selama dan setelah pandemi Covid-19 membuat organisasi beradaptasi membuat kebijakan baru untuk segera menjalankan pola kerja WFH bagi pegawainya, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut mengenai jenis jabatan pekerjaan apa saja yang dapat dilakukan secara WFH.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan pandangan dan membantu organisasi untuk dapat :

- a. Mengetahui jenis jabatan pekerjaan yang dapat dilakukan secara WFH.
- b. Dapat memberikan rekomendasi jabatan-jabatan yang dapat melakukan pekerjaan secara WFH.

1.4. Batasan Penelitian

Batasan-batasan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil dari penelitian ini adalah *Framework* penentuan jenis jabatan WFH berdasarkan *Job Description* menggunakan *Text Mining* yang dapat memberikan rekomendasi jabatan-jabatan yang dapat melakukan pekerjaan secara WFH.

- b. *Text mining* dilakukan pada bagian Tugas Pokok dalam dokumen *Job Description*.
- c. Proses *text mining* yang dilakukan untuk Bahasa Indonesia.

