

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Penelitian

Badan Penetapan Daerah (BAPENDA) merupakan unsur penunjang urusan pemerintah di bidang keuangan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah. Berdasarkan undang-undang Nomor 32 tahun 2004 yang merupakan pembaharuan dari undang-undang Nomer 22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah , dan undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 yang merupakan pembaharuan dari undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat hingga daerah dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah maka dibentuklah badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) atau dulu lebih dikenal dengan nama Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Kemajuan dalam Inovasi Pelayanan Publik yang dilakukan oleh Dinas Pendapatan banyak diapresiasi oleh berbagai pihak, bahkan Inovasi E-Samsat Jabar dijadikan sebagai pilot project pelayanan public oleh komisi pemberantasan korupsi untuk direplikasi ke 17 provinsi lainnya di Indonesia. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 87 Tahun 2009 tentang keringanan dan atau pembebasan pokok pajak serta sanksi administrasi PKB dan BBNKB, akan dilaksanakan oprasional terpadu diseluruh jawa barat yang bekerja sama dengan polda jabar, polda Metro Jaya dan PT. (Persero) Jasa Rahaja dengan pola oprasional melibatkan kecamatan, kelurahan, dan polisi *sector*, serta memberikan stimulus fiskal berupa keringanan pokok pajak dalam batas tertentu dan sanksi administrasi atas pembayaran PKB/BBNKB serta keringanan jasa rahaja sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku, yang kemungkinan akan diikuti provinsi lain.

1.2 Profil Umum Perusahaan

Sejarah Perkembangan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat, embrionya diawali dengan dibentuknya suatu brio pendapatan dan perpajakan sebagai sub ordnat dari administrator bidang keuangan (Kepgub No.60/PO/V/OM/SK/71). Dalam rangka peningkatan status kelembagaannya maka dibentuklah jawatan perpajakan dan pendapatan dalam lingkungan pemerintah provinsi jawa barat (Kepgub/ No.219/PO/V/O.M/SK/1971) tanggal 25 September 1971, sebagai unit kerja yang

berdiri sendiri dan menjadi tonggak sejarah berdirinya Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Sebagai kosekuensi berlakunya Undang-Undang No.5 tahun 1974, maka sebutan atau nomenklatur kelembagaan, berdasarkan surat keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Barat Nomer 107/A.V/18/SK/1975 terhitung tanggal 12 April 1975 sebutan jawatan diubah dengan istilah. Sejak tahun 1984 sampai dengan saat ini kantor badan penapatan daerah provinsi jawa barat bertempat di jalan soekarno hatta No.528 Bandung yang sebelumnya beada di jalan Ir. H Juanda No.37 Bandung.

1.2.1 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi instansi badan pendapatan daerah jawa barat yaitu:

a. Visi

Terwujudnya jawa barat juara lahir batin dengan inovasi dan kolaborasi.

b. Misi

- 1) Membentuk manusia pancasila yang bertaqwa melalui peningkatan peran masjid dan tempat ibadah sebagai pusat peradaban,dengan sasaran misi yaitu pesantren juara,masjid juara,dan ulama juara
- 2) Melahirkan manusia yang berbudaya, berkualitas bahagia dan produktif melalui penigkatan pelayanan public yang inovatif, dengan sasaran misi yaitu kesehatan juara, perempuan juara, olahraga juara,budaya juara, perguruan tinggi juara dan smk juara.
- 3) Mempercepat pertumbuhan dan pemerataan pembangunan berbasis lingkungan dan tata ruang yang berkelanjutan melalui peningkatan konektivitas wilayah dan penataan daerah, dengan sasaran misi yaitu transportasi juara,logistic juara, gerbang desa juara, kota juara,pantura juara, pansela juara, dan energy juara;
- 4) Meningkatkan produktifitas dan daya saing ekonomi umat yang sejahtera dan adil melalui pemanfaatan teknoligi digital dan kolaborasi dengan pusat-pusat inovasi serta pelaku pembangunan,dengan sasaran misi yaitu nelayan juara, pariwisata juara, lingkungan juara, kelola sampah juara, tanggap bencana juara, ekonomi kreatif juara, buruh juara, industry juara, pasar juara, petani juara, umat juara, umkm juara, dan wirausaha juara;serta

- 5) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang inovatif dan kepemimpinan yang kolaboratif antara pemerintahan pusat, provinsi, dan kabupaten/kota, dengan sasaran misi yaitu birokrasi juara, APBD juara, dan BUMD juara.

1.2.2 Tugas Pokok dan Fungsi Bapenda

Bapenda memiliki tugas-tugas dan fungsi-fungsi sebagai berikut:

a. Tugas

Melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendapatan daerah berdasarkan atas azas otonomi dan tugas pembantuan.

b. Fungsi

- 1) Penyelenggaraan perumusan dan penetapan kebijakan teknis pendapatan
- 2) Penyelenggaraan pendapatan dan pelayanan umum, meliputi kesektarian, perencanaan dan pengembangan, pajak, non pajak, pengendalian dan pembinaan serta CPDP
- 3) Penyelenggaraan fasilitas pelaksanaan tugas pendapatan daerah dan pelayanan umum
- 4) Penyelenggaraan pembinaan dan pelaksanaan tugas-tugas pendapatan secara internal meliputi kesektarian, perencanaan dan pengembangan, pajak, non pajak, pengendalian dan pembinaan, CPDP, pembinaan teknis fungsional, pendapatan daerah dan pelayanan umum
- 5) Penyelenggaraan tugas lain dari gubernur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

1.2.3 Logo Intansi

Logo Intansi menjadi salah satu factor paling penting dalam mendirikan sebuah intansi sebagai tanda pembeda dengan intansi lain. Logo pada sebuah intansi biasanya memiliki filosofi dan makna tersendiri. Logo intansi BAPENDA dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah ini:



Gambar 1. 1 Logo BAPENDA Jabar

Sumber : bapenda.jabarprov.go.id

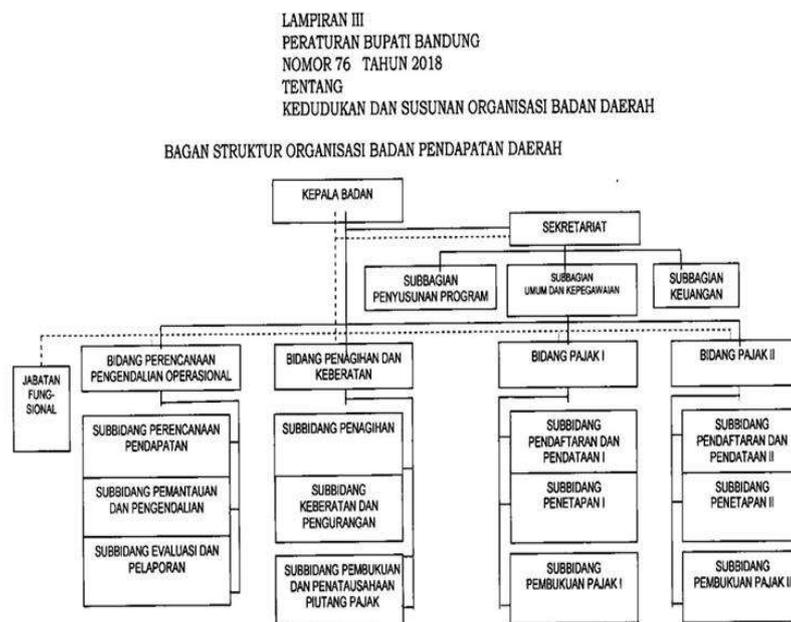
Makna dan Filosofi Logo Bapenda Jabar adalah :

- a) Logo dibangun dengan pola bentuk bulatan-bulatan menyerupai roda dengan potongan-potongan garis putih zig-zag di masing-masing bentuk bulatan membentuk bangunan huruf menjadi kata “bapenda jabar”, pengertiannya ialah sebuah organisasi yang bergerak dinamis dengan semangat yang tinggi. Sementara elemen Garis horizontal yang tersambung dengan kalimat Jabar diartikan sebagai sebuah fondasi tatanan yang kuat bagi landasan gerak organisasi, sehingga menimbulkan rasa optimis dalam berdinamika.
- b) Warna Merah pada huruf “ba” adalah kependekan dari kalimat “Badan” merepresentasikan sebuah energi yang memancarkan emosi kuat terkait tekad pantang menyerah, jiwa muda dan gairah yang tinggi dalam memperjuangkan tujuan organisasi serta siap menghadapi tantangan dan rintangan.
- c) Warna Hijau pada tulisan “penda” adalah kependekan dari kalimat “Pendapatan” merepresentasikan sebuah makna kehidupan, Badan Pendapatan sebagai organisasi yang menaungi para ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, menjadi rumah bagi hadirnya tunas-tunas baru yang menjadi penggerak organisasi sehingga tumbuh dan berkembang serta bertransformasi menjadi dewasa dalam berorganisasi serta memberi ruang bagi tumbuh suburnya inovasi-inovasi yang memiliki nilai manfaat tidak hanya untuk dirinya namun juga untuk lingkungannya
- d) Warna Biru tua pada garis yang tersambung dengan tulisan “Jabar” memberi pengertian kedewasaan, kebebasan, kesetiaan, cerdas dan terpercaya, maknanya ialah Badan Pendapatan saat ini berada pada usia dewasa, memiliki kematangan yang cukup dalam bertidak dalam koridor aturan namun tetap bebas berkreatifitas mencurahkan semua potensi pemikiran menghadirkan inovasi yang bermanfaat bagi dirinya maupun lingkungannya sehingga menjadikan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat menjadi organisasi yang terpercaya.
- e) *Tag Line* “Menembus Putaran Waktu Dengan Inovasi” adalah sebuah ungkapan dari sebuah tujuan besar Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa

Barat menjadi yang terdepan mempersiapkan diri baik dalam hal Sumber Daya Manusia maupun pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam menyongsong perubahan zaman di masa depan dalam rangka peningkatan kapasitas dan kualitas organisasi dalam membangun “*Good Governance*”.

1.2.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka yang terdiri dari satuan-satuan organisasi beserta segenap pejabat dengan tugas, wewenang, serta hubungannya satu sama lain yang masing-masing mempunyai peranan dalam lingkungan kesatuan yang utuh. Struktur organisasi berfungsi sebagai sebuah bentuk kejelasan tanggung jawab, kejelasan kedudukan, dan kejelasan dalam uraian tugas dalam sebuah instansi. Adapun struktur organisasi BAPENDA Kab.Jabar sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi BAPENDA kab.Jabar

Sumber : bapenda.jabarprov.go.id

Dari struktur organisasi BAPENDA diatas, masing-masing memiliki tugas seperti dibawah ini:

a. Kepala BAPENDA

- 1) Menyusun rencana pembangunan daerah yang meliputi rencana pembangunan jangka panjang, menengah dan tahunan;

- 2) Melaksanakan koordinasi, sinkronisasi dan integrasi perencanaan pembangunan daerah dengan perangkat daerah di lingkungan pemerintah kabupaten serta instansi vertikal di kabupaten.
 - 3) Menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan perubahannya bersama dengan Tim Anggaran Pemerintah Daerah.
- b. Sekretaris
- 1) Mengoordinasikan penyusunan program, penyelenggaraan tugas dan fungsi, pemantauan, pengendalian, dan evaluasi bidang secara terpadu;
 - 2) Menyusun rencana program sekretariat berdasarkan rencana kerja badan
- c. *Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian*
- 1) Menyusun rencana Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sesuai dengan rencana kerja badan;
 - 2) Melaksanakan pelayanan administrasi umum dan urusan surat-menyurat;
 - 3) Melaksanakan urusan dalam dan ketatalaksanaan
- d. Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
- 1) Menyusun rencana Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan sesuai dengan rencana kerja badan;
 - 2) Melaksanakan pengelolaan, pengadministrasian dan pembukuan keuangan badan;
 - 3) Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan badan
- e. Kepala Sub Bagian Penyusunan Program
- 1) Menyusun rencana sub bagian penyusunan program sesuai dengan rencana kerja badan.
 - 2) Menghimpun bahan dalam rangka perencanaan program, kegiatan dan anggaran badan.
 - 3) Menyusun dan menyampaikan laporan kegiatan badan.
- f. Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan
- 1) Menyusun rencana Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan sesuai dengan rencana kerja Badan;
 - 2) Menyiapkan bahan dan pengkoordinasian penyusunan rencana pembangunan jangka panjang daerah, jangka menengah daerah dan jangka pendek daerah

- 3) Menyiapkan bahan dan melaksanakan pengendalian dan monitoring pelaksanaan pembangunan daerah
- g. Kepala Sub Bidang Perencanaan Pembangunan
- 1) Menyusun rencana Sub Bidang Perencanaan Pembangunan sesuai dengan rencana kerja Badan;
 - 2) Menyiapkan bahan dan pengkoordinasian penyusunan rencana pembangunan jangka panjang daerah, jangka menengah daerah dan jangka pendek daerah
 - 3) Menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan dalam penyusunan dokumen perencanaan strategis dan perencanaan tahunan Perangkat Daerah
- h. Kepala Sub Bidang Pengendalian
- 1) Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data kegiatan dan hasil pembangunan daerah.
 - 2) Menyusun dan melakukan pengendalian kegiatan pembangunan.
 - 3) Melakukan monitoring pelaksanaan kegiatan pembangunan
- i. Kepala Sub Bidang Evaluasi
- 1) Menyusun rencana Sub Bidang Evaluasi sesuai dengan rencana kerja Badan;
 - 2) Menyiapkan bahan evaluasi kinerja pembangunan daerah;
 - 3) Menyusun dan melakukan analisis data, informasi dan statistika untuk bahan penyusunan rencana pembangunan daerah
- j. Kepala Bidang Ekonomi
- 1) Menyusun rencana Bidang Ekonomi sesuai dengan rencana kerja Badan;
 - 2) Menyusun rencana program pembangunan di bidang ekonomi
 - 3) Melakukan inventarisasi permasalahan di bidang ekonomi serta merumuskan langkah-langkah kebijaksanaan pemecahan masalahnya
- k. Kepala sub Bidang Pertanian
- 1) Menyusun rencana Sub Bidang Pertanian sesuai dengan rencana kerja Badan.
 - 2) Menyiapkan bahan penyusunan rencana program pembangunan lingkup pertanian, pangan, kehutanan, kelautan dan perikanan

1.3 Latar Belakang

Dimasa pandemic covid-19 ini membuat banyak perusahaan untuk merumahkan karyawannya untuk bekerja dari rumah, istilah bekerja dari rumah ini dikenal dengan WFH dengan kepanjangan Work From Home, yang dapat diartikan bahwa karyawan yang tadinya bekerja di kantor, untuk sementara bekerja dari rumah terlebih dahulu

karena pandemic covid-19. Tentunya lingkungan kerja ketika bekerja di kantor dengan di rumah berbeda.

Ketika melakukan aktivitas pekerjaan suatu lingkungan mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya lingkungan kerja fisik. Menurut Sarwono (2005:86) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan dan faktor-faktor fisik ini mencakup: Penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan ruang kerja. Pada penelitian ini, penulis membuat prakuesioner beserta hasilnya yang telah disebarakan ke karyawan Bapenda Kabupaten Bandung seperti table 1.1 mengenai lingkungan kerja fisik seperti dibawah ini:

TABEL 1. 1
HASIL PRA KUESIONER LINGKUNGAN KERJA FISIK

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		5	4	3	2	1			
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Adanya fasilitas tambahan di ruangan dapat memberikan kenyamanan yang lebih untuk saya bekerja	5	4	1	4	0	52	75	69%
2	Ruangan yang tidak bising dapat mempengaruhi kefokusannya saya dalam bekerja	6	3	3	2	0	55	75	73%

3	Ruangan kerja yang nyaman dan bersih membuat saya bekerja dengan lebih baik	4	7	3	1	0	59	75	79%
4	Keamanan dan kenyamanan di kantor terjaga dengan baik	4	2	5	4	0	51	75	68%

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil pra survey yang telah disebarakan ke 15 karyawan, dari variabel Lingkungan kerja fisik nilai tertinggi ada pada indikator “Ruang kerja yang nyaman dan bersih membuat saya bekerja dengan lebih baik” dengan nilai sebesar 79%, hal ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih karena akan menunjang aktivitas pekerjaan karyawan di kantor. Kemudian nilai paling rendah ada pada indikator “Keamanan dan kenyamanan di kantor terjaga dengan baik” dengan nilai 68%, hal ini menunjukkan bahwa masih cukup besar karyawan yang merasa bahwa keamanan dan kenyamanan di kantor kurang dirasakan selama ini, terutama pada lingkungan kerja fisik, hal ini membuat perusahaan harus melakukan evaluasi dan melakukan peningkatan dalam hal keamanan dan kenyamanan untuk karyawan.

TABEL 1. 2
HASIL PRA KUESIONER LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		5	4	3	2	1			
		SS	S	CS	TS	STS			

1	Rekan kerja senantiasa membantu jika saya mengalami kesulitan dalam bekerja	4	3	2	6	0	50	75	66%
2	Atasan menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan	6	1	0	5	2	46	75	61%
3	Kerjasama antar karyawan berjalan dengan lancar	8	2	1	4	0	59	75	79%
4	Dengan adanya kerjasama tim membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan dan dapat memecahkan permasalahan yang ada.	10	2	3	0	0	72	75	89%

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Pada pra survey variabel Lingkungan Kerja Non fisik, nilai paling tertinggi ada pada pernyataan “Dengan adanya kerjasama tim membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan dan dapat memecahkan permasalahan yang ada” dengan nilai sebesar 89%, hal ini membuktikan bahwa penerapan kerjasama yang dilakukan oleh karyawan perusahaan sudah berjalan dengan baik dan efisien. Kemudian skor terendah ada pada pernyataan “Atasan menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan” dengan nilai 61%, rendahnya komunikasi antara atasan dengan bawahan dapat memperburuk situasi dalam perusahaan, sehingga atasan dalam perusahaan perlu aktif dalam membangun komunikasi yang aktif dengan karyawan perusahaan, hal ini dapat

dilakukan dengan tegur sapa, *sharing session* ataupun *family gathering* yang rutin diadakan perusahaan.

TABEL 1. 3
HASIL PRA KUESIONER KARAKTERISTIK INDIVIDU

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		5	4	3	2	1			
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Saya memahami dan mengerti pekerjaan yang diberikan perusahaan	8	7	0	0	0	68	75	91%
2	Saya selalu berusaha untuk dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya	7	4	4	0	0	63	75	84%
3	Saya senang dan selalu bersemangat untuk bekerja di perusahaan ini	6	3	5	1	0	59	75	79%
4	Saya sangat senang dengan pekerjaan sesuai bidang keahlian saya	4	3	1	5	2	47	75	63%

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Pada variabel karakteristik Individu, nilai tertinggi ada pada pernyataan” Saya memahami dan mengerti pekerjaan yang diberikan perusahaan” dengan nilai 91%, hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah sangat memahami dan bisa mengerti *job desc* masing-masing sesuai divisi atau bagiannya, kemudian skor terendah ada pada pernyataan “Saya sangat senang dengan pekerjaan sesuai bidang keahlian saya”

dengan nilai 63%, rendahnya nilai ini dapat diartikan bahwa masih besar karyawan yang belum merasa senang dengan pekerjaan di bidangnya.

TABEL 1. 4
HASIL PRA KUESIONER PRODUKTIVITAS

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase
		5	4	3	2	1			
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan atasan	8	4	2	1	0	68	75	91%
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dalam jumlah banyak dengan tepat waktu	3	3	2	7	0	47	75	63%
3	Saya datang ke kantor selalu tepat waktu	7	4	2	3	0	63	75	84%
4	Selalu menggunakan jam kerja seefektif mungkin	6	2	5	2	0	57	75	76%

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Kemudian pra survey yang disebar pada variabel Produktivitas, nilai tertinggi ada pada pernyataan “Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan atasan” dengan nilai 91%, hal ini membuktikan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang diberi oleh atasannya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kemudian nilai paling rendah ada pada pernyataan “Saya mampu mengerjakan pekerjaan dalam jumlah banyak dengan tepat waktu” dengan nilai sebesar 63%, hal ini dapat diartikan bahwa mereka bisa mengerjakan dengan kualitas dan jumlah yang sesuai dengan permintaan atasan, namun tidak dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.

1.4 Identifikasi Masalah

Berikut identifikasi masalah dalam penelitian ini:

- a. Bagaimana lingkungan kerja di Bapenda Jawa Barat ?
- b. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di Bapenda Jawa Barat selama *work from home* ?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bapenda Jawa Barat selama Pandemi Covid-19 ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengumpulkan data, mencari dan mendapatkan informasi serta menambah literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian. Tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah:

- a. Untuk mengetahui lingkungan kerja di Bapenda Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di Bapenda Jawa Barat selama *work from home*.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bapenda Jawa Barat selama Pandemi Covid-19.

1.6 Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menghasilkan kegunaan dan manfaat, baik dari sisi aspek akademis maupun aspek praktis.

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memperkaya dan melengkapi khazanah keilmuan dibidang sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan lingkungan kerja perusahaan dan karakteristik individu terhadap produktivitas kerja. Disamping itu, beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian berikutnya.

1.6.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan bahan masukan bagi

Bapenda Jawa Barat untuk pemecahan masalah yang dihadapi oleh perusahaan agar dapat meningkatkan keunggulan bersaing.

1.7 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan September 2020 hingga april 2021

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan untuk kejelasan penulisan hasil penelitian. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut: