

**EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI DINAS
KESEHATAN KABUPATEN NIAS PROVINSI SUMATERA UTARA**

Justin Joey Christopher Wau

NPP 29.0131

Asdaf Kota Gunungsitoli, Provinsi Sumatera Utara

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: justinwau3@gmail.com

ABSTRACT

Problems/Background (GAP): The effectiveness of employee performance is the result of work both in quality and quantity that has been achieved by employees in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given by the organization. The effectiveness of employee performance assesses the performance of employees in the office whether it is good or not. This study aims to analyze the effectiveness of performance during the Covid-19 pandemic at the Nias District Health Office. The research method used in this study is a descriptive qualitative method with an inductive approach. Data was collected by using interview, observation and documentation techniques. Data analysis techniques consist of data reduction, data presentation, conclusions and data verification. **Results/Findings:** The results of this study indicate that the performance of the Nias District Health Office employees during the Covid-19 pandemic has not been effective. This is because some employees carry out work from home which results in some of the work both in the office and while on duty in the field not going well. Employees who carry out work from home do not all have the facilities to support work such as laptops because of the limitations of laptops belonging to the office. The existence of restrictions on employees in the office resulted in decreased employee performance and the employee became lazy in doing work. To overcome this problem, the Head of the Nias District Health Office carried out monitoring to ensure whether the employee was doing his job well or not. Then hold a laptop to support the work of employees and take part in training to develop employee competencies

Keywords: Effectiveness, Employee Performance, Covid-19 Pandemic

ABSTRAK

Permasalahan/Latar belakang (GAP): Efektivitas kinerja pegawai adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang sudah diraih pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Efektivitas kinerja pegawai menilai kinerja pegawai di kantor apakah baik atau tidak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kinerja pada masa pandemic Covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Nias. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data terdiri dari reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi data. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nias pada masa pandemi Covid-19 belum efektif. Hal ini disebabkan karena sebagian pegawai melaksanakan *work from home* yang mengakibatkan sebagian pekerjaan baik di dalam kantor maupun ketika sedang tugas di lapangan tidak berjalan dengan baik. Pegawai yang melaksanakan *work from home* tidak semua memiliki fasilitas sarana untuk mendukung kerja seperti laptop karena keterbatasan laptop milik kantor. Adanya pembatasan pegawai di kantor mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun dan pegawai tersebut menjadi malas dalam mengerjakan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan sebagian pegawai datang ke kantor hanya sebagai formalitas dan tidak mengerjakan pekerjaan dengan baik. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Nias melakukan monitoring untuk memastikan apakah pegawai tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik atau tidak. Kemudian mengadakan laptop untuk mendukung pekerjaan pegawai serta mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kompetensi pegawai

Kata kunci: Efektivitas, Kinerja pegawai, Pandemi Covid-19

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di penghujung tahun 2019, penyakit infeksi virus muncul dan masih mewabah, penyakit yang disebabkan oleh virus corona atau biasa dikenal dengan Covid-19. Wabah ini berasal dari wilayah Wuhan kota yang berlokasi di Hubei, Cina, di mana populasi tersebut dikenal untuk pertama kalinya penduduknya diketahui telah terjangkit virus Covid-19 pada November 2019. Menurut WHO, COVID-19 ditularkan dari orang ke orang melalui tetesan dari hidung atau mulut dan menyebar ketika seseorang batuk atau menghembuskan napas. Penyebaran Covid-19 sangat cepat sehingga telah menjadi pandemi serta masalah di dunia dan juga di Indonesia. Pandemi Covid-19 ini, sangat mempengaruhi kehidupan manusia. Mulai dari sektor sosial kemasyarakatan, sektor perekonomian maupun dalam pemerintahan.

Presiden Jokowi secara resmi mengumumkan kasus Covid-19 pertama di Indonesia pada 2 Maret 2020, saat dua warga negara Indonesia dari Kota Depok

positif terpapar virus Covid-19, Sinta dan ibunya Maria. Sinta diketahui telah melakukan kontak dekat dengan warga negara Jepang yang telah terpapar virus Covid-19 ketika mereka berada di Malaysia dan akhirnya menyebar ke Maria, ibunya. Meski kedua WNI itu dinyatakan sembuh setelah 14 hari menjalani perawatan dan isolasi di rumah sakit. Indonesia memiliki ribuan kasus positif Covid-19, ratusan kematian sejauh ini. Untuk mencegah penyebaran penyakit tersebut agar tidak semakin banyak yang terpapar dan menimbulkan korban, pemerintah telah mengambil kebijakan mulai dari pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sampai dengan saat ini dengan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Semua hal ini diberlakukan dengan tujuan menghambat penyebaran Covid-19 sekaligus agar tidak tercipta *cluster* baru di tengah-tengah masyarakat.

Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di sejumlah daerah tentunya mempengaruhi kegiatan masyarakat, termasuk di bidang pemerintahan. Pada dasarnya, di departemen pemerintah yang memberikan pelayanan publik yang tidak bisa ditunda, menerapkan dua puluh lima persen (25%) *work from office* (WFO), dengan protokol kebersihan yang ketat. Sisanya pegawai akan melaksanakan *work from home* (WFH). Maka ini tentunya akan berdampak terhadap kinerja pegawai di kantor pemerintahan.

Pada masa pandemi Covid-19, tingkat kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai hal antara lain pengurangan jumlah anggaran yang semula diarahkan untuk mencapai target berbagai program guna pencapaian sasaran dan indikator kinerja, pada akhirnya dialihkan penggunaannya buat penanggulangan pandemi Covid-19. Demikian pula akan keberadaan pegawai dinas sendiri yang kinerjanya turut terpengaruh oleh adanya Covid-19. Berbagai kebijakan ditempuh untuk meminimalisir penyebaran virus covid-19 antara lain dengan pemberlakuan *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO). Pelaksanaan WFO bagi pegawai sering dirasa kurang efektif karena keterbatasan tenaga dan personil termasuk juga dari sisi sumber daya manusia keberadaan pegawai otomatis berkurang dan terbatas. Hal ini juga dialami oleh para pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Nias.pada masa pandemi ini.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:
“EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN NIAS PADA

MASA PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN NIAS PROVINSI SUMATERA UTARA.”

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Nias. Permasalahan tersebut berupa sebagian pegawai tidak bisa hadir di kantor yang berujung pembatasan jumlah pegawai di kantor akibat pemberlakuan *work from home*. Permasalahan yang lain meliputi terbatasnya sarana

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian dilakukan oleh Faizurah Ahmad (2014) dengan judul Efektivitas Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dalam bentuk skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai dinas sosial di Provinsi Sulawesi Selatan yang indikatornya adalah kemampuan beradaptasi pegawai, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel penelitian. Jenis data yang digunakan adalah angket, observasi, wawancara dan dokumen serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Hasil dari penelitian tersebut adalah kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah cukup efektif.

Kedua, penelitian dilakukan oleh Muhlisah Lubis (2021) Judul Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di STAIN Mandailing Natal Di Masa Pandemi Covid-19 dalam jurnal kajian ekonomi dan kebijakan publik volume 6. Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara STAIN dan dampak sistem kerja dari rumah terhadap kinerja negara aparatur sipil negara di masa pandemi Covid-19. Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif berdasarkan objeknya penelitian ini, sehingga jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kepustakaan dan wawancara langsung dengan Aparatur Sipil Negara di STAIN. Hasil dari penelitian tersebut adalah pihak dosen mengeluh sistem pembelajaran tidak efektif karena keterbatasan dalam memantau mahasiswanya pada saat kuliah daring. Beberapa dosen masih belum memahami pemakaian aplikasi zoom dalam pelaksanaan perkuliahan.

Ketiga, penelitian dilakukan oleh Tri Agara Putra (2018) Judul Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sentajo Kabupaten Kuantan Singingi dalam jurnal

FISIP Volume 5. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mempelajari data deskriptif. Konsep dari menggunakan konsep teori kinerja. Teori Hasibuan (2002:22). Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan menggunakan informan kunci sebagai sumber informasi dan triangulasi teknik analisis data. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja kantor kecamatan Sentajo Raya masih belum berjalan secara optimal. Namun masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan fungsinya dan mengikuti visi dan misi kabupaten Sentajo Raya. Diperlukan pelatihan bagi pekerja kantor untuk meningkatkan kinerja dan kapabilitas pegawai kantor kecamatan Sentajo Raya untuk mematuhi dengan visi misi kabupaten Sentajo Raya.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baru serta informan yang lebih banyak. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokasi peneliti.

1.5 Tujuan

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk meneliti efektivitas kerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Nias. Dalam hal ini peneliti meneliti bagaimanakah aktivitas pekerjaan pegawai baik di kantor maupun yang berada di rumah.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan deskriptif agar peneliti dapat menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Efektivitas Kerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Dinas Kesehatan Kabupaten Nias

Peneliti menganalisis efektivitas kerja pegawai dengan menggunakan teori Richard M. Steers (1980:192), yaitu:

1. Kemampuan menyesuaikan diri
2. Prestasi Kerja
3. Kepuasan Kerja

A. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Pegawai harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berada di kantor tersebut. Jika pegawai bisa menyesuaikan diri, maka pegawai tersebut merasa nyaman dan tidak mengalami gangguan. Kemampuan menyesuaikan diri tersebut terdiri dari tiga sub indikator, yaitu situasi, komunikasi, dan kerjasama. Di masa pandemi Covid-19, situasi yang terjadi di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias masih belum kondusif. Hal ini disebabkan karena pegawai masih harus beradaptasi dengan pola kerja di kantor yang baru dimana 50 persen berada di kantor sementara sisa 50 persen berada di rumah (*work from home*). Penerapan pola kerja tersebut mengakibatkan pegawai sulit kerjasama maupun komunikasi karena kurangnya pegawai yang melaksanakan kerja di dalam kantor. Selain itu, pekerjaan pegawai menjadi tidak teratur karena pegawai yang mengerjakan pekerjaan tersebut tidak berada di kantor.

B. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah “pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam penugasan yang diberikan kepadanya yang didasarkan sesuai dengan keterampilan, pengalaman, kegigihan dan waktu” (Hasibuan 2001:94). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan, pengalaman dan waktu karyawan, tugas yang diberikan dapat dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan. Prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kesehatan masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari keterampilan pegawai yang sebagian kecil masih kurang, terutama keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dimana pegawai tersebut menunda pekerjaan yang mengakibatkan penumpukan. Kemudian sebagian pegawai ada yang belum bisa mengoperasikan peralatan elektronik maupun internet. Kedisiplinan pegawai juga menurun karena pandemi Covid-19 dimana pegawai tersebut datang terlambat ke kantor dan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Ketidaksiplinan pegawai tersebut mengakibatkan produktivitas kerja pegawai menjadi menurun dan pegawai tidak bisa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kinerja menjadi pembahasan yang penting, karena sangat bermanfaatnya bagi individu karena penelitian tentang kepuasan kerja akan memungkinkan adanya usaha untuk membangkitkan taraf kebahagiaan hidup mereka. Bagi pemerintah, penelitian tentang kepuasan kinerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui peningkatan sikap dan perilaku karyawan. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Nias tentu akan memantau setiap pegawai yang bekerja baik di kantor maupun secara daring, terutama pegawai yang bekerja di rumah. Dari situ, Kepala Dinas Kesehatan bisa menilai bagaimana *output* dari hasil kerja pegawai tersebut apakah baik atau tidak. Jika pekerjaan pegawai tersebut baik, maka pimpinan akan memberikan pembagian insentif terhadap pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya, jika pegawai tersebut tidak bekerja dengan baik, maka pimpinan akan memberikan *punishment* terhadap pegawai tersebut.

4.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Efektivitas kerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 masih belum memenuhi ketentuan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran pegawai betapa pentingnya pekerjaan-pekerjaan yang mereka hadapi, terutama Dinas Kesehatan merupakan instansi terdepan. Untuk itu, Kepala Dinas Kesehatan melakukan upaya-upaya dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, yaitu pimpinan membuat jadwal pegawai yang melaksanakan kerja di kantor maupun kerja di rumah secara teratur. Misalnya yang kerja di kantor sekitar 80% sementara yang di rumah 20%. Kemudian pimpinan senantiasa mengawasi pegawai yang berada di kantor maupun yang bekerja di rumah melalui daring. Pengadaan fasilitas sarana seperti laptop untuk mendukung pekerjaan pegawai, terutama yang sedang melaksanakan *work from home* faan memberikan motivasi kepada pegawai berupa pemberian insentif kepada pegawai yang rajin dalam mengerjakan pekerjaan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis terkait efektivitas kinerja pada masa pandemi Covid-19 disimpulkan bahwa

1. Efektivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nias pada masa pandemi Covid-19 mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena banyak pegawai yang masih belum membiasakan diri dengan pemberlakuan *work from home* yang mengakibatkan sulitnya pegawai untuk melakukan kerjasama

dalam mengerjakan pekerjaan. Selain itu pemberlakuan *work from home* mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara maksimal dan tepat waktu sehingga mengakibatkan penumpukan tugas pekerjaan.

2. Efektivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan menurun karena tiga faktor, yaitu keterbatasan pegawai di kantor, kurangnya fasilitas sarana kerja, dan indiscipliner pegawai. Keterbatasan pegawai di kantor mengakibatkan pegawai tidak bisa memaksimalkan pekerjaan serta pekerjaan yang dipegang oleh pegawai yang *wfh* tidak dapat terselesaikan. Kurangnya fasilitas sarana kerja seperti laptop mengakibatkan pegawai yang *wfh* tidak bisa bekerja dengan baik. Tindakan indiscipliner pegawai juga mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun
3. Upaya yang dilakukan Dinas Kesehatan Kabupaten Nias dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut
 - a. Menumbuhkan kesadaran kepada pegawai akan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur sipil negara
 - b. Membuat jadwal bagi pegawai yang bekerja di kantor maupun bekerja di rumah secara bergiliran
 - c. Meningkatkan profesionalisme
 - d. Mengajak semua pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka melalui kegiatan diklat
 - e. Melakukan pengawasan kepada pegawai
 - f. Melakukan evaluasi
 - g. Menerapkan *reward & punishment* kepada pegawai

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian

Arah Masa Depan Penelitian. Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi yang serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan lainnya.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Nias beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Creswell, John W. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ravianto J. 2014. *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta. Binaman Aksara,
- Prasetyo Budi Saksono, 1984. *Dalam Menuju SDM Berdaya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- John, Schemerhon. 1986. *Teori Efektivitas Dalam Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Polancik, G. 2009. *Empirical Research Method Poster*. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT. Intan Sejati.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simangunsong, Fernandes. 2017. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Steers, Richard M. 1986. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfatin, Nurul. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan Teori Dan Aplikasinya*. Malang: Bayumedia Publishing.

Undang-Undang

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS

Internet

<https://www.dosenpendidikan.co.id/>

<https://jagad.id/pengertian-pegawai/>

http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/535/5/141801026_file%205.pdf

<https://core.ac.uk/download/pdf/25494423.pdf>

