

**KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19
DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Syafe'i Al Imam Akhmad

NPP. 29.0439

*Asdaf Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: syafeialimam354@gmail.com

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): The achievement of an effective performance of the State Civil Apparatus is the main and highly regarded matter of public sector reforms referred to during the Covid-19 pandemic. But what is feared is that when the State Civil Apparatus (ASN) encounters changes in the work environment due to the Covid-19 pandemic, this will have an impact on employee performance. The performance of employees at the Ogan Komering Ilir Regency Education and Training Staffing Agency during the Covid-19 pandemic has undergone significant changes. Based on the description, researchers are interested in taking the title of Thesis "Employee Performance During the Covid-19 Pandemic at the Education and Training Staffing Agency of Ogan Komering Ilir Regency of South Sumatra Province". **Purpose:** This study aims to describe employee performance during the Covid-19 pandemic, identify factors that hinder employee performance, and know efforts to improve employee performance during the Covid-19 pandemic at the Ogan Komering Ilir Regency Education and Training Staffing Agency. **Method:** The research methods used in this study are qualitative research with descriptive methods and inductive approaches. Data collection techniques are observation, interviewing and documentation. In this study, researchers used Armstrong and Baron Theory in Wibowo (2016) on performance with *Dimensions of Personal Factors, Leadership Factors, Team Factors, System Factors, and Contextual/Situational*. **Result:** The results showed that the performance of employees in the Ogan Komering Ilir Regency Education and Training Staffing Agency was good judging from the results of employee performance achievements at the Ogan Komering Ilir Regency Education and Training Staffing Agency. **Conclusion:** Can be concluded with good performance but there are still inhibitory factors in employee performance during the Covid-19 pandemic are limited amounts of apparatus resources, inadequate facilities, and employees who are ready to face environmental changes. The efforts to overcome these inhibitory factors are the development of human resources, efforts to increase employee work motivation, and efforts to improve facilities and infrastructure.

Keywords: performance, employee, Covid-19, BKPP

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Tercapainya suatu kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang efektif ialah perihal yang utama dan sangat diperhatikan dari reformasi sektor publik termaksud pada masa pandemi covid-19. Namun yang dikhawatirkan ketika Aparatur Sipil Negara (ASN) menjumpai perubahan pada lingkungan kerja karena pandemi covid-19, hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir selama pandemi Covid-19 mengalami perubahan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul Skripsi “Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan”. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19, mengidentifikasi faktor-faktor penghambat kinerja pegawai, dan mengetahui upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai selama masa pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teori Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016) tentang kinerja dengan Dimensi *Faktor Pribadi, Faktor Kepemimpinan, Faktor Tim, Faktor Sistem, dan Kontekstual/Situasional*. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah baik dilihat dari hasil capaian kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir. **Kesimpulan:** Dapat disimpulkan dengan sudah baiknya kinerja namun tetapi masih adanya faktor penghambat dalam kinerja pegawai selama masa pandemi Covid-19 adalah Keterbatasan jumlah sumber daya aparatur, fasilitas yang kurang memadai, dan pegawai yang belum siap menghadapi perubahan lingkungan. Adapun upaya-upaya untuk mengatasi faktor penghambat tersebut adalah pengembangan sumber daya manusia, usaha untuk meningkatkan Motivasi kerja pegawai, dan usaha untuk memperbaiki sarana dan prasarana

Kata Kunci: kinerja, pegawai, Covid-19, BKPP

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. *Good Governance* menjadi tuntutan bagi pemerintah agar adanya perubahan yang mengarah ke arah yang lebih baik lagi seperti dengan menjaga konsistensi kinerja pegawai pemerintahan agar tetap kearah yang positif dan lebih baik. Sebagai unsur aparatur pemerintah, pegawai sekaligus sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat

mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat menjadi kenyataan dan sukses, apabila didukung oleh aparatur yang memiliki *profesionalitas* tinggi. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) dibahas didalam Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja dimana kinerja pegawai yang dimaksud adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai negeri sipil pada organisasi atau unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja sehingga jumlah hasil kerja yang dicapai sesuai dengan target yang telah direncanakan. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Ogan Komering Ilir merupakan Lembaga Teknis Daerah yang berperan sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, menyusun kebijakan bidang kepegawaian pada wilayah kerjanya, dokumentasi bidang kepegawaian, perencanaan kepegawaian, pelaksana, pengawasan, dan evaluasi penyelenggaraan pegawai pemerintah yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2019 sudah cukup baik walaupun belum mencapai angka maksimum yang dapat diraih, akan tetapi hasil tersebut sudah cukup baik. Kemunculan Covid-19 di Indonesia membawa dampak yang sangat besar di hampir semua aspek kehidupan masyarakat. Salah satu bidang yang terkena dampaknya adalah bidang pemerintahan. Dimana banyak kebijakan-kebijakan luar biasa yang dikeluarkan pemerintah untuk mencegah penyebaran virus ini, seperti pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB), Work From Home (WFH), yang secara umum menuntut setiap individu untuk membatasi aktivitas diluar rumah, menjaga jarak, serta harus menghindari kerumunan.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan. *Pertama*, banyak pegawai yang datang terlambat, hal ini merupakan salah satu dampak dari apel pagi sehingga tidak ada lagi pengecekan personil oleh pimpinan. *Kedua*, Keterbatasan jumlah sumber daya aparatur di BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir, termaksud pegawai dibagian oprator pelayanan online, sehingga proses pengurusan syarat pemberkasan kepegawaian online diserahkan ke oprator instansi masing-masing pegawai. *Ketiga*, Kurangnya komunikasi dan pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai yang melaksanakan work from home (WFH), karena pegawai yang sedang melaksanakan WFH tidak perlu datang ke kantor sehingga aktivitas sosial dengan rekan kerja dan atasan menjadi berkurang termaksud pengawasan dari pimpinan. Dan Keempat, Sarana dan prasarana yang kurang memadai, hal ini terlihat dari ruang kerja yang tidak seimbang dengan jumlah pegawai didalamnya, dimana ruangan terlalu padat dan jarak antar meja pegawai terlalu dekat serta

ditambah dengan banyaknya berkas/arsip kantor yang menumpuk dan diletakan begitu saja dilantai karna lemari arsip/berkas sudah penuh, tentunya hal ini sangat berpengaruh pada kenyamanan pegawai pada saat bekerja. Tingkat absensi kerja pegawai pada BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir di tahun 2018 yaitu 21,1% sedangkan pada tahun 2019 menurun menjadi 16,6% dan setelah wabah pandemi covid-19 masuk dan menyebar luas diindonesia termaksud Kabupaten Ogan Komering Ilir pada tahun 2020, maka persentase ketidakhadiran pegawai mengalami peningkatan kembali menjadi sebesar 26,8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya presentase ketidakhadiran pegawai maka kinerja pegawai pastinya akan semakin menurun. kinerja pegawai pemerintahan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir saat ini dirasakan kurang maksimal, karena masih banyaknya hal-hal yang perlu diperhatikan. Adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai seperti tidak datang tepat waktu sehingga dapat menghambat ketepatan pelayanan yang diberikan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks kinerja. Penelitian pertama oleh Al Juffri (2018) dengan judul Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun tentang Kinerja Pegawai serta menggunakan metode penelitian Kualitatif Deskriptif. Menyatakan bahwa kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun cukup baik dan optimal. Kedua oleh Jufandi Wuri (2020) dengan judul Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik Di Era Covid-19 (Studi di Kecamatan Langowan Barat Kabupaten Minahasa) Kinerja Pegawai di era Covid-19 serta menggunakan metode penelitian Kualitatif Deskriptif. Menyatakan bahwa Kinerja Pegawai di Era Covid-19 pada Kecamatan Langowan Barat Kabupaten Minahasa kurang baik. Ketiga oleh Nadya Safirasari (2021) dengan judul Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. Jurnal (Vol. 3 No. 5) tentang pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan serta menggunakan metode penelitian kualitatif. Menyatakan bahwa WFH memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni mengenai kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan yakni menggunakan pendapat Amstrong dan Baron mengenai teori kinerja.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan mendeskripsikan kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi

Sumatera Selatan, mengetahui dan mendeskripsikan faktor penghambat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan, dan mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana upaya dalam mengatasi kendala kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penulis mengumpulkan data dengan menggunakan sumber data primer melalui wawancara dan observasi serta sekunder berupa struktur organisasi, pendidikan pegawai, jumlah pegawai, laporan akuntabilitas kinerja dan rincian tugas pokok serta fungsi pegawai. Adapun informan penelitian terdiri Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, Kabid Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, Kabid Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kasubid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Kasubid Disiplin dan Penghargaan, Kasubid Data dan Informasi, Kasubid Fasilitas Profesi ASN, dan Pegawai Negeri Sipil (Staf) di BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir. Informan ini didapatkan melalui teknik *purposive sampling*. Adapun informan ini didapat dari teknik *purposive sampling* Data-data tersebut dikumpulkan dengan menggunakan teknik berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi Adapun analisisnya menggunakan pendapat Charles O Jones mengenai teori implementasi. Untuk menganalisis teori tersebut digunakan teknik analisis data oleh Miles dan Huberman yakni, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dianalisis kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan dengan menggunakan pengukuran/indikator yakni menggunakan pendapat Amstrong dan Baron mengenai teori kinerja. Adapun pembahasan dapat dilihat sebagai berikut.

3.1. Faktor Pribadi

a. Keterampilan

Keterampilan merupakan salah satu fungsi dari keinginan melakukan suatu pekerjaan, keterampilan yang perlu dalam menyelesaikan suatu tugas butuh pemahaman khusus dan jelas. Seperti halnya keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi untuk menunjang tercapainya sasaran kinerja dan penyelesaian tugas secara cepat. Dalam pelaksanaannya tidak semua pegawai dapat menggunakan teknologi informasi dengan baik, hal tersebut dikarenakan bahwa belum adanya pelatihan khusus mengenai penggunaan teknologi informasi contohnya dalam penggunaan aplikasi-aplikasi yang terdapat pada komputer seperti Microsoft office dan lain-lain. Berdasarkan penglihatan peneliti selama melakukan penelitian, seluruh pegawai di Kantor BKPP sudah cukup cakap dalam menggunakan alat-alat teknologi informasi yang ada pada kantor tersebut sesuai dengan

tugas dan kebutuhan pegawai tersebut terhadap teknologi informasi, tetapi tidak semua pegawai sehingga perlu adanya pelatihan khusus mengenai penggunaan alat-alat teknologi informasi.

b. Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh adanya pengetahuan dan keterampilan. Dalam hal ini kompetensi pegawai ASN ialah mencakup dalam kemampuan pencapaian sasaran kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam mencapai sasaran kinerja sudah dapat dikatakan baik karena dengan adanya SKP yang mana erat kaitannya dengan pencairan TPP sehingga pegawai akan memperhatikan pencapaian dari SKP mereka. Dan secara keseluruhan SKP pegawai di Kantor BKPP telah berkategori baik.

Tabel 1.

Rekapan Hasil SKP dengan Jabatan Struktural di BKPP Kabupaten OKI

No	Nama / NIP	GOL	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Nilai SKP	Sebutan
1	2	3	4	5	6	7
1.	Mauliddini, SKM NIP.19831227 200501 1 001	IV/a	S2	Kepala Badan	88,94	Baik
2.	Fredy Marthonis, S.Pt.,M.Si NIP.19840702 201001 1 012	IV/a	S2	Sekretaris Badan	82,11	Baik
3.	Hendra Latief,SE NIP.19811205 2006 04 1 006	III/D	S1	Kabid Pengembangan Kompetensi Aparatur	81,6	Baik
4.	Imron Suhedi, S.Sos NIP.198503012005501 1 003	III/D	S1	Kabid Pengadaan & Informasi	80,11	Baik
5.	Hadi Oktarisman,S.STP, M.Si NIP.19850509 2004 12 2 001	IV/a	S2	Kabid Penilaian Kinerja Aparatur & Penghargaan	80,6	Baik
6.	Hafizhah Sanaky,S.IP NIP.19830410 201101 2 001	III/D	S1	Kabid Mutasi dan Promosi	81,94	Baik
7.	Marwan Adinata, SE NIP.19810312 200901 1 008	III/c	S1	Kasubbag Perencanaan	87,60	Baik
8.	Yuyung Asmawati,S.Pd.I NIP. 19800326 201001 2 001	III/d	S1	Kasubbag Keuangan	83,40	Baik
9.	Husni Bayumi, SH NIP. 19810329 200701 1 003	III/d	S1	Kasubbag Umum & Kepegawaian	80,08	Baik
10.	Indah Rosaria, SE NIP. 19840807 201101 2 022	III/d	S1	Kasubbid Penilaian & Evaluasi Kinerja	82,76	Baik
11.	Henny Indrayani, SE, M.Si NIP.19840904 200903 2 010	III/d	S2	Kasubbid Disiplin & Penghargaan	86,20	Baik

12	Muhammad Idris, S.Sos NIP.19851107 200501 1 004	III/c	S1	Kasubbid Status Kepegawaian	81,20	Baik
13	Anggia Rio Siahaan, ST NIP.19820131 200903 1 003	III/d	S1	Kasubbid Penjenjangan Sertifikasi	83,38	Baik
14	Adi Sucipto, SE NIP.19841202 200801 1 001	III/c	S1	Kasubbid Diklat Teknis Fungsiona	80,1	Baik
15	Herman Febriyanto, SE, M.Si NIP.19790212 200701 1 007	III/c	S2	Kasubbid Pengembangan Kompetensi	82,54	Baik
16	Konarianto, S.STP, M,Si NIP.19930523 201507 1 001	III/c	S2	Kasubbid Mutasi	80,21	Baik
16	Haanri, S.Sos NIP.19791020 200604 1 017	III/c	S1	Kasubbid Kepangkatan	86,12	Baik
17	Boy Darmawan, SE NIP. 19800131 201503 1 001	III/c	S1	Kasubbid Pengembangan Karier & Promosi	85,87	Baik
18	Cahyadi Ari Nugroho, S.IP NIP.19840510 200901 1 005	III/c	S1	Kasubbid Pengadaan	80,11	Baik
19	Very Sinovil, S.Sos NIP.19830114 200801 1 002	III/c	S1	Kasubbid Data & Informasi	84,02	Baik
20	Ismail Abubakar, S.Sos NIP.19660804 198603 1 004	III/d	S1	Kasubbid Fasilitas Profesi ASN	84,19	Baik

Sumber : Dokumen BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir, Diolah Oleh peneliti (2022)

c. Motivasi

Motivasi merupakan pemberian dukungan untuk menciptakan suatu semangat kerja yang baik, untuk itu motivasi pegawai sangat penting dimana motivasi berperan sebagai daya penggerak untuk menciptakan hasrat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab. Terkait motivasi pegawai dalam bekerja, sebagian besar dapat memotivasi dirinya, walaupun dalam masa pandemi. Motivasi ini berkaitan dengan presensi kehadiran pegawai BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir, tetapi dengan berjalannya waktu motivasi pegawai dalam bekerja pun berangsur-angsur mulai meningkat dan pulih kembali.

Tabel 2.

Rekapitulasi Absensi Pegawai di BKPP Kabupaten OKI

Kriteria Absensi	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Sakit	10	8	23
Izin	25	19	21

Cuti	6	4	9
Alpha	13	11	18
Jumlah Hari Absen	54	42	71
Jumlah Hari Kerja	255	252	264
Jumlah Pegawai	45	45	43
Persentase	21,1%	16,6%	26,8%

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2021

d. Komitmen

Komitmen merupakan suatu keyakinan untuk mempertahankan kemauan individu untuk tidak merubah prinsip maupun tujuan, seperti halnya dalam lingkungan pekerjaan harus memiliki kemauan yang kuat untuk mempertahankan keadaan dimana seorang pegawai harus mempertahankan sikap kepada atasan agar tetap berada pada lingkungan kerja tersebut. Para pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir memiliki komitmen kerja yang baik. Nilai komitmen pegawai rata-rata baik meskipun masih dalam situasi pandemi covid-19, bahkan ada yang dikategori sangat baik. Namun terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki nilai komitmen karena memang penilaian prestasi kerjanya masih kosong. Tetapi tidak dapat dipungkiri sifat-sifat orang dapat berubah setiap detiknya jadi terkadang terdapat penurunan komitmen kerja oleh pegawai yang kemungkinan merasa bosan ataupun merasa jenuh dalam bekerja.

3.2. Faktor Kepemimpinan

a. Kualitas Dorongan

Kualitas dorongan ini merupakan bagaimana pengaruh pimpinan atau atasan dalam memberikan dorongan kerja bagi para pegawainya, sehingga pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan dorongan kepada pegawai. Dorongan kerja yang diberikan oleh atasan Kantor BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat baik dimana para pegawai diberikan motivasi kerja dan contoh sikap yang baik serta masukkan-masukan yang baik sehingga pegawai dapat tergerak dalam bekerja sesuai dengan arah yang telah diberikan. Salah satu dorongan kepada pegawai yakni berupa motivasi kepada staf-staf untuk menjalankan tugas-tugas terkait hal-hal yang harus di laksanakan seperti tupoksi selain itu juga pimpinan memberikan dorongan berupa teladan dalam bekerja kepada pegawainya.

b. Bimbingan

Bimbingan merupakan suatu proses pemberian bantuan atau pertolongan kepada para pegawai dalam hal memberikan pemahaman dan juga arahan dalam memahami suatu proses maupun permasalahan. Bimbingan memiliki tujuan untuk memberikan jalan terbaik untuk dilalui biasanya dalam bentuk individualisme yaitu perorangan. Untuk itu bimbingan merupakan tindakan terbaik yang dapat dilakukan atasan terhadap bawahan dalam mencapai sasaran kinerja pegawai dan untuk mengetahui tugas-tugas serta fungsinya sebagai pegawai. Dalam pelaksanaannya atasan tidak terlalu aktif

memberikan bimbingan atau arahan khusus mengenai kendala pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi pegawai tetapi para pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir lah yang harus berperan aktif dalam mengetahui apa tugas-tugas dan fungsi dari pegawai itu sendiri dengan cara mengamati sekitar dan bertanya kepada atasan maupun pegawai lain untuk mengetahui dan mencermati bagaimana cara untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

3.3. Faktor Tim

a. Kualitas Dukungan

Dukungan merupakan upaya atau dorongan yang diberikan kepada suatu individu dalam bentuk moril ataupun materil, dan juga merupakan faktor internal dalam diri seseorang untuk bisa memotivasi individu lain, dalam kepegawaian dukungan sangat penting diberikan guna untuk memberikan motivasi kerja kepada pegawai. Dukungan yang diberikan oleh pegawai kepada rekan kerjanya dalam bentuk lisan sebagai bentuk bertukar pemikiran dan juga sebagai bentuk keakraban antar ASN BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan harapan tidak ada dampak khusus yang terjadi dengan adanya pandemi Covid-19. Pemberian dukungan antar pegawai sangat penting dilakukan, sehingga muncul rasa kepedulian antar pegawai satu sama lain dalam lingkungan pekerjaan dimana hal tersebut dilakukan guna untuk memberikan tambahan motivasi dorongan semangat dan menyelesaikan pekerjaan dan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik

3.4. Faktor Sistem

a. Sistem Kerja

Sistem kerja merupakan serangkaian tata kerja dan prosedur kerja yang membentuk suatu gambaran tertentu untuk melaksanakan suatu bidang pekerjaan. Sistem kerja membentuk tata kerja yang digunakan untuk mengatur terlaksananya sebuah pekerjaan yang sesuai dengan prosedur kerja dengan tahapan dalam tata kerja. Prosedur sistem kerja yang terdapat pada Kantor BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir tidak terfokus pada satu staff membidangi satu subbidang tertentu tetapi semuanya tetap bekerja secara umum, dengan harapan semua staff mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada meskipun itu diluar dari bidang tugasnya. Menurut pandangan peneliti selama dilokasi penelitian tidak semua staff mampu, melainkan hanya beberapa staff saja yang paham dan mengerti dalam mengerjakan beberapa tugas, sehingga apabila staff tersebut tidak sedang berada dikantor maka pekerjaan menjadi terhambat. alhasil staff atau pegawai dari bidang lain pun ikut membantu untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan, sehingga kadang seorang staff diminta membantu pekerjaan dibberapa bidang yang membuat yang bersangkutan merasa kelelahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

b. Fasilitas

Kantor BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir belum tercipta suatu kondisi kantor yang nyaman kepada para pegawai. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kondisi

sarana dan prasana di BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir beberapa masih belum maksimal. Dimana jumlah pegawai didalam satu ruangan masih terlalu banyak serta masih banyak barang-barang seperti berkas arsip masih menumpuk dilantai ruangan karena minimnya tempat penyimpanan berkas seperti lemari, sehingga hal tersebut mempersempit ruang gerak pegawai saat bekerja, tentunya hal ini sangat mempengaruhi kenyamanan pegawai. Namun pada segi fasilitas elektronik di BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir dapat dikatakan sudah cukup baik dan lengkap pada hampir setiap meja pegawai sudah terdapat komputer beserta printernya ditambah lagi jaringan internet serta pendingin ruangan (AC) di setiap ruangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari segi fasilitas elektronik sudah memadai dan cukup untuk mendukung pekerjaan.

NO	Jenis Peralatan	Satuan	Kondisi Baik	Kurang Baik	Rusak Berat	Jumlah
1	2	3	4	5	6	7
1	Mobil Dinas	Unit	4	2	-	6
2	Sepeda Motor Dinas	Unit	10	1	-	11
3	Pendingin Ruangan (AC)	Unit	9	4	-	13
4	Televisi	Unit	4	-	-	4
5	Sound System	Fullset	3	-	-	3
6	Komputer	Fullset	28	3	-	31
7	Laptop	Unit	10	-	-	10
8	Printer	Unit	35	-	-	35
9	Scanner	Unit	5	-	-	5
10	Proyektor	Unit	3	1	-	4
11	Mesin Absensi Sidik Jari	Unit	2	-	-	2
12	Wifi/Jaringan Internet	Unit	5	-	-	5
13	Rak Arsip (Besi)	Unit	9	3	2	14
14	Rak Arsip (Kayu)	Unit	3	3	5	11
15	Lemari Besi/Alumunium	Unit	6	2	1	9
16	Lemari Kayu	Unit	8	2	-	10
17	Kursi Rapat	Unit	53	3	4	60
18	Kursi Putar	Unit	37	8	2	47
19	Kursi Plastik	Unit	9	-	-	9
20	Sofa	Fullset	3	-	-	3
21	Meja Kerja/Komputer	Unit	53	2	-	55
22	Meja Biro	Unit	3	-	-	3
23	Gedung/Bangunan	Unit	1	-	-	1
24	Ruangan	Unit	12	3	-	15
25	Mushola	Unit	1	-	-	1
26	WC	Unit	4	-	-	4
JUMLAH			219	36	14	269

Sumber: Subbagian Umum dan Kepegawaian BKPP, 2022

3.5. Kontkestual/Situasional

a. Tingkat Tekanan

Tekanan merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan sekelompok individu-individu lain yang berkerja dalam hal yang sama, tekanan juga merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi dari seseorang. Tingkat tekanan yang diberikan atasan kepada bawahan bukan tekanan yang bersifat keras ataupun otoriter tetapi tekanan yang diberikan kepada bawahan berupa teguran-teguran yang dapat menjadikan bawahan ingat tugas dan tanggung jawabnya sehingga menjadi lebih bersemangat dan termotivasi Kembali dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Adapun juga konsekuensi yang diberikan apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan bisa saja ada pengurangan nilai dari atasannya dan pegawai tersebut dicap tidak bertanggung jawab dan kedepannya akan dipersulit jika ada peluang promosi jabatan.

b. Perubahan Lingkungan

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dalam lingkup pekerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan, seperti sekarang yang kita ketahui pada masa pandemi covid-19, merupakan suatu perubahan lingkungan yang sangat berdampak bagi pegawai, yang dimana pegawai tidak dapat bekerja dengan leluasa tetapi harus mematuhi protokol Kesehatan covid-19. Kinerja pegawai sempat mengalami penurunan hal tersebut disebabkan dengan adanya beberapa kebijakan yang memberikan batas-batas kepada pegawai untuk beraktivitas dan berinteraksi dengan banyak orang, seperti peniadaan apel pagi, pengurusan berkas via online, WFH, serta pembatasan kuota pelayanan BKPP sehingga tugas yang harusnya terselesaikan di hari itu menjadi terhambat karena pegawai yang mengerjakan tugas tersebut tidak terjadwalkan masuk pada hari itu.

3.6. Hambatan kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan

a. Keterbatasan Jumlah Sumber Daya Aparatur

Pelaksanaan sistem kerja pegawai dimana pegawai seharusnya bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi tetapi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir tetapi karena keterbatasan jumlah pegawai, membuat pegawai (Staf) dituntut untuk dapat membantu meyelesaikan beberapa pekerjaan dibeberapa bidang dan subbidang dengan tidak melihat apa latar belakang disiplin ilmu pegawai tersebut. Selama pelaksanaan penelitian kekurangan sumber daya aparatur tersebut membuat beberapa bidang dan subbidang saling pinjam staf untuk membantu pekerjaan tertentu. Hal itu tentunya menghambat setiap tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai.

b. Fasilitas yang Kurang Memadai

Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat kantor, pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu faktor pendorong untuk bekerja dengan baik. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya. Kantor Badan Kepegawaian

Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir, memiliki sarana dan prasarana yang dapat dikatakan kurang memadai. Berdasarkan penglihatan peneliti selama dilokasi penelitian terlalu padatnya ruangan pegawai melebihi kapasitas ideal membuat kenyamanan dalam bekerja pasti terganggu serta tidak adanya rak-rak untuk menyimpan arsip-arsip kantor sehingga terlihat berantakan. Lemari arsip yang sudah tersedia sudah penuh dan terdapat beberapa almari sudah tidak layak digunakan, selain itu tidak terdapat ruangan khusus seperti Gudang untuk tempat penyimpanan alat-alat kebersihan. Hal-hal tersebut dirasa sangat penting untuk menambah kenyamanan di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir sehingga pegawai dapat bekerja dengan suasana yang nyaman.

c. Pegawai belum siap menghadapi perubahan lingkungan

Perubahan lingkungan dapat berdampak bagi kinerja pegawai. Perubahan lingkungan yang terjadi selama pandemi Covid-19 adalah yang awalnya lingkungan kerja masuk setiap hari dan tidak ada Batasan sosial maupun kuota pelayanan kemudian diganti menjadi lingkungan kerja yang menerapkan protokol Kesehatan Covid-19 secara ketat yaitu penggunaan masker selama bekerja (termaksud dalam ruangan), pembatasan jumlah pelayanan kepegawaian di dalam ruangan kantor, terdapat pegawai yang bekerja dari kantor dan dari rumah. Dengan adanya hal tersebut pegawai merasa belum terbiasa dengan berkerja di bawah protokol Kesehatan Covid-19. Dibaginya jadwal bekerja pegawai dari kantor dan dari rumah membuat pegawai menjadi merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dikantor sehingga target penyelesaian tugas menjadi terhambat.

3.7. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Upaya yang dilakukan BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir yaitu dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir terkhusus dibidang TI (Teknologi Informasi). Untuk mengatasi keterbatasan jumlah pegawai adalah dengan pengembangan Sumber Daya Aparatur di BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir agar tercipta pegawai yang profesional dan multitasking dimana setiap pegawai BKPP memiliki banyak kemampuan/kompetensi yang mendukung dalam pelayanan kepegawaian di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hal tersebut dicapai melalui Pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bimbingan teknis (Bimtek) guna mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas masing-masing pegawai.

b. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana

Untuk menciptakan kondisi lingkungan yang baik guna menunjang dan menghasilkan pekerjaan yang efektif, efisien dan berkualitas perlu adanya perbaikan dan penambahan jumlah sarana dan prasarana yang ada di BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir. Dengan kondisi sarana dan prasarana yang terdapat di BKPP yang dirasa kurang baik dan kurang teratur. Untuk mengatasi ketidaknyamanan pegawai terkait fasilitas yang ada, pimpinan BKPP telah melakukan renovasi beberapa ruangan yang dirasa

kurang nyaman, agar kemudian menjadi lebih nyaman saat digunakan untuk bekerja. Selain itu untuk menambah sarana dan prasana yang kurang Kepala Badan juga telah mengajukan anggaran kepada Pemda Kabupaten Ogan Komering Ilir

c. Pemberian Motivasi Kepada Pegawai

Memberikan penghargaan dan reward kepada bawahan yang kinerja sudah baik terutama yang beban kerjanya cukup berat sehingga diharapkan hal ini dapat memotivasi aparatur lainnya. Penghargaan ini bisa berbentuk apa saja namun yang paling umum digunakan di Kantor BKPP Kabupaten Ogan Komering Ilir ialah dalam bentuk pujian dari Kepala Badan secara langsung disampaikan dalam rapat rutin. Selain itu, Kepala Badan juga berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tidak kaku antara atasan dan bawahan maupun antara pegawai satu dan lainnya karena seringkali suasana kerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja aparatur, hal yang beliau lakukan seperti bercanda ringan disela-sela jam istirahat dan mengadakan makam malam bersama di akhir pekan. Diharapkan dengan menjaga suasana kerja maka akan meningkatkan kinerja aparatur dan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam hal ini ialah kantor BKPP

3.8. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan penelitian yang dilakukan peneliti mengenai Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan sebagaimana berfokus pada kinerja aparatur BKPP dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama pandemi *Covid-19*. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti menganalisis kinerja aparatur pada masa pandemi *Covid-19* di BKPP dengan menggunakan teori kinerja oleh Amstrong dan Baron yang terdiri dari faktor pribadi, kepemimpinan, tim, sistem, dan kontekstual/situasional. Dari teori kinerja tersebut setelah dianalisis didapatkan kinerja pegawai sudah cukup baik seperti halnya penelitian sebagai oleh Al Juffri (2018) mengenai Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun. Hal ini berbanding terbalik pada penelitian Wuri Jufandi (2020) dimana kinerja PNS dalam pelayanan public di Kecamatan Langowan Barat Kabupaten Minahasa pada masa pandemi belum berjalan dengan baik dan pegawai belum bisa menyesuaikan dengan protokol kesehatan..

Dalam hal faktor penghambat pada penelitian yang dilakukan yaitu keterbatasan jumlah sumber daya aparatur, fasilitas yang kurang memadai, dan pegawai yang belum siap menghadapi perubahan lingkungan. Mengenai perubahan lingkungan ini sama seperti dalam penelitian Nadia Safirasari (2021) dimana dengan adanya WFH oleh pegawai BUMN Juanda Siduarjo terdapat pengaruh pada kondusifitas lingkungan rumah sehingga membuat pekerjaan menjadi lambat sehingga kinerja pegawai terganggu disamping juga kelengkapan sarana dan prasarana penunjang yang kurang oleh pegawai tersebut.

Dalam mengatasi kendala tersebut upaya yang dilakukan yaitu melalui pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana dan pemberian motivasi kepada pegawai. Harapannya dengan adanya upaya-upaya yang telah dilakukan dapat memberikan *impact*

yang baik kepada pegawai kedepannya apalagi selama menjalankan pekerjaan dimasa pandemi saat ini..

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah cukup baik dalam aspek keterampilan, kompetensi, komitmen, kualitas dorongan, bimbingan, kualitas dukungan, dan tingkat tekanan, namun dalam aspek motivasi, sistem kerja, fasilitas, dan perubahan lingkungan masih perlu disesuaikan dan ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai dapat mencapai hasil yang maksimal. Adapun hambatan kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 keterbatasan jumlah sumber daya aparatur, fasilitas yang kurang memadai, dan pegawai yang belum siap menghadapi perubahan lingkungan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 dengan pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana dan pemberian motivasi kepada pegawai.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada lokus yang telah ditetapkan sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat dari Amstrong dan Baron mengenai teori kinerja.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa mengenai kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, dan seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Black, James A. dan Dean J. 2009. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama
- Creswell, John W. 2014. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Esterberg, Kristin G. 2002. *Qualitative methods in social research*. New York: McGraw Hill
- Gorbalenya AE. 2020. Severe acute respiratory syndrome-related coronavirus – The species and its viruces, a statement of the coronavirus study group
- Jonathan. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama

Robbins. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat

Salim, peter dan Yenny Salim.2002 Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer. Jakarta: Modem English Press

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung: PT. Refika Anggara

Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Jakarta: Pustaka Plajar

Sumiharjo, Tumar. 2012. *Teknik Evaluasi Kinerja Aparatur*. Jatinangor, Sumedang: IPDN

Tika, Moh. Pabundu.2014. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.Jakarta : Bumi Aksara.

Wirawan. 2012. *Evakuasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Rajawali Pers, Jakarta*.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian

Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 10 Tahun 2004 tentang Penataan Pegawai Negeri Sipil

Surat Edaran Menteri Kesehatan Indonesia Nomor 382 Tahun 2020 tentang Protokol Kesehatan bagi masyarakat ditempat dan fasilitas umum dalam rangka penecegahan dan pengendalian *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*

Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2020 tentang susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Risamasu, Demianus Domingus. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bukit Asam Sumatera Selatan) Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Volume 3 Nomor 4*

Ulimpa, Yohanis s. Sondakh, Julie j. Runtu, Tressje. 2018. *Analisis Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah Dalam Era Otonomi Daerah di Kabupaten Prabumulih Sumatera Selatan. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern Volume 13 Nomor 4*

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. 2021. <https://BKPP.kaboki.go.id/>. Diakses pada tanggal 10 September 2021

<https://www.kompasiana.com/rindo/55285f946ea834697f8b45be/skp-sasaran-kerja-pegawai-sebagai-pengganti-dp3-daftar-penilaian-pelaksanaan-pekerjaan-pns>. Diakses tanggal 12 Januari 2022