

ABSTRAK

Peneliti memfokuskan penelitian di Kantor Kecamatan Wanayasa pada masa adaptasi kebiasaan baru (AKB). Identifikasi masalah dalam kinerja, hal ini terlihat dari ketepatan waktu, yaitu dimana peran aparatur sipil negara di Kecamatan Wanayasa dimassa pandemik saat ini ialah kurangnya ketepatan waktu kerja dimana para pegawai dapat dilihat dari tingkat kehadiran dalam bekerja tidak tepat waktu atau datang tidak pada waktunya dan dalam penyelesaian pekerjaan tidak dengan target waktu yang direncanakan serta kemampuan pegawai belum mampu sepenuhnya melaksanakan tugas yang diberikan seperti kemampuan dan keterampilan para pegawai dimassa pandemik covid-19. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif bertujuan memahami suatu fenomena dalam konteks sosial yang diteliti terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Wanayasa. Peneliti mengambil teori untuk penelitian ini yaitu pendapat dari Mitchell yang dikutip Sedarmayanti (2009:51) yang terdapat lima aspek dalam menilai kinerja yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi karena teori ini cocok untuk menunjang terhadap penelitian ini. Kinerja pegawai yang kurang optimal disebabkan oleh kurangnya kualitas kerja yang dimiliki oleh para pegawai sehingga tujuan suatu organisasi yang akan dicapai menjadi terhambat. Dalam mewujudkan pekerjaan yang efektif, maka diperlukan suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien yang dapat mengkoordinir setiap pekerjaan para pegawai, kegiatan kantor, membina, mengatur tenaga kerja sebagai pelaksana pekerjaan.

Kata kunci : adaptasi kebiasaan baru (AKB), kinerja pegawai, kualitas kerja

ABSTRACT

Researchers focused the research at wanayasa district office on the mass adaptation of new habits (AKB). Identification of problems in performance, this is seen from punctuality, which is where the role of the state civil apparatus in Wanayasa District in the current pandemic is the lack of timeliness of work where employees can be seen from the level of attendance in work is not on time or comes not in time and in the completion of work not with the planned target time and the ability of employees have not been able to fully carry out the tasks provided such as ability to and the skills of employees in the covid-19 pandemic. The research method used is qualitative to understand a phenomenon in the social context studied on employee performance in wanayasa district office. Researchers took the theory for this study, namely the opinion of Mitchell quoted Sedarmayanti (2009: 51) which there are five aspects in assessing performance, namely the quality of work, time, initiative, ability, and communication because this theory is suitable to support this research. Less than optimal employee performance is caused by the lack of quality of work owned by employees so that the goals of an organization to be achieved become hampered. In realizing effective work, an effective and efficient management system is needed that can coordinate every job of employees, office activities, fostering, organizing the workforce as job implementers.

Keywords : adaptation of new habits (AKB), employee performance, quality of work

ABSTRAK

Panalungtik museur panalungtikan di Kantor Kacamatan Wanayasa kana massa Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB). Idéntifikasi masalah dina kinerja, hal ieu bisa katitén tina katepatan waktu, nya éta peran aparatur sipil negara di Kacamatan Wanayasa dina mangsa pandémik ayeuna nyaéta kurangna katepatan waktu dina pagawéan dimana pagawé bisa ditingali tina tingkat hadir dina pagawéan teu tepat waktu. atawa datang henteu dina waktuna jeung dina ngaréngsékeun pagawéan teu luyu jeung targét waktu anu direncanakeun sarta kamampuh pagawé henteu mampuh sapinuhna ngalaksanakeun pancén anu ditugaskeun saperti kamampuh jeung kaparigelan pagawé dina mangsa pandémik COVID-19. Méthode panalungtikan anu digunakeun nya éta kualitatif kalawan tujuan pikeun mikanyaho hiji fénoména dina konteks sosial anu ditalungtik kana kinerja pagawé di Kantor Kecamatan Wanayasa. Panalungtik nyokot tiori pikeun ieu panalungtikan, nya éta pamadegan Mitchell nu dicutat ku Sedarmayanti (2009: 51) nu ngandung lima aspék dina meunteun kinerja, nya éta kualitas gawé, katepatan waktu, inisiatif, kamampuh, jeung komunikasi lantaran ieu tiori téh luyu pikeun ngarojong ieu panalungtikan. Kinerja pagawé anu kurang optimal diakibatkeun ku kurangna kualitas pagawéan anu dipiboga ku pagawé sahingga tujuan hiji organisasi anu rék dihontal téh ngahalangan. Dina ngawujudkeun pagawéan anu éféktif, diperlukeun sistem manajemen anu éféktif jeung éfisién anu bisa koordinasi unggal pagawé, kagiatan kantor, ngabina, ngatur tanaga gawé salaku pelaksana pagawéan.

Kata konci: Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB), kinerja pagawé, kualitas gawé