

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) adalah cara kita merubah perilaku, gaya hidup, dan kebiasaan. Keadaan dimana ketika PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) mulai dilonggarkan, protokol kesehatan tetap dilakukan sehingga kita tetap bisa produktif dengan tetap mencegah terjangkit virus corona. Adaptasi kebiasaan baru ini dilakukan pada sektor atau bidang penting seperti rumah ibadah, pasar atau pertokoan, perkantoran, transportasi umum, hotel, dan restoran. Setelah mengumumkan diambilnya kebijakan PSBB, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021.

Teknis pelaksanaan PSBB diatur melalui Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) RI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). PSBB dilakukan atas dasar pertimbangan epidemiologis, besarnya ancaman efektivitas, dukungan sumber daya, teknis operasional, pertimbangan ekonomi, sosial, budaya, dan keamanan. Sebagai informasi, saat itu tidak semua daerah menerapkan kebijakan PSBB. Daerah-daerah dapat mengajukan kebijakan PSBB di wilayahnya dengan syarat-syarat yang ditetapkan dan mendapatkan izin dari Menteri Kesehatan. PSBB dilakukan selama dua pekan, namun dapat diperpanjang jika memang

diperlukan. Selanjutnya Pemerintah mengambil kebijakan pelaksanaan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) di Jawa dan Bali mulai 11-25 Januari 2021. Keputusan ini diatur melalui Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pembatasan Kegiatan Masyarakat di Pulau Jawa dan Bali. Pembatasan kegiatan masyarakat berfokus pada beberapa sektor, yaitu tempat kerja atau perkantoran, kegiatan belajar mengajar, restoran atau tempat makan, mall atau pusat perbelanjaan dan tempat ibadah. Bagi sektor essential dan kegiatan konstruksi diizinkan tetap dilakukan dengan protokol kesehatan yang ketat.

Pada 9 Februari 2021 Pemerintah mengambil langkah kebijakan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat berbasis mikro (PPKM Mikro) di seluruh provinsi di Indonesia. PPKM Mikro merupakan pendekatan PPKM berbasis mikro yang mengatur sampai dengan tingkat rukun tetangga (RT)/rukun warga (RW) yang berpotensi menimbulkan penularan Covid-19. Dalam pelaksanaannya, pembatasan kegiatan masyarakat harus mempertimbangkan perkembangan zonasi risiko wilayah di masing-masing daerah. Kebijakan PPKM Mikro telah mengalami perpanjangan beberapa kali. Setelah PPKM Mikro, kemudian diputuskan penerapan PPKM Darurat pada 3-20 Juli 2021.

Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat ini meliputi pembatasan-pembatasan aktivitas masyarakat yang lebih ketat daripada yang selama ini telah berlaku. Mulanya, kebijakan selama dua pekan tersebut menyasar kabupaten/kota di Jawa dan Bali. Namun setelah itu, daerah-daerah yang menerapkan PPKM Darurat ditambah cakupannya di luar Jawa-Bali. Habisnya jangka waktu

penerapan PPKM Darurat membuat pemerintah memperpanjang periode kebijakan ini selama beberapa hari. Namun tak ada lagi istilah PPKM Darurat, melainkan menjadi PPKM Level 4. PPKM Level 4 merupakan pemberlakuan pembatasan kegiatan di Jawa dan Bali dan disesuaikan dengan kriteria level situasi pandemi berdasarkan hasil assesment atau penilaian. Daerah yang masuk kriteria level 3 dan 4 harus menerapkan kebijakan yang serupa dengan PPKM Darurat hingga 25 Juli mendatang. Adapun penetapan level wilayah berpedoman pada Indikator Penyesuaian Upaya Kesehatan Masyarakat dan Pembatasan Sosial dalam Penanggulangan Pandemi Covid-19 seperti yang telah ditetapkan oleh Menteri Kesehatan.

Dalam fase adaptasi kebiasaan baru (AKB) atau dimassa pandemik Covid-19 saat ini dimana sangat berpengaruh terhadap suatu sektor seperti rumah ibadah, perkantoran dan lain-lain. Dalam hal ini adaptasi kebiasaan baru (AKB) merupakan upaya pemerintah dalam mendidik dan melibatkan masyarakat agar dapat hidup berdampingan dengan virus atau covid-19 dan tatanan hidup baru dengan cara mengubah kebiasaan, perilaku, gaya hidup guna menjaga produktivitas kehidupan sehari-hari dengan normal selama masa pandemic covid-19 dengan menerapkan protokol kesehatan agar tidak terpapar penularan covid-19 seperti mencuci tangan, memakai masker, menggunakan handsanitizer, menjaga jarak.

Coronavirus merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti Middle East Respiratory Syndrome (MERS) dan Sindrom Pernafasan Akut Berat/ Severe Acute

Respiratory Syndrome (SARS). Coronavirus jenis baru yang ditemukan pada manusia sejak kejadian luar biasa muncul di Wuhan Cina, pada Desember 2019. Demi tetap menjaga kesehatan dan keselamatan bersama serta menaati protokol new normal saat penerapan PSBB transisi (Pembatasan Sosial Berskala Besar) ini, semua kalangan baik itu perusahaan atau para pelaku usaha harus mulai beradaptasi dengan kebiasaan baru karena beberapa kegiatan tidak bisa dilakukan lagi seperti sedia kala.

Adaptasi kebiasaan baru (AKB) saat ini sangat berpengaruh terhadap suatu sektor atau seperti rumah ibadah, pasar atau pertokoan, perkantoran, transportasi umum, hotel, restoran dan lain sebagainya baik itu sektor publik maupun sektor lainnya seperti di perkantoran sehingga mempengaruhi suatu kinerja para pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi agar dapat melaksanakan serta mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja yang optimal mengacu kepada para pegawai itu sendiri, perilaku tersebut meliputi pekerjaan pegawai pada pelaksanaan tugas yang dikerjakan. Organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya apabila sumber daya manusia (SDM) yang cukup tinggi. Kinerja ditingkat lingkungan organisasi sangatlah penting karena adanya keterkaitan dikarenakan kinerja pegawai mempunyai kualitas dan kuantitas yang berbeda dalam melaksanakan produktivitas dengan baik maka dari itu kinerja pegawai sangat penting dilihat dari pengukuran hasil kerja setiap individu dalam suatu organisasi agar tercapai dengan baik.

Berikut ini gambaran kondisi sebelum dan sesudah adanya covid-19:

Sebelum Covid-19



Sesudah Covid-19



Gambar 1

Sebelum dan Sesudah Covid-19

Gambar tersebut menunjukkan gambaran sebelum dan sesudah adanya covid-19, dimana sebelum adanya wabah covid terlihat bahwa semua aktivitas yang dilakukan

tanpa adanya pembatasan, menjaga jarak serta memakai masker. Sedangkan sesudah atau setelah adanya covid-19, bahwa aktivitas dimassa pandemik saat ini yaitu adanya pembatasan, menjaga jarak serta memakai masker di sektor perkantoran dan lain-lain sehingga berpengaruh terhadap suatu kinerja.

Pada dasarnya kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang merupakan suatu pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan harus lebih berkualitas yang dimulai dari saat ini dan dimassa yang akan datang atau kedepannya. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. kinerja adalah kesediaan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan mempertanggungjawabkan kerjanya dalam pelaksanaan sebagai aparatur sipil Negara.

Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam suatu kemajuan organisasi ialah kinerja pegawai itu sendiri. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah maka kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya tidak akan dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

sebelumnya yang telah disepakati bersama. Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (out-com). Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi out-put (hasil kerja).

Pegawai sebagai suatu tenaga administrasi dan tenaga profesional merupakan bagian terkait untuk menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, sebagai tenaga pelaksana atau pegawai siap menjalankan tugas yang dibebankan baik administrasi maupun operational ke lapangan atau ke masyarakat, sebab pegawai merupakan unsur perencana, pelaksana, dan pengawasan kegiatan penyelenggaraan dalam pemerintah dan pembangunan.

Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja, dinyatakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Kinerja pemerintahan menjadi perhatian masyarakat, karena melihat kondisi dilapangan masih rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan baik atau dengan tata kelola yang baik. Undang-undang Aparatur Sipil Negara dibuat agar lebih meningkatkan kinerja para pegawai.

Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai dengan baik apabila dapat menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien, peran manusia dalam suatu organisasi yaitu sebagai pegawai memegang peranan yang

menentukan tercapai atau tidaknya suatu organisasi pemerintah karena pegawai merupakan faktor penting dalam suatu organisasi

Undang-Undang ASN terfokus pada suatu kinerja, produktivitas, dan pengembangan potensi. Aturan yang menyangkut kinerja dan prestasi kinerja kepegawaian merupakan keputusan dari pemerintah pusat, sehingga aturan tersebut dapat di laksanakan di suatu instansi pemerintah lainnya seperti di Kecamatan. Dalam setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, akan berjalan dengan efektif apabila hasil yang dicapai benar terlaksana sesuai dengan rencana.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) yang telah peneliti lakukan pada Kantor Kecamatan Wanayasa, Kabupaten Purwakarta , peneliti menemukan adanya masalah dalam kinerja, hal ini terlihat dari ketepatan waktu, yaitu dimana peran aparatur sipil negara di Kecamatan Wanayasa dimasa 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 menggunakan teknologi sehingga pelaksanaan penyelenggara pemerintah di Kantor Kecamatan Wanayasa belum tercapai dengan optimal pada masa adaptasi kebiasaan baru (AKB) saat ini.

Melihat dari masalah tersebut, maka kinerja para pegawai yang menjadi faktor penghambat untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik. Dari latar belakang masalah tersebut yang ditemui di lapangan maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian dengan mengambil judul:”ANALISIS KINERJA PEGAWAI DALAM FASE ADAPTASI KEBIASAAN BARU (AKB) DI KANTOR KECAMATAN WANAYASA KABUPATEN PURWAKARTA”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas,peneliti memfokuskan penelitian pada kinerja pegawai dalam fase adaptasi kebiasaan baru (AKB) di Kantor Kecamatan Wanayasa Kabupaten Purwakarta berdasarkan aspek kinerja yaitu kualitas kerja,ketepatan waktu,inisiatif,kemampuan dan komunikasi.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja pegawai dalam fase adaptasi kebiasaan baru (AKB) melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi di Kantor Kecamatan Wanayasa Kabupaten Purwakarta?
2. Hambatan-hambatan kinerja pegawai dalam fase adaptasi kebiasaan baru (AKB) di Kantor Kecamatan Wanayasa Kabupaten Purwakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam fase adaptasi kebiasaan baru (AKB) di Kantor Kecamatan Wanayasa Kabupaten Purwakarta.
2. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam fase adaptasi kebiasaan baru (AKB) di Kantor Kecamatan Wanayasa Kabupaten Purwakarta.

1.5 kegunaan penelitian

Adapun dari kegunaan penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta menambah wawasan dalam menerapkan teori yang diperoleh serta sebagai tambahan konsep atau teori yang membantu perkembangan ilmu pengetahuan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah kinerja yang dihadapi di Kantor Kecamatan Wanayasa.