

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini rendahnya kualitas sumber daya manusia ini sangat mempunyai masalah yang sangat mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia ini akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, dikarenakan era globalisasi ini merupakan era persaingan mutu apalagi di jaman sekarang tahun 2021 skill yang pertama yang dicari di dalam ketenagakerjaan, jika bangsa Indonesia ini ingin berkiprah dalam percaturan global maka seharusnya langkah pertama yang dilakukan adalah menata sumber daya manusianya itu sendiri baik dari aspek intelektual, spritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia ini berkaitan erat dengan kinerja atau (Performance).

Pada dasarnya kinerja ini ini merupakan hasil dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar bisa disebut dengan (out-come). Bila disimak apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses mengolah in-put menjadi out-put atau hasil kerja. Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil suatu Kinerja individu bersumber dari beberapa fungsi. Fungsi Ini diterjemahkan dalam kegiatan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis.

Oleh karena itu jika tidak ada kinerja komponen sumber daya manusia tidak akan berjalan dengan baik apabila kinerja itu tidak diseimbangkan dengan kompetensi dan produktivitas maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya. Terutama kinerja bagi tujuan organisasi seperti di dalam perusahaan komunitas lainnya.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan manajemen sumber daya manusia terutama kinerjanya. Manajemen yang merupakan faktor dominan di segala bidang setiap sebuah sistem dalam kehidupan manusia saling mempengaruhi dalam perubahan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Di dalam peningkatan sumber daya manusia atomisasi negara pun memiliki peran dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) khususnya aparatur pemerintah, agar lebih handal, profesional, efektif dan efisien serta tanggap terhadap kebutuhan masyarakat dan terhadap dinamika proses perubahan lingkungan yang strategis. Peningkatan kualitas kinerja yang dilihat dari konsep sumber daya manusia ini perlu dilengkapi dengan dimensi kualitas yang bersifat strategis dalam konteks pembangunan seutuhnya yaitu keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang maha esa, profesional, intelektual, disiplin dan efisien. Di era globalisasi ini sangat dibutuhkan kualitas kinerja yang dapat berpikir untuk lebih maju inovatif cerdas serta mampu berkarya dengan baik dan mempunyai jiwa semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman dan kemajuan ilmu teknologi.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan atau pemenuhan permintaan pasar atau peningkatan kualitas produk atau jasa. Manajemen Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi suatu organisasi saja melainkan juga dengan manajer dan individu. Manfaat manajemen Kinerja bagi organisasi antara lain adalah yang pertama khususnya menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu memperbaiki kinerja motivasi kerja meningkatkan komitmen mendukung nilai-nilai inti memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan dan mendukung perubahan budaya.

Menurut **Sinambela (2011:136)** Kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilaian untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas yakni bahwa diketahui melaksanakan kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi maupun tim dan individu. Adapun aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi dan faktor disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan titik disiplin kerja pegawai yang rendah akan sulit bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai hasil yang baik. Faktor yang disiplin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja adalah salah satu fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil tujuan yang optimal. Disiplin sangat penting sekali bagi pertumbuhan suatu organisasi perusahaan atau komunitas lainnya selain itu disiplin mempunyai manfaat untuk mendidik pegawai agar bisa patuh terhadap aturan aturan dan prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik pula.

Kinerja yang baik dapat dicapai jika didukung oleh para pegawai yang mempunyai semangat disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya kinerja pegawai akan di lihat dari disiplin kerja pegawai yang dilakukan dalam kegiatannya sehari-hari detik kemudian disiplin kerja yang tinggi akan berdampak baik pula pada sebuah hasil kerja yang ditekuni dan mampu mencapai kerja yang baik.

Sehubungan dengan disiplin kerja adapun peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut menjadi acuan bagi setiap organisasi maupun instansi pemerintah dan seluruh satuan kerja perangkat daerah untuk menjalankan tugas serta kewajibannya termasuk menjadi bagian acuan bagi Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

Disiplin kerja dalam pengertian secara luas menurut **Rivai (2011:825)** mengatakan:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer Untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk Mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan Kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Kinerja pada tahun 2021 ini mengalami hal-hal yang timbul yang peneliti temukan permasalahan salah satu faktornya yakni Pandemi Covid-19 yang belum seluruhnya selesai di berbagai dunia khususnya di Indonesia ini yang mengakibatkan kinerja suatu organisasi sedikit berkurang kinerjanya dikarenakan hal tersebut. Pandemi ini memang membuat berbagai faktor dari segi ekonomi sosial dan budaya mengalami permasalahannya.

Pandemi covid 19 ini yakni, suatu virus yang muncul pada tahun 2020 awal bulan Januari yang berasal dari kota Wuhan lalu merebak ke negara Indonesia pada bulan Maret yang mengakibatkan ekonomi akhir-akhir ini menjadi kurang baik banyak penurunan di dalam semua sektor. Dan berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai di suatu ruang lingkup organisasi.

Mengingat kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu dan memuaskan sesuai tujuan yang diharapkan oleh organisasi yang bersangkutan dalam hal ini pada Bidang-bidang di Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kota Bandung.

Sampai saat ini negara Indonesia khususnya masih mengalami pandemic virus yang belum tahu kapan bisa berhenti. Namun negara Indonesia khususnya tidak berhenti saja dalam menanggulangi fakta ekonomi yang turun mereka pemerintah menyarankan kepada seluruh masyarakat untuk mematuhi perintah pemerintah untuk masyarakat yakni mengikuti segala perintahnya salah satunya yaitu itu mengikuti protokol yang ada.

Selama 3 bulan semenjak diumumkan kasus pertama covid pada bulan Maret 2020 oleh presiden Joko Widodo pemerintah terus berupaya melakukan langkah-langkah mitigatif dan penanganan seoptimal mungkin agar virus ini tidak semakin menyebar dan membawa korban jiwa. Beragam pilihan kebijakan ditempuh untuk menghadang laju penyebaran, mulai dari penerapan physical distancing hingga pembatasan sosial berskala besar atau PSB di berbagai daerah yang ditetapkan sebagai episentrum penyebaran titik pemerintah juga memberlakukan larangan mudik menjelang hari Raya Idul Fitri . Terlepas dari itu opsi kebijakan yang ditempuh, pemerintah Indonesia seperti halnya pemerintah di negara lain belum bisa memprediksi secara akurat kapan pandemi ini akan segera berakhir, salah satu harapan terbesar agar pandemi ini bisa segera ditanggulangi adalah penemuan vaksin yang sedang diupayakan oleh berbagai ilmuwan di dunia.

Namun demikian seperti yang disampaikan oleh World Health Organization atau (WHO), temuan vaksin diperkirakan paling cepat dapat terlaksana pada 2021. Hal ini memungkinkan sampai akhir tahun seluruh masyarakat di dunia tidak terkecuali Indonesia harus membiasakan diri untuk hidup berdampingan dan berdamai dengan Covid -19.

Selama vaksin belum ditemukan masyarakat dihibm bau untuk patuh mentaati dan menjalankan protokol kesehatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kondisi ini membuat pemerintah Indonesia membuat kebijakan new normal atau tatanan kehidupan normal baru sebagai respon realistis terhadap eksistensi Covid-19. Serta diperkuat dengan estimasi penemuan vaksin sebagai satu-satunya senjata untuk menanggulangi konflik yang belum bisa ditemukan dalam waktu singkat karena masih dalam tahap pengembangan dan membutuhkan waktu untuk uji coba. dapat disimpulkan bahwa kebijakan tatanan kehidupan norma baru muncul sebagai kalkulasi rasional terhadap prakiraan kondisi kondisi ekonomi nasional, kompromi terhadap rentang waktu yang cukup lama hingga vaksin ditemukan, serta pemahaman realistis bahwa kemungkinan besar kofit ini tidak akan pernah hilang dari muka bumi sehingga masyarakat harus menjajaki kemungkinan untuk hidup berdampingan secara damai.

Dalam konteks Indonesia pemerintah mengungkapkan dan mengumumkan rencana untuk pengimplementasian kebijakan yang normal dengan mempertimbangkan analisis pada studi epidemiologis dan kesiapan masing- masing wilayah. Prinsip utama dari rencana nilai normal yang akan diterapkan ini adalah adaptasi Kebiasaan Baru dengan pola hidup yang akan menuntun pada terciptanya kehidupan dan perilaku masyarakat hingga vaksin covid-19 ditemukan.

Adapun panduan yang diterapkan oleh pemerintah diantaranya panduan di tempat pekerjaan panduan di tempat kerja mengacu pada Permenkes No: HK.01.07/Menkes/328/2020 tentang panduan pencegahan dan pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Di tempat kerja perkantoran dan industri dalam mendukung keberlangsungan usaha pada situasi pada berikut beberapa adaptasi Kebiasaan Baru di tempat kerja yang ditetapkan.

Hasil observasi awal di lapangan penelitian pada masa pandemi ini seluruh satuan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung memiliki sebuah tugas dan fungsi seperti pengempengembangan wilayah, permukiman, tata ruang, pertamanan dan kebersihan wilayah, permukiman, tata ruang, pertamanan dan kebersihan. Tetapi kenyataannya ada hal lain yang membuat kinerja pegawai di dinas kualitasnya masih rendah dikarenakan, situasi yang saat ini dirasakan oleh masyarakat Indonesia yakni adanya Virus Pandemi Covid-19 yang muncul pada tahun 2020 awal bulan Januari yang berasal dari Kota Wuhan.

Dimasa ini yang disebut dengan masa adaptasi baru ini semua masyarakat menggunakan protocol kesehatan dikarenakan masa pandemi ini masih belum menghilangkan jejak virus ini. Oleh karena itu masyarakat dalam masa adaptasi baru ini menerapkan 3M yakni mencuci tangan, menjaga jarak dan juga memakai masker.

Sama dengan para PNS khususnya yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung (DPU) Ini mereka sama menerapkan 3M. Dalam masa adaptasi baru ini sedikit memicu permasalahan yang baru dikarenakan kini semua kegiatan yang ada wajib bekerja dari rumah walaupun hanya sebagian yang tidak Menerapkan Work From Home (WFH), jadi selanjutnya yang harus dikerjakan oleh PNS itu yaitu itu mereka harus mengerjakan pekerjaannya itu di dalam rumah bergantian.

Perlu diketahui bahwa saja Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung (DPU) ini sebagai suatu organisasi yang merupakan pelayanan masyarakat yang oleh sebab itu dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan sumber daya aparatur nya seperti kemampuan berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat sekitar karena dinas bina marga ini bekerja langsung ke masyarakat sebagian karena mereka harus meminta persetujuan oleh masyarakat dan sekitarnya sebab jika membuat jalan tol atau memperbaiki jalan tanpa persetujuan daerahnya akan mengakibatkan perpecahan kembali antarmasyarakat.

Selanjutnya Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung (DPU) ini sebagai lembaga pelayanan publik yang merupakan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga dan penduduk atas barang dan jasa atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggaraan pelayanan publik.

Selanjutnya dalam masalah ini di dalam Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung (DPU) banyak sekali permasalahan namun saya mengambil tiga permasalahan yang pertama bagaimana situasi saat menghadapi adaptasi baru saat pandemi ini lalu yang kedua faktor apa saja yang mempengaruhi faktor-faktor dalam menghadapi masa pandemi ini lalu yang terakhir sistem apa yang digunakan dalam pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung (DPU).

Saat ini saya itu mengambil rumusan masalah tersebut karena di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung (DPU) semuanya PNS, rata-rata melaksanakan work from home karena kebijakan dari pusat work from home atau istilahnya bekerja dari rumah ini memang sedikit menjadi kendala dalam pekerjaan khususnya para pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung (DPU).

Karena di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung (DPU) ini mereka bertugas sebagian ada di jalan raya seperti menghitung luas dari jalan tersebut lalu terjun ke masyarakat daerah tersebut yang akan dibangun jalan yang rusak hmisalnya, atau bangunan lainnya jadi untuk saat Work From Home (WFH) masih kurang membantu. Karena Work From Home (WFH) ini banyak PNS yang mengeluh dikarenakan pekerjaannya tidak bisa cepat terselesaikan karena diganggu atau kurang konsentrasi di dalam rumah karena tuntutan harus membantu anak belajar dan lainnya. Kini berbeda dengan sebelum Covid-19 banyak perubahan seperti saat ini memakai sistem yang dipakai oleh Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung

(DPU) sebelumnya juga pernah dipakai cuma lebih dikembangkan karena kondisi pandemi seperti ini jadi nama sistem yaitu Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP), SIMKURING dan Elektronik Remunerasi Kinerja (ERK).

Jadi akhir penelitian ini akan membahas sistem tersebut yang mempengaruhi kinerja pegawai apakah menjadi lebih efektif atau tidak. Jadi dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti apa saja faktor kinerja pegawai dalam menghadapi adaptasi kebiasaan baru ini.

Oleh sebab itu peneliti membuat judul yakni “Analisis Kinerja Pegawai Dalam Menghadapi Adaptasi Kebiasaan Baru Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung”. Lalu saya kembali ingin merumuskan rumusan masalah yakni adalah apa saja upaya Dinas faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai dalam menghadapi adaptasi kebiasaan baru, lalu yang kedua apa sistem yang digunakan dalam menunjang kinerja pegawai dalam adaptasi kebiasaan baru yang ketiga bagaimana pengaruh adaptasi kebiasaan baru terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

Masalah di atas peneliti menduga ini disebabkan oleh kurangnya sistem yang kurang baik karena semuanya sudah memakai sistem yang baik hanya saja ada anggota PNS yang tidak bisa menstabilkan pekerjaannya dengan sistem tersebut karena sistem tersebut menggunakan koneksi internet yang baik. Sedangkan ada PNS yang di rumahnya tidak memakai koneksi internet ini mengakibatkan sedikit merugi karena yang biasanya koneksi internet dibiayai oleh pemerintah di kantor mengerjakan semua pekerjaan tetapi ini kembali menjadi pekerjaan di dalam rumah dan menggunakan sistem koneksi internet ini merupakan suatu masalah juga tetapi di sisi lain ada sisi negatif dan buruknya

Jika dikaitkan dengan efektivitas kinerja pegawai nya ini juga sangat efektif karena efektifnya itu perasaan si absen yang dulunya menggunakan jadwal ditulis sekarang sudah bisa melalui sistem sebelumnya juga menggunakan sistem namun belum diperbarui itu salah satu hal yang mungkin tidak negatif tapi masih banyak permasalahan yang lain yang akan dibahas dalam laporan ini seperti itu.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan penelitian yang berjudul **“Analisis Kinerja Pegawai Dalam Menghadapi Adaptasi Kebiasaan Baru Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung”**

1.2 Fokus Penelitian

Untuk mempermudah penulis dalam menuliskan hasil penelitian, maka penelitian ini difokuskan pada Analisis Kinerja Pegawai Dalam Menghadapi Adaptasi Kebiasaan Baru Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas serta untuk mempermudah proses pembahasan, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana Pegawai menyesuaikan kinerja pada masa adaptasi kebiasaan baru yang tidak pernah terjadi sebelumnya di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?
2. Apa sistem aplikasi yang digunakan dalam menunjang kinerja pegawai dalam adaptasi kebiasaan baru di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan Analisis Kinerja Pegawai Dalam Menghadapi Adaptasi Kebiasaan Baru Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Khususnya menjelaskan:

- 1.4.1 Menjelaskan bagaimana pegawai menyesuaikan kinerja pada masa adaptasi kebiasaan baru yang sebelumnya tidak pernah terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung
- 1.4.2 Menjelaskan apa saja sistem aplikasi yang digunakan dalam menunjang kinerja pegawai dalam adaptasi kebiasaan baru pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian

Ada beberapa kegunaan dalam penelitian ini, diantaranya :

- a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam aspek teoritis (keilmuan), dan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan dan kemajuan Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan terutama dalam menganalisis fenomena yang terkait dengan Analisis Kinerja Pegawai.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu pedoman atau sebagai sumbangan pemikiran agar meningkatnya analisis kinerja pegawai dalam menghadapi adaptasi kebiasaan baru di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.