

ABSTRAK

Peneliti memfokuskan penelitian di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung pada masa adaptasi kebiasaan baru (AKB). Identifikasi masalah dalam kinerja, hal ini terlihat dari Sarana (Komputer, Laptop dan Internet) Dengan adanya kekagetan situasi, dimana pegawai yang sudah terbiasa kerja dikantor tiba-tiba dengan keadaan yang tidak memungkinkan harus bekerja di rumah, dan sarana yang ada di rumah masing-masing pegawai masih ada yang tidak memiliki sarana pendukung, seperti komputer, laptop ataupun jaringan internet yang tidak stabil, sehingga hal tersebut dapat menjadi suatu penghambat kinerja pegawai dan juga masih banyak pegawai yang gagap teknologi (GAPTEK) akan teknologi.

Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif bertujuan memahami suatu fenomena dalam konteks sosial yang diteliti terhadap Kinerja Pegawai dalam masa Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) di Bagian Umum Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Kemudian peneliti menggunakan teori pendapat dari T.R Mitchell yang dikutip Sedermayanti (2009:50) yang terdapat lima aspek dalam menilai kinerja yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Kinerja 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 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 on research at the Secretariat Office of the Regional House of Representatives in Bandung City during the adaptation period for new habits (IMR). Identification of problems in performance, this can be seen from the Facilities (Computers, Laptops and Internet) With the shock of the situation, where employees who are used to working in the office suddenly find it impossible to work at home, and the facilities in their homes. there are still employees who do not have supporting facilities, such as computers, laptops or unstable internet networks, so that this can become an obstacle to employee performance and there are also many employees who are technology savvy (GAPTEK) for technology.

The research method used is using a qualitative approach aimed at understanding a phenomenon in a social context that is examined on Employee Performance in the New Habit Adaptation (IMR) period in the General Section of the Secretariat of the Regional House of Representatives in Bandung. Then the researcher uses the theoretical opinion quoted by Sedermayanti (2009:50), which contains five aspects in assessing performance, namely work quality, timeliness, initiative, ability, and communication. Suboptimal performance is caused by the lack of quality of work possessed by employees so that the goals of an organization to be achieved are hampered. In realizing effective work, it is necessary to have an effective and efficient management system that can coordinate every work of employees, office activities, fostering, regulating the workforce as executor of work.

Keywords: New Habit Adaptation (IMR), Employee Performance, Work Quality

RINGKESAN

Panalungtik museur kana panalungtikan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Bandung dina mangsa Adaptasi Kabiasaan Baru (AKB). Idéntifikasi masalah dina kinerja, hal ieu bisa ditingali tina Fasilitas (Komputer, Laptop jeung Internet) Ku kaayaan shock, dimana pagawé anu geus biasa digawé di kantor ngadadak teu mungkin pikeun digawé di imah, sarta fasilitas dina imah-imahna.masih aya karyawan anu teu gaduh fasilitas penunjang sapertos komputer,laptop atanapi jaringan internet anu teu stabil, ku kituna hal ieu tiasa ngahalangan kinerja karyawan sareng seueur oge karyawan anu paham kana teknologi (GAPTEK).

Métode panalungtikan anu digunakeun nya éta ngagunakeun pamarekan kualitatif anu miboga tujuan pikeun maham hiji fénoména dina kontéks sosial anu ditilik ngeunaan Kinerja Pagawé dina Adaptasi Kabiasaan Baru (AKB) di Bagian Umum Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung. Saterusna panalungtik ngagunakeun pamarekan tioritis nu dicutat ku T.R Mitchell dina Sedermayanti (2009:50), nu ngandung lima aspék dina meunteun kinerja, nya éta kualitas gawé, katepatan waktu, inisiatif, kamampuh, jeung komunikasi. Kinerja suboptimal disababkeun ku kurangna kualitas gawé anu dipiboga ku pagawé sahingga tujuan hiji organisasi anu rék dihontal kahalang. Dina ngawujudkeun pagawéan anu éféktif, perlu ayana sistem manajemen anu éféktif jeung éfisién anu bisa ngoordinasikeun satiap pagawéan pagawé, kagiatan kantor, ngabina, ngatur tanaga gawé salaku pelaksana pagawéan.

Kata Konci: Adaptasi Kabiasaan Baru (AKB), Kinerja Pagawé, Kualitas Gawé