

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Konteks Penelitian**

Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) adalah cara kita merubah perilaku, kebiasaan dan gaya hidup. Dimana keadaan Ketika PSBB (Pembatasan Sosial Bersekala 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, transportasi umum, perkantoran, hotel, dan restoran.

Teknis pelaksanaan Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) diatur melalui Peraturan Walikota Bandung No. 43 Tahun 2020 tentang pedoman pelaksanaan Adaptasi Kebiasaan Baru dalam rangka pencegahan dan pengendalian corona virus disease (Covid-19) tingkat kota dengan tetap mengutamakan perlindungan kesehatan dan keselamatan warga dan mendukung keberlangsungan perekonomian masyarakat maka diperlukan upaya peningkatan disiplin dan ketaatan hukum.

Dalam fase adaptasi kebiasaan baru (AKB) atau dimasa pandemic 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 serta menjaga jarak.

Corona virus 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 keselamatan dan kesehatan bersama serta menaati protokol new normal saat penerapan PSBB transisi (Pembatasan Sosial Bersekala 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, perkantoran, transportasi umum, pasar, restoran, hotel 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.

Sumber daya Manusia merupakan salah satu elemen penting dalam suatu organisasi ataupun instansi, karena sumber daya manusia memiliki peranan untuk

mencapai satu tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya harus didukung dan diimbangi dengan kemampuan kompeten yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia itu sendiri baik kuantitas maupun kualitas. Sumber daya manusia yang berada dalam organisasi maupun instansi itu sendiri ialah para pegawai atau karyawan. Dalam suatu organisasi maupun instansi sangat diperlukan pegawai yang potensial dalam kinerjanya dilapangan.

Kinerja pegawai yang potensial ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Keefektifan kinerja pegawai ini tergantung pada dua faktor yakni kemampuan atau skill dan motivasi kerja. Oleh karena itu para pegawai harus terus belajar untuk mengembangkan kemampuan mereka sehingga para pegawai ini telah siap dalam menghadapi situasi dan kondisi yang sesulit apapun, mengingat sekarang dimasa Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) ini telah banyak mengubah pola perilaku dan budaya dalam lingkungan kerja.

Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai dengan baik apabila dapat menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam 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. 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 dilaksanakan di suatu instansi pemerintah. 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 di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung, peneliti menemukan adanya masalah dalam kinerja, hal ini terkait dari Kualitas kerja, Sejak pandemi Covid-19 teridentifikasi pada bulan Februari 2020 dan diumumkan secara resmi pada bulan maret 2020, hal ini memaksa perubahan waktu dan cara bekerja dengan cara Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB). Dimana semua pekerja disektor formal yang biasanya bekerja dengan rutin di tempat yang spesifik seperti di kantor, kini harus dipaksa atau terpaksa bekerja dari rumah. Tentunya pola bekerja ini telah banyak merubah perilaku dan budaya dalam lingkungan kerja, maka pegawai harus beradaptasi dengan cepat. Tantangan di saat ini terdapat berbagai macam seperti komunikasi yang kurang optimal, lingkungan kerja dirumah yang tidak mendukung, serta fasilitas yang tidak memadai, tentunya ini dapat menurunkan performa kinerja pegawai

## **1.2. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti memfokuskan penelitian pada analisis kinerja pegawai dalam masa adaptasi kebiasaan baru (AKB) di Bagian Umum Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung berdasarkan aspek kinerja yaitu Kualitas kerja, Ketepatan Waktu, Inisiatif, Kemampuan dan Komunikasi.

### **1.3. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Kinerja Pegawai dalam masa adaptasi kebiasaan baru (AKB) di Bagian Umum Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung?
2. Hambatan – hambatan Kinerja Pegawai dalam masa adaptasi kebiasaan baru (AKB) di Bagian Umum Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai dalam masa adaptasi kebiasaan baru (AKB) di Bagian Umum Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung
2. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam masa adaptasi kebiasaan baru (AKB) di Bagian Umum Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandung

### **1.5. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah peneliti paparkan, hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan, baik secara teoritis maupun praktisi, yaitu sebagai berikut:

#### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

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

### **1.5.2 Kegunaan Praktisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah kinerja yang dihadapi di Bagian Umum Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kota Bandung