

Upaya Bappeda Litbang Kota Palembang Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19

Mutiara, Nora Puspita Sari, Siti Muyasaroh, Tiara Dila Endah Palupi

Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang

Email: mutiara@student.stebisigm.ac.id, nora@student.stebisigm.ac.id,

siti@student.stebisigm.ac.id, tiara@student.stebisigm.ac.id

Abstract

This research was conducted to find out what efforts were made by the Palembang City Research and Development Bappeda to improve the performance of its employees during the Covid 19 Pandemic. The method used in this study was qualitative with data collection techniques through the Internship Process, Observation and Interview. The results of this study indicate that the Bappeda R & D of the city of Palembang in terms of facing the challenges of the Covid-19 Virus, can still work even in the current conditions, by looking for solutions, strategies and efforts, namely applying the WFH (Work From Home) and WFO (Work From Office) systems.), by utilizing technology through Zoom Meetings and Whatsapp with work leaders according to their respective work schedules, which can be done anywhere and anytime, so that employee performance remains effective and efficient. The key to the success of the Palembang City Research and Development Bappeda is to continue to ensure that staffing activities continue as they should, despite the changes due to the Covid-19 pandemic.

Keywords: *Performance Effectiveness, Employees of Bappeda R & D Palembang City*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apa saja upaya yang dilakukan Bappeda Litbang Kota Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawannya pada masa Pandemi Covid 19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan Teknik mengumpulkan data melalui Proses Magang, Observasi dan Wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Bappeda Litbang kota Palembang dalam hal menghadapi tantangan Virus Covid-19, tetap bisa bekerja walaupun dalam kondisi saat ini, dengan cara mencari solusi, strategi dan upaya yakni menerpakan sistem WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office), dengan memanfaatkan teknologi melalui Zoom Meeting dan Whatsapp dengan pimpinan kerja sesuai dengan jadwal kerja

masing-masing, yang bisa dilakukan di manapun dan kapanpun, sehingga kinerja pegawai tetap efektif dan efisien. Kunci dari keberhasilan Bappeda Litbang Kota Palembang ialah terus mengusahakan agar kegiatan kepegawaian tetap berjalan sebagaimana mestinya, meskipun adanya perubahan-perubahan akibat pandemi Covid-19.

Kata Kunci: *Efektivitas Kinerja, Karyawan Bappeda Litbang Kota Palembang*

Pendahuluan

Kita semua tahu tantangan terbesar seluruh dunia saat ini terutama Indonesia adalah pandemi covid-19, dimana berdampak sangat besar di semua aspek kehidupan diantaranya ialah tidak hanya aspek kesehatan tapi juga aspek perekonomian dan pendidikan, yang mana setiap kegiatan dibatasi terutama dalam hal bekerja atau melakukan kegiatan di luar rumah (Mukharom & Aravik, 2020). Dalam hal ini menuntut organisasi atau instansi untuk semakin inovatif dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Agar dapat menemukan strategi atau upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai agar tetap efektif meskipun sedang menghadapi tantangan atau masalah pandemi covid-19 saat ini.

Dewasa ini banyak organisasi atau instansi salah satunya Bappeda Litbang Kota Palembang menerapkan kebijakan fleksibilitas ditempat kerja mulai dari *Work From Home (WFH)*, *Work From Offline (WFO)*, bekerja di tempat atau memberikan pilihan hubungan kerja yang fleksibel untuk pekerjanya. Dalam hal ini teknologi yang semakin maju sangat dibutuhkan agar dapat menerapkan sistem bekerja darimana saja dan kapan saja tidak harus dibatasi oleh waktu dan tidak harus datang ke kantor.

Kemajuan dan perkembangan di berbagai organisasi atau instansi akan mengedepankan efektivitas kinerja para pegawai yang dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi. Perubahan demi perubahan selalu menjadi fokus utama dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai untuk meningkatkan pelayanan prima bagi masyarakat, hal ini dianggap penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Terciptanya efektivitas kerja yang baik diharapkan mampu untuk menjamin percepatan kelancaran pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat.

Efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam pencapaian suatu tujuan yang telah direncanakan. Efektivitas menurut Handoko, (2012) menyatakan "Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan". Menurut Robbins, (1990) "Efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang". Schein mengatakan bahwa "Efektivitas organisasi adalah kemampuan

untuk bertahan, menyesuaikan diri dan tumbuh lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya” (Zamzam & Aravik, 2016). Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditekankan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan di mana terjadi kesesuaian antara tujuan dan sasaran yang telah diterapkan sebelumnya dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian efektivitas lebih menekankan bagaimana hasil yang diinginkan itu secara umum dengan rencana yang telah ditentukan. Dengan kata lain pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapai suatu tujuan yang telah terlebih dahulu ditentukan. (Erawati Irma, Darwis Muhammad, 2017)

Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Dalam hal ini selama mengerjakan KKP penulis melihat atau mengamati kinerja pegawai di Bappeda Litbang Kota Palembang. Apakah kinerja pegawai tetap berjalan efektif di masa pandemi ini. Oleh sebab itu penulis ingin meneliti suatu penelitian dengan Judul : “Upaya Bappeda Litbang Kota Palembang Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19”

Landasan Teori

1. Bappeda Litbang Kota Palembang

Bappeda Litbang Kota Palembang merupakan Perangkat Daerah Pemerintah Kota Palembang yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Palembang. Bappeda Litbang Kota Palembang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 10 Tahun 2008 sebagaimana telah diubah sebanyak 5 (lima) kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 9 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palembang dan Peraturan Walikota Palembang Nomor 72 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Palembang sebagaimana diubah dengan Peraturan Walikota Palembang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Palembang.

Visi dan Misi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Palembang sebagai berikut : "Terwujudnya Bappeda Litbang Kota Palembang Yang Handal, Profesional, dan Berkualitas". Sedangkan misinya adalah:

1. Meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan Kota Palembang
2. Meningkatkan kompetensi Bappeda Litbang sebagai lembaga perencanaan

2. Efektivitas

Kata efektivitas berasal dari bahasa Inggris yakni *effective* yang artinya berhasil atau sesuatu tujuan yang berhasil dengan baik. Menurut kamus ilmiah populer, mendefinisikan efektivitas menjadi ketetapan penggunaan, output guna atau menunjang tujuan. Efektivitas adalah unsur utama untuk mencapai tujuan atau target yang sudah ditentukan oleh suatu organisasi, aktivitas ataupun program. Dikatakan efektif jika tercapai tujuan atau target sesuai dengan yang telah ditentukan. (Rosalina, 2019) Efektivitas ialah merupakan kemampuan dalam menentukan tujuan menggunakan pemanfaatan sarana dan prasarana yang tepat untuk mencapai tujuan dengan cepat dan tepat., dengan pencapaian berhasil ataupun gagal. Menurut Campbell J.P. (1970), pengukuran efektivitas secara umum dan spesifik ialah : Keberhasilan program atau acara, Keberhasilan sasaran, Kepuasan terhadap Program atau acara, Tingkat input dan output, serta Pencapaian tujuan Menyeluruh. (Pekei, 2017)

Konsep efektivitas dapat digunakan dalam upaya untuk mengevaluasi jalannya suatu organisasi. Konsep ini dapat dijadikan salah satu faktor untuk memilih apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini, efektivitas adalah pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau berdasarkan sisi masukan (input), proses, maupun keluaran (output). Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya mencakup ketersediaan personil, sarana dan prasarana serta metode dan bentuk yang digunakan. (Rosalina, 2019)

Jadi Suatu aktivitas dikatakan efisien apabila dikerjakan sesuai dengan prosedur dan benar, sedangkan dikatakan efektif apabila aktivitas tersebut dilaksanakan sesuai aturan dan berjalan sesuai target yang ingin dicapai.

3. Peningkatan Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Covid 19

Keberadaan sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam tercapainya tujuan dari suatu organisasi/perusahaan/instansi. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting mengingat saat ini dunia sedang menghadapi yang namanya pandemi covid-19. Yang mana semua aktivitas baik itu pendidikan, pekerjaan dibatasi, karena adanya *social distancing*. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi suatu keharusan bagi perusahaan/instansi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia agar pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. (Priyono & Marnis, 2008)

Kinerja sangat Krusial atau penting bagi sebuah organisasi karena kinerja

menentukan efektivitas dari organisasi tersebut, serta kinerja juga mencerminkan ukuran keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan bisa dicapai apabila kinerja yang baik dari para pegawainya, seandainya organisasi akan menghadapi kendala dalam mencapai tujuan-tujuannya, manakala kinerja para pegawai tidak efektif, yang artinya suatu organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu aspek utama yang berkaitan dengan sumber daya manusia, ialah kinerja pegawai. Rendahnya tingginya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi, yang artinya kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai secara keseluruhan atau holistik selama periode tertentu baik secara kualitas dan kuantitas dari kriteria yang sudah dipengaruhi dan sepakati terlebih dahulu. (Sari & Hadijah, 2016)

Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Secara teori terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Menurut (Sedarmayanti, 2017), 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji dan kesehatan, 7) jaminan social, 8) iklim kerja, 9) sarana dan prasarana, 10) teknologi, dan 11) kesempatan berprestasi. (Pusparani, 2021) Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berusaha mengungkapkan fakta-fakta melalui data-data dalam bentuk penjabaran bukan angka, dengan teknik pengumpulan datanya melalui sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*interview*) adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Dengan kata lain wawancara merupakan alat pengumpul data berupa informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan dan dijawab secara lisan (Sugiyono., 2016). Tujuan wawancara ialah mengetahui apa yang terkandung dalam pikiran dan hati orang lain, bagaimana pandangannya dengan dunia sekitar, yaitu hal-hal yang tidak dapat kita observasi.

2. Pengamatan (Observasi)

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara singkat dan sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (Moelong, 2016).

Mengamati dan mencatat situasi nyata yang dilakukan terhadap objek penelitian. Manfaat observasi atau pengamatan secara langsung, yaitu: a) dengan berada di lapangan peneliti lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi, jadi ia dapat memperoleh pandangan yang holistik atau menyeluruh; b) pengamatan langsung memungkinkan peneliti menggunakan pendekatan induktif, jadi tidak dipengaruhi oleh konsep-konsep atau pandangan sebelumnya. Pendekatan induktif membuka kemungkinan melakukan penemuan atau *discovery*; c) peneliti dapat melihat hal-hal yang kurang atau yang tidak diamati orang lain, khususnya orang yang berada dalam lingkungan itu, karena telah dianggap “biasa” dan karena itu tidak akan terungkap dalam wawancara; d) peneliti dapat menemukan hal-hal yang sedianya tidak akan terungkap oleh responden dalam wawancara karena bersifat sensitive atau ingin ditutupi karena dapat merugikan nama lembaga; e) peneliti dapat menemukan hal-hal di luar perspsi responden, sehingga peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensi.

Hasil dan Pembahasan

1. Upaya Bappeda Litbang Kota Palembang dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai di masa Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 memiliki banyak dampak yakni mengubah seluruh kehidupan masyarakat, tingkat penularan yang lebih tinggi mengakibatkan penyakit ini mempunyai dampak yang jauh lebih besar. Dalam menghadapi pandemi covid-19 yang disertai kebijakan *social distancing* dan *Physical distancing* mengharuskan semua orang agar selalu menjaga jarak dan mengikuti protokol kesehatan supaya terhindar dan meminimalisir penularan yang semakin hari semakin meningkat. Tentu saja hal ini memberikan dampak yang cukup serius bagi semua orang sehingga mengharuskan mereka untuk menjaga jarak dan menghindari keramaian supaya terhindar dari virus tersebut. Dewasa ini salah satu dampak dari virus ini ialah pada tingkat pekerjaan, dimana banyaknya karyawan yang di PHK atau di pecat dengan alasan untuk meminimalisir penularan, banyaknya buruh yang tidak dapat bekerja lantaran adanya pandemi mengharuskan semua kegiatan dilakukan di rumah.

Namun berbeda dengan Bappeda Litbang Kota Palembang yang memiliki upaya dalam mengatasi tantangan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang kami lakukan dengan salah satu staf bagian umum dan kepegawaian ibu Yosita Anggraini, beliau mengatakan :

Covid-19 menjadi tantangan terbesar dalam dunia pekerjaan dimana segala kegiatan di batasi, harus menerapkan social distancing, yang artinya adanya pembatasan kegiatan di luar, yang berdampak pada kinerja pegawai, namun Bappeda Litbang Kota Palembang memiliki Strategi dan upaya agar tantangan tersebut bukanlah menjadi alasan untuk tidak produktif dalam bekerja.

Dalam hal ini Upaya dan strategi yang dilakukan ialah Bappeda Litbang Kota Palembang mengikuti arahan pemerintah yakni menerpakan sistem *WFH (Work From Home)* dan *WFO (Work From Office)*, dengan memanfaatkan teknologi melalui Zoom Meeting dan Whatsapp dengan pimpinan kerja sesuai dengan jadwal kerja masing-masing, yang bisa dilakukan di manapun dan kapanpun. Sehingga tetap bisa bekerja seperti biasa. Dengan adanya upaya-upaya tersebut kinerja pegawai tetap efektif dan efisien, meskipun dikerjakan dirumah.

Adapun budaya kerja yang diterapkan Bappeda Litbang kota Palembang agar pekerjaan tetap efektif selama pandemi ialah target kerja tepat waktu, strategi kerja sesuai, disiplin, melakukan absensi dengan face print. Dalam penerapan upaya-upaya tersebut sejauh ini tidak ada kendala, karena Bappeda Litbang kota Palembang tetap mengusahakan agar kegiatan kepegawaian tetap berjalan sebagaimana mestinya.(Anggraini, 2021) Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Bappeda Litbang kota Palembang dalam hal menghadapi tantangan Virus Covid-19, tetap bisa bekerja walaupun dalam kondisi saat ini, dengan cara mencari solusi, strategi dan upaya agar tetap dapat bekerja dimanapun dan kapanpun, sehingga kinerja pegawai tetap efektif dan efisien. Kunci dari keberhasilan Bappeda Litbang Kota Palembang ialah terus mengusahakan agar kegiatan kepegawaian tetap berjalan sebagaimana mestinya, meskipun adanya perubahan-perubahan akibat pandemi Covid-19.

Simpulan

Bappeda Litbang kota Palembang dalam hal menghadapi tantangan Virus Covid-19, tetap bisa bekerja walaupun dalam kondisi saat ini, dengan cara mencari solusi, strategi dan upaya yakni menerpakan sistem *WFH (Work From Home)* dan *WFO (Work From Office)*, dengan memanfaatkan teknologi melalui Zoom Meeting dan Whatsapp dengan pimpinan kerja sesuai dengan jadwal kerja masing-masing, yang bisa dilakukan di manapun dan kapanpun, sehingga kinerja pegawai tetap efektif dan efisien. Kunci dari keberhasilan Bappeda Litbang Kota Palembang ialah terus mengusahakan agar kegiatan kepegawaian tetap berjalan sebagaimana mestinya, meskipun adanya perubahan-perubahan akibat pandemi Covid-19.

Daftar Pustaka

- Anggraini, Y. (2021). *wawancara staf umum dan kepegawaian*. 10 September 2021.
- Aravik, H., & Hamzani, A. I. (2021). *Etika Perbankan Syariah: Teori dan Implementasi*. Deepublish.
- Erawati Irma, Darwis Muhammad, N. muh. (2017). *Efektivitas Kinerja Pegawai*

- pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3, No, 14.
- Fadilla, Choiriyah, & Aravik, H. (2021). *Islamic Marketing: Konsep, Filosofi dan Implementasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE.
- https. (2021a). *Panduan Pencegahan dan pengendalian covid19 di tempat kerja perkantoran dan industri*.
- Moelong, J. L. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mukharom, M., & Aravik, H. (2020). Kebijakan Nabi Muhammad Saw Menangani Wabah Penyakit Menular dan Implementasinya dalam Konteks Penanggulangan Coronavirus Covid-19. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(3). <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i3.15096>
- Pekei, B. (2017). *Landasan Teori Efektivitas*. 11–78.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Robbins, S. P. (1990). *Organization Theory: Structures, Designs, And Applications*. Pearson Education India.
- Rosalina, I. (2019). Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir Di Desa Mantren Kec Karangrejo Kabupaten Madetaan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Zamzam, F., & Aravik, H. (2016). *Manajemen SDM Berbasis Syariah*. Bogor: CV. RWTC Success.