



**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA  
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**Nopi Rita<sup>a</sup>, Yuliharsi<sup>b</sup>**

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi, [novirita58@gmail.com](mailto:novirita58@gmail.com)  
Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi, [yuliharsi@eb.unand.ac.id](mailto:yuliharsi@eb.unand.ac.id)

**ABSTRACT**

This study aims to determine the work productivity of employees during the pandemic Covid-19 the Youth and Sports Tourism Office District of Fifty Cities and to find out the inhibiting factors in influencing employee work productivity during the pandemic Covid-19 at the Youth and Sports Tourism Office District of Fifty Cities. This study used a purposive sampling technique where the researcher selected 9 key informants from different fields and then this research was analyzed by quantitative description. The results showed that employee work productivity during the Covid-19 pandemic at the Fifty Cities District Tourism and Sports Youth and Sports Office decreased. This can be seen from the results of interviews that there is a delay in completing work. There are 4 factors inhibiting work productivity, namely first, weak supervision, second timeliness, third lack of motivation, and and finally limitations in facilities and infrastructure

**Keywords:** Productivity, Employee Work, Pandemic Covid-19

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai pada masa pandemic Covid-19 di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota serta untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dimana peneliti memilih key informan sebanyak 9 orang pegawai dari bidang yang berbeda-beda kemudian Penelitian ini dianalisis dengan deskriptif kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Produktivitas kerja pegawai di masa pandemi Covid-19 pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota menurun. Hal ini bisa di lihat dari hasil wawancara bahwa adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Terdapat 4 faktor penghambat produktivitas kerjayaitu pertama, lemahnya pengawasan, kedua ketepatan waktu, ketiga kurangnya motivasi, dan yang terakhir keterbatasan dalam sarana dan prasarana.

**Kata Kunci:** Produktifitas, Kerja Pegawai, Pandemi Covid-19

## 1. PENDAHULUAN

*Corona Virus Diseases 2019* atau disebut dengan nama lain Covid-19 menjadi permasalahan yang banyak menyoroti perhatian masyarakat diberbagai belahan dunia. Sejak pertama sekali diketahui dari pasien yang terinfeksi Covid-19 di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina pada 8 Desember 2019, kini virus ini telah menyebar ke 216 negara (WHO, 2020). Pandemi Covid 19 ini tidak hanya mengancam kesehatan manusia, namun juga telah mempengaruhi kemerosotan ekonomi dunia (Shangguan, et al 2020). Penyebaran virus corona yang sudah semakin besar di Indonesia, mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan corona. Salah satunya adalah dengan menerapkan kerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menyampaikan kebijakan nasional tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara selama merebaknya kasus Covid-19 sebagai pedoman bagi Instansi Pemerintah. Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB No.34 Tahun 2020 Tentang penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Mengutip Surat Edaran Menteri PAN-RB tersebut terdapat beberapa ketentuan. Pertama, penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah dapat bekerja di rumah/tempat tinggal (*Work From Home*). Namun Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) memastikan minimal terdapat 2 level pejabat structural tertinggi tetap melaksanakan tugasnya di kantor agar penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan kepada masyarakat tidak terganggu. Dimasa normal baru, Menteri PANRB menetapkan SENO.58/2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam tatanan norma baru yang menyatakan bahwa ASN tetap menjalankan tugas dan fungsi secara produktif, dimana pada masa transisi, pemerintah kembali memungkinkan bekerja di kantor. Pelaksanaan kombinasi kerja WFH dan WFO mendukung kinerja pegawai yang bias mengkonfirmasi secara obyektif dan adil.

Pergeseran metode kerja yang dimaksud ialah perubahan sistem kerja di instansi atau organisasi dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab kepada pegawai dengan melarang pegawai bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga pegawai harus bekerja di rumah hal ini dinamakan *Work From Home* (WFH) (Mustajab, dkk 2020). Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan di dalam instansi dan organisasi, perkembangan instansi sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di dalamnya. Berbagai permasalahan muncul akibat pegawai bekerja di rumah. Hal ini karena tidak diawasi langsung oleh pimpinan, sehingga menyebabkan produktivitas kerja pegawai ada yang meningkat dan ada yang menurun. Produktivitas sendiri adalah output berupa barang atau jasa dengan input yang berupa bahan, uang dan tenaga kerja.

Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepala daerah. Sebagai salah satu faktor utama yang berfungsi sebagai pelaksana penyelenggaraan negara, Aparatur Sipil Negara dituntut aktif dan profesional dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, kinerja yang optimal apa yang menjadi sasaran pencapaian dapat terwujud dengan baik.

Dengan demikian penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana produktivitas kerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota serta Apasaja faktor-faktor penghambat dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota.

## **2. TINJUAN PUSTAKA**

### **2.1 Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja (Firmansyah, 2020).

Produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi yaitu:

- a) Dimensi individu Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik – karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan serta upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.
- b) Dimensi keorganisasian Melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output).

### **2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Yuniarsih (2021) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **a. Faktor Internal**

1. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
2. Struktur dan desain pekerjaan.
3. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
4. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
6. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan/ atau rekan kerja.
7. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
8. Budaya organisasi/ kerja, dan lingkungan kerja yang ergonomis
9. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
10. Komunikasi antar individu dalam membangun kerjasama.

#### **b. Faktor Eksternal**

1. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
2. Kemitraan (networking) yang dikembangkan.
3. Kultur dan mindset lingkungan sekitar organisasi.
4. Dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan
5. Tingkat persaingan
6. Dampak globalisasi

### **2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Bangun (2012), fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

- 1) Pengadaan sumber daya manusia
- 2) Pemberian kompensasi
- 3) Pengembangan sumber daya manusia
- 4) Pengintegrasian
- 5) Pemeliharaan sumber daya manusia

### **2.4 Kerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19**

Pandemi Covid-19 tidak boleh menjadi penghalang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bekerja secara profesional dan lebih produktif memberikan layanan kepada masyarakat. ASN sebagai pelayan masyarakat diharapkan tetap mampu menjalankan kewajibannya meskipun dalam kondisi pandemi Covid-19. Istilah pandemi mungkin sudah tidak asing lagi didengar oleh masyarakat dunia. Hal ini terungkap setelah WHO (World Health Organization) mengumumkan virus Covid-19 menjadi pandemi.

Pandemi menurut KBBI dimaknai sebagai wabah yang berjangkit serempak dimana-mana meliputi daerah geografis yang luas. Sedangkan Covid-19 merupakan penyakit yang disebabkan oleh virus severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (Sars-CoV-2). Covid-19 dapat menyebabkan gangguan sistem pernapasan, mulai dari gejala yang ringan seperti flu hingga 24 infeksi paru-paru. Selain gangguan pernapasan, pasien Covid-19 dapat mengalami gangguan pembekuan darah yang dapat menyebabkan stroke dan peradangan ekstrem yang menyerang berbagai sistem organ (Dr. Eric Topol).

- a) Sistem Kerja sistem kerja adalah sistem dimana manusia atau mesin melakukan pekerjaan (proses dan aktivitas) dengan menggunakan informasi, teknologi dan sumber daya lainnya untuk menghasilkan produk atau jasa bagi pelayanan internal atau eksternal. Sistem kerja adalah serangkaian aktifitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan kepuasan dan keuntungan (Irwan dalam Ambiya, 2021).
- b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi atau dinas sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas pegawai di dalam kantor. Menurut Nuraini lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya (Feru dalam Alhidasari, 2011). Pada masa pandemi Covid-19 ini, penyesuaian lingkungan kerja karena ada sistem kerja dari rumah (Work From Home), menyebabkan pegawai harus beradaptasi dengan lingkungan baru untuk bekerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja pegawai. Tanpa lingkungan kerja yang baik, pegawai akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan itu penelitian kualitatif. Menurut Saryono (2010), penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

#### 3.2 Jenis Sumber Data

Adapun yang menjadi jenis dan sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan dua jenis sumber data, yaitu :

1. Data primer adalah data yang mendapatkan informasi atau pun data..Dalam penelitian ini data primer akan diperoleh dari hasil wawancara terhadap seseorang (informan).
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui instansi pemerintahan yang erat kaitannya dengan penelitian, berupa dokumen - dokumen, dokumentasi dan lain-lain sebagai bukti bahwa penelitian ini benar dilakukan.Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi instansi, publikasi pemerintahan, analisis industri oleh media,situs web,internet dan sebagainya.

#### 3.3 Informan Penelitian

Informan adalah subjek yang memberikan data berupa informasi kepada peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dimana peneliti memilih *keyinforman* dan informan yang penelitian anggap mengetahui tentang permasalahan penelitian dan pegawai yang pernah bekerja di rumah atau *Work From Home (WFH)* sebagai informan yang paling mengetahui bagaimanakah Produktivitas Kerja Pegawai -19 di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota.

Pada penelitian ini, yang menjadi *informan* ada 9 orang pegawai dari bidang yang berbeda - beda. Menurut (Sugiyono,2010), informan penelitian adalah seseorang yang memiliki informasi mengenai objek penelitian tersebut. Karena penelitian ini adalah penelitian kualitatif, teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah teknik *Purposive Sampling*. Menurut (Sugiyono,2010), *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bias lebih representatif.

Dalam hal ini penulis memilih sampel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Pejabat Eselon III yang membidangi masing-masing bidang yang ada di dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota dan telah menduduki jabatan tersebut lebih dari 2 (dua) tahun.
2. Pejabat Eselon IV sebagai pelaksana teknis kegiatan.
3. Staf Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota yang masa kerjanya sudah lebih dari 10 tahun.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode:

1. Observasi  
Observasi adalah kegiatan peneliti yang langsung melakukan pengamatan kelapangan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian. Peneliti mengobservasi tentang kinerja pegawai saat masa pandemi Covid-19, yaitu tentang penyelesaian tugas saat *work from home*, kehadiran saat pergantian shift dan absensi.
2. Wawancara  
Peneliti menyusun pertanyaan terkait pokok masalah mengenai produktivitas kerja pegawai terhadap para pegawai yang dijadikan informan. Penulis melakukan wawancara secara langsung kepada pegawai dan staf Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kotayang merupakan pegawai WFH.
3. Dokumentasi  
Untuk menambah kejelasan penelitian. Contohnya: foto dan arsip mengenai jumlah pegawai pergolongan, perjabatan dan honorer, struktur organisasi yang ada di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota.

Adapun tahapan - tahapan yang dilakukan untuk menganalisis data menurut Miles and Huberman (1984) yang dikutip oleh Sugiyono (2014) dalam (Adawiah,2017):

1. Reduksi Data
2. Penyajian Data
3. Penarikan Kesimpulan

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 1. Produktivitas Kerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota

##### a. Penyesuaian Sistem Kerja

Kebijakan *Work From Home* (WFH) telah diterapkan oleh Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota selama masa pandemic Covid-19. Ini bisa dilihat dari hasil pelaksanaan observasi bahwa sepiunya kondisi kantor sebab pegawai yang masuk bergilir dengan ketatnya penerapan protokol kesehatan, seperti menjaga jarak serta menggunakan masker. Data observasi juga didapatkan bahwa dilakukan pembatasan untuk pengunjung yang datang dan harus taat dengan protokol kesehatan yang sudah kantor tetapkan.

Sistem kerja WFH tidak bisa diaplikasikan pada seluruh jenis pekerjaan, di antaranya yakni pelayanan. Mengacu wawancara bersama informan, observasi, serta ketetapan dalam surat edaran “penyesuaian system kerja pegawai dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota”, didapatkan hasil bahwa selama kebijakan WFH diterapkan, Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota tetap memberikan pelayanan pada masyarakat dengan tetap menjalankan protokol kesehatan.

Terdapat ketentuan terkait pengaturan bekerja dari rumah dalam surat edaran “penyesuaian system kerja pegawai dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota”. Ada point terkait perintah dalam pengaturan ini yakni perintah untuk melaksanakan protokol kesehatan. Hal inidikuatkan dari hasil pelaksanaan observasi yakni terdapatnya spanduk besar di depan kantor serta beberapa fasilitas protokol kesehatan di luar dan di dalam ruangan. Fasilitas ini seperti tanda silang merah yang berarti jaga jarak, hand sanitizer, serta tersedianya wastafel beserta sabunnya. Sehingga, berdasarkan jawaban yang informan berikan, hasil observasi, serta surat edaran bisa dilihat bahwa selama kebijakan WFH diterapkan, Pelayanan terhadap masyarakat tetap dilaksanakan dengan menunjuk petugas piket. Penunjukan ini bertujuan guna tetap bisa melayani meski di tengah pandemi. Pegawai yang mendapatkan bagian piket yaitu pegawai perwakilan dari bagian umum serta perwakilan dari tiap seksi. Pegawai yang mendapat jadwal piket ini haruslah taat dengan protokol kesehatan selama di kantor maupun di lapangan. Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota dalam hal ini juga harus melengkapi sarana protokol kesehatan di luar ataupun dalam ruangan, semacam handsanitizer, tempat cuci tangan, serta lainnya.

#### **b. Dukungan Sumber Daya Aparatur**

Kenyamanan dalam bekerja adalah suatu kondisi yang sangat krusial untuk diperhatikan. Beberapa penelitian membuktikan bahwa kenyamanan berkaitan langsung dengan produktivitas kerja pegawai. Tatanan kerja yang baru, khususnya bagi pegawai yang bekerja secara WFH tentu memunculkan berbagai pertanyaan akan kenyamanan bekerja dari rumah. Hal tersebut mengingat bahwa sebelumnya setiap pegawai disediakan tempat kerja yang sangat kondusif baik dari segi lingkungan, alat kerja, suhu dan pencahayaan diatur sedemikian nyamannya.

Seluruh pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota dalam melaksanakan pekerjaan serta penyesuaian system kerja selama masa pandemi tentunya tidak terlepas dari adanya tanggung jawab. Saat kebijakan bekerja dari rumah dikeluarkan oleh instansi, maka dalam hal ini instansi harus dengan jelas menyatakan bentuk aturan selama kebijakan tersebut diterapkan, di antaranya menyangkut tentang absensi. Wawancara bersama narasumber didapatkan hasil bahwa penerapan sistem absen oleh Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota selama menerapkan WFH yakni absen secara manual.

Adanya absensi yang masih diberlakukan oleh pihak Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota tentunya sebagai dasar bentuk pengawasan bagi pegawai yang bekerja serta bentuk tanggung jawab ASN.

### **c. Dukungan Infrastruktur**

Saat terjadinya pandemi, system kerja yang sebagian beralih ke system WFH menuntut setiap instansi melakukan penyediaan infrastruktur sebagai sarana kemudahan dalam bekerja. Koordinasi yang tidak lagi dilakukan secara tatap muka bagi pegawai satu ke pegawai lainnya mendorong setiap lini kerja untuk menggunakan kemudahan teknologi sebagai sarana komunikasi. Mengacu wawancara yang dilakukan didapatkan hasil yaitu pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota selama WFH memanfaatkan media telekomunikasi untuk melakukan koordinasi bersama rekan kerja dan juga untuk bekerja.

Dukungan infratraktur yang dilakukan oleh Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota tidak hanya berkaitan dengan sarana fasilitas yang digunakan oleh pegawai yang bekerja di rumah, namun juga pegawai yang masih bekerja di kantor .

## **2. Faktor-Faktor Penghambat Produktivitas Kerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota.**

Sistem kerja yang baru diterapkan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota tentunya tidak terlepas dari terdapatnya kendala dalam pelaksanaannya. Mengacu jawaban dari wawancara bersama informan, bisa diketahui bahwa selama kebijakan WFH diterapkan di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota memiliki tiga kendala. Kendala ini adalah: evaluasi kerja pegawai yang menjadi kurang efektif selama kebijakan WFH diterapkan; perlunya kecepatan untuk memberi tanggapan sebab respon pegawai dalam memberi tanggapan dalam komunikasi terkadang lambat dimana ini dikarenakan teradapatnya kesibukan lain atau susah sinyal di rumah; serta pegawai yang terbiasa dengan suasana kantor yang konvensional.

## **3. Produktivitas Kerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota.**

Dalam hasil analisis, diterangkan bahwa penerapan kebijakan WFH (*Work From Home*) di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota dengan berlandaskan pada aturan terkait bekerja dari rumah untuk mengurangi dan mencegah penyebaran wabah Covid-19 yang termuat dalam Surat Edaran Gubernur Sumatera Barat. Mengacu data yang sudah dipaparkan sebelumnya, didapatkan kesimpulan bahwa antara teori dengan di lapangan terdapat kesesuaian. Ditinjau berdasarkan pemaparan data sebelumnya, bahwa kebijakan WFH adalah suatu kebijakan yang pemerintah hasilnya berlandaskan kasus sebaran pandemi covid-19 di masyarakat. Oleh karenanya, diterapkannya WFH di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan kebijakan pemerintah yang dikeluarkan melalui Surat Edaran Gubernur Sumatera Barat No.360/072/Covid-19 SBR/IV/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara/ Karyawan Selama Pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di Wilayah Provinsi Sumatera Barat.



Hasil analisis didapatkan bahwa di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota memiliki beberapa jenis pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan dari rumah, di antaranya yakni jenis pekerjaan terkait pelayanan terhadap pengunjung objek wisata dan pembuatan rekomendasi jasa usaha pariwisata, maka selama kebijakan WFH diterapkan yaitu dengan menunjuk petugas piket. Penunjukan ini memiliki tujuan supaya bisa tetap melayani masyarakat di tengah pandemi Covid-19 selama WFH.

Mengacu pada data yang sudah dipaparkan, bisa didapatkan kesimpulan bahwa antara teori dengan di lapangan terdapat kesesuaian, yakni selama kebijakan WFH diterapkan terdapat pengaturan jadwal. Sehingga bisa dipahami bahwa pengaturan jadwal sepanjang kebijakan WFH di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota diterapkan, baik pegawai yang kebagian bekerja di kantor maupun yang melaksanakan WFH memperoleh kesamaan jadwal kerja.

#### **4. Faktor-Faktor Penghambat Produktivitas Kerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota.**

Kaitannya dengan teori faktor penghambat implementasi kebijakan WFH diterangkan bahwa terdapat faktor penghambat implementasi kebijakan WFH (Novalia, 2020: 27). Pertama, kebijakan *Work From Home* (WFH) bisa mengakibatkan ketidakteraturan jam kerja. Kedua, sulitnya pihak kantor dalam mengukur produktivitas pegawai atau pekerja. Ketiga, biaya rumah tangga yang bertambah seperti paket pulsa, listrik, serta lainnya. Keempat, pegawai menjadi lebih kesulitan dalam melakukan koordinasi dengan teman kerja. Kelima, memicu kurangnya motivasi bekerja pada karyawan atau pegawai dengan sistem bekerja dari rumah. Motivasi bekerja yang kurang ini bisa dipicu karena terdistraksi oleh media sosial, ketidaksamaan suasana rumah dengan suasana tempat kerja, ketidaksamaan suasana kerja dengan apa yang diharapkan, serta sebagainya (Pradiva, 2020: 20).

### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang bisa diambil dari pelaksanaan penelitian ini, adalah:

1. Mengacu pemaparan dari bab sebelumnya, diketahui bahwa sistem kerja yang diterapkan oleh Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota mengacu pada Surat Edaran Gubernur Sumatera Barat No.360/072/Covid-19 SBR/IV/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara/ Karyawan Selama Pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Di Wilayah Provinsi Sumatera Barat. Pengaturan kerja secara WFO dan WFH menjadi salah satu bentuk sistem kerja yang baru. Pembagian pegawai WFH didasarkan atas empat kondisi yaitu pegawai dengan usia melebihi 50 tahun, mempunyai penyakit kronis, ibu hamil dan ibu menyusui. Terkait dengan adanya sistem kerja WFO dilaksanakan sesuai protokol kesehatan dengan memakai masker, cek suhu, tersedianya *handsanitizer* dan pembatasan serta menjaga jarak. Selama pandemi Jadwal kerja bagi pegawai WFH dan WFO adalah sama yaitu dimulai pukul 08.00 sampai 16.00 WIB. Se jauh ini produktivitas kerja di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota dianggap cukup baik karena setiap pegawai mampu beradaptasi dengan baik, menyelesaikan pekerjaan sesuai tupoksi dan tenggang waktu. Pengawasan dan penilaian kerja juga dilakukan melalui evaluasi SKP yang telah diisi secara mandiri melalui ESIKAP serta hasil kerja yang dilaporkan secara berkala melalui telekomunikasi daring seperti Whatsapp hingga Zoom.

Diketahui pula dukungan infrastruktur telah dilaksanakan dengan baik terlihat dengan adanya rambu covid, area cuci tangan, pembatasan ruang *publik* hingga adanya tim kerja berjarak di area kantor.

2. Adapun faktor penghambat produktivitas kerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota, meliputi:
  - a. Sistem kerja secara WFH menjadikan pegawai kurang dalam motivasi dan adaptasi tiap pegawai umumnya membutuhkan waktu.
  - b. Pegawai yang terbiasa dengan sistem konvensional merasa kurang cakap dalam melakukan komunikasi dan koordinasi dengan rekan kerja.
  - c. Mengingat absensi dilakukan secara manual, evaluasi kerja menjadi kurang efektif bagi pegawai WFH karena tidak ada kontrol secara langsung dari pimpinan.

## **5. 2 Saran**

Mengacu pada temuan fakta di lapangan dan juga hasil penelitian ini, maka berikut dipaparkan rekomendasi atau saran pada objek penelitian, di antaranya:

1. Hendaknya Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota menyediakan aplikasi absensi berbasis online yang secara langsung dapat merekap kehadiran setiap pegawainya, guna mempercepat evaluasi kinerja.
2. Bagi Pimpinan, untuk senantiasa memonitoring tiap sasaran dan program kerja yang ditargetkan supaya hasilnya sesuai seperti yang diinginkan, sebab hingga saat ini belum bisa diprediksi kapan situasi ini berakhir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhidasari, H. (2011). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasaraya Sri Ratu Di Semarang. 27(02), 477–482.
- Ambiya, A. N. (2021). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumbe Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Bungin, B. (2007). Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Vol. 2.
- Firmansyah, D. dan M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Dimensi, 9(2), 202–216
- Maria Helena Carolinda Dua, H. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi, 7(2), 2047–2258.
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru. Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 92–100.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, 02(01), 73–82.
- Wahyu, A. M., & Saâd, M. (2020). Produktivitas Selama Work From Home: Sebuah Analisis Psikologi Sosial. Jurnal Kependudukan Indonesia, 2902, 53. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.570>
- Wijayanti, M. (2014). Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah BKD Kabupaten Indragiri Hulu. Jurusan Ilmu Administrasi, 2(1), 1–12.