
ARTICLE

Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung

Adellia Talitha Putri Amardi^{1*}, Dewie Brima Atika^{2*}, Apandi³

^{1,2,3}Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Lampung, Kota Bandar Lampung, Indonesia

How to cite: Amardi, A. T., Atika, D. B., & Apandi. (2023) Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung. *Administrativa*, 5(3)

Article History

Received: 4 Juli 2022

Accepted: 9 Oktober 2023

Keywords:

Performance Effectiveness,
State Civil Apparatus
(ASN),
Covid-19 Pandemic,
Lampung Province PSDA
Office

Kata Kunci:

Efektivitas Kinerja,
Aparatur Sipil Negara
(ASN),
Pandemi Covid-19,

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has caused the government to impose various restriction policy strategies. This has an impact on changing work patterns for ASN at the Lampung Province PSDA's Office which is engaged in water resource management infrastructure. This study uses a qualitative descriptive method which aims to describe the effectiveness of ASN performance during the Covid-19 pandemic at the Lampung Provincial PSDA Office as well as supporting and inhibiting performance factors that influence it by referring to indicators according to Bernaddin and Russel (2011) such as quality, quantity, punctuality, cost effectiveness, need for supervision, and interpersonal influence. The results of the study based on interviews, observations and documentation that the performance of ASN during the Covid-19 pandemic at the PSDA Office of Lampung Province based on indicators according to Bernaddin and Russell was considered less effective. because ASN still face many obstacles in the process of achieving goals that hinder the process of completing the work carried out but ASN can still achieve the targets and goals set. On the other hand, the supporting factors for ASN performance are ASN work commitment, the availability of adequate office facilities, and mastery of technology. While the inhibiting factors are the implementation of a picket work system, there are still ASN who have low work commitment, the leadership provides leeway regarding working hours, coordination has not been effective, delays in work that require physical signatures, there are still ASN who do not understand technology, and the implementation of refocusing which has an impact on reducing the number of activities that have been planned.

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 menyebabkan pemerintah memberlakukan berbagai strategi kebijakan pembatasan. Hal ini berdampak pada perubahan pola kerja bagi ASN di Kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung yang bergerak pada bidang

* Corresponding Author
Email : talithaadellia@gmail.com

Kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung	infrastruktur pengelolaan sumber daya air. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran efektivitas kinerja ASN pada masa pandemi Covid-19 di Kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung serta faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhinya dengan mengacu pada indikator kinerja menurut Bernaddin dan Russel (2011) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan pengaruh interpersonal. Hasil penelitian berdasarkan wawancara, observasi dan dokumentasi disimpulkan bahwa kinerja ASN pada masa pandemi Covid-19 di kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung berdasarkan pada indikator menurut Bernaddin dan Russel dinilai kurang efektif karena ASN masih banyak mengalami kendala dalam proses mencapai tujuan yang menghambat proses penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan namun ASN tetap dapat mencapai target dan tujuan yang ditetapkan. Disisi lain Faktor pendukung kinerja ASN ialah komitmen kerja ASN, tersedianya fasilitas kantor yang memadai, penguasaan teknologi. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu pemberlakuan sistem kerja piket, masih ada ASN yang memiliki komitmen kerja rendah, pimpinan memberikan kelonggaran terkait jam kerja, koordinasi belum berjalan efektif, terhambatnya pekerjaan yang memerlukan tanda tangan fisik, masih ada ASN yang belum memahami teknologi, dan penerapan refocussing yang berdampak pada pengurangan jumlah kegiatan yang sudah direncanakan.
------------------------------------	--

A. PENDAHULUAN

Coronavirus Disease 2019 atau yang sering dikenal dengan Covid-19 memunculkan permasalahan serta dampak yang kompleks dan menimbulkan berbagai macam perubahan yang terjadi di seluruh dunia. Di Indonesia kasus pertama terdeteksi adanya penyebaran Covid-19 terjadi pada 2 Maret 2020 (indonesia.go.id). Namun seiring berjalannya waktu penyebaran Covid-19 meningkat sangat pesat, sesuai informasi Covid19.go.id data pada 12 Agustus 2021 di Indonesia kasus positif mencapai angka 3.774.115. Di Provinsi Lampung data yang diperoleh dari covid19.lampungprov.go.id pada 8 Agustus jumlah kasus terkonfirmasi sebanyak 39.446 orang. Untuk itu Penyebaran Covid-19 pada 14 Maret 2020 ditetapkan sebagai bencana nasional oleh Pemerintah Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 dan sejak tanggal 17 April 2020 presiden mengumumkan Covid19 sebagai bencana nasional melalui KEPPRES No 12 Tahun 2020 (Tuwu, 2020).

Pemerintah melakukan berbagai strategi sebagai upaya memutus rantai penyebaran Covid-19 seperti Pemberlakuan Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 yaitu memberlakukan pembatasan seperti peliburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan dan atau pembatasan kegiatan ditempat atau fasilitas umum. Kebijakan PSBB tentunya menimbulkan masalah bagi masyarakat karena pola kehidupan masyarakat berubah menjadi terbatas dengan mengurangi interaksi dengan masyarakat lainnya. Untuk itu diterapkannya kebijakan new normal yang menjadi alternatif pemerintah untuk menangani permasalahan yang terjadi akibat dari pemberlakuan PSBB (Mokodongan, 2021). New Normal berarti memperbolehkan melakukan aktivitas normal kembali tetapi tetap memperhatikan protokol kesehatan pencegahan Covid-19. Kemudian, seiring berjalannya waktu, kasus pertambahan positif Covid-19 semakin meningkat. Sehingga pemerintah menggagas penerapan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) melalui Intruksi Menteri Dalam Negeri (Inmendagri) Nomor 1 Tahun 2021, yang salah satu intruksinya mengenai penerapan Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO). Di Provinsi Lampung, Pemberlakuan PPKM mulai ditetapkan pada tanggal 25 Juni 2021 yang tercantum pada Surat Edaran

Gubernur Nomor 045.2/87/VI/POSKO/2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Dalam Pencegahan Penyebaran Covid-19 Pada Kabupaten dan Kota di Provinsi Lampung (ppid.lampungprov.go.id). Pada dasarnya penerapan berbagai kebijakan pembatasan akan merubah secara total kebiasaan, adat istiadat, tradisi, pola perilaku dan interaksi masyarakat yang menyebabkan culture shock. Persoalan ini menimbulkan masalah dan tantangan baru bagi masyarakat maupun pemerintah karena dapat mempengaruhi pola kerja yang berujung pada efektivitas kinerja yang dihasilkan.

Pegawai di Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga honorer. Pada penelitian ini, objek penelitian terfokus pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jumlah ASN di Kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung sebanyak 110 pegawai. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti bahwa pada saat pandemi Covid-19, jadwal kerja menggunakan sistem piket dilakukan bertahap sesuai dengan tingkatan level PPKM, sebagai bentuk menterjemahkan Surat Edaran Gubernur Tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN dalam Tatanan Normal Baru Produktif dan Aman Covid-19 di Provinsi Lampung. Jadwal kerja dengan sistem piket menyebabkan kendala dalam melakukan koordinasi dengan sesama ASN karena terdapat selisih hari tergantung jadwal piket masuk kerja. Permasalahan lain yaitu terkait kehadiran serta kedisiplinan pada jam kerja ASN dimana absensi yang dilakukan secara manual serta menyebabkan tidak terkoordinasinya presensi ASN terkait kehadiran, jam datang dan pulang yang menyebabkan perilaku kurang disiplin ASN. Hal ini terlihat dari banyaknya ASN yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan SOP yang ada. Sesuai dari hasil wawancara menyatakan bahwa presensi pada mulanya dilakukan menggunakan akses finger print. Namun semenjak pandemi berlangsung, menggunakan presensi manual untuk menghindari penggunaan fasilitas yang dapat dijangkau atau disentuh oleh banyak orang sebagai bentuk penerapan protokol kesehatan Covid-19.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran efektivitas kinerja ASN serta faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhinya pada saat pemberlakuan berbagai kebijakan sistem kerja baru dalam menanggapi adanya pandemi Covid-19 di kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung dengan berpedoman pada indikator kriteria kinerja utama menurut Bernaddin dan Russel (2011) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, evektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan pengaruh interpersonal.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)

Lauren A. Aply seperti yang dikutip Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai “The art of getting done though people” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (Sulistiyorini, 2009). Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 yang menyatakan “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”. ASN terdiri dari PNS dan PPPK. Dalam penelitian ini, objek penelitian berfokus pada PNS. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Tinjauan Efektivitas Kinerja

Efektivitas menurut Maulana & Rachman (2016) ialah kemampuan suatu unit dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Efektivitas lebih menekankan bagaimana hasil yang diinginkan itu tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Erawati, Darwis & Nasullah, 2017). Untuk itu dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan cerminan dari adanya tercapai atau tidak sasaran dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga efektivitas kinerja mengacu pada seberapa baik tugas atau pekerjaan tertentu dilaksanakan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja menurut Zuliyanti (2005;26), yaitu:

1. Karakteristik Organisasi
Karakteristik Organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi.
2. Karakteristik Lingkungan
Lingkungan meliputi dua aspek yang berhubungan yaitu lingkungan *intern* dan *ekstern*.
3. Karakteristik Pekerja
Pekerja memiliki tujuan, kemampuan, persepsi serta kebutuhan yang berbeda-beda setiap individu yang menimbulkan perbedaan perilaku.
4. Kebijakan dan Praktek Manajemen
Manajer menjadi pemeran utama dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan.

Sedangkan dalam Donni (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson antara lain:

1. Kemampuan Individual, berkaitan dengan bakat, minat dan faktor kepribadian
2. Usaha yang dicurahkan, dalam artian keadaan ketika bekerja, kehadiran dan motivasi
3. Lingkungan organisasional, dalam artian perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai berupa pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi serta manajemen

Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, peneliti berpedoman pada indikator kriteria utama kinerja menurut Bernaddin dan Russel (2011) yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan dalam artian tidak mengalami hambatan dalam penyelesaiannya.
2. Kuantitas, yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan sesuai target yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya, yaitu tingkat pemanfaatan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi secara maksimal, seperti sumber daya manusia, sumber daya teknologi, dan peralatan untuk menghasilkan kinerja terbaik.
5. Kebutuhan Pengawasan, yaitu suatu keadaan yang menunjukkan seberapa besar pegawai membutuhkan pengawasan oleh atasan untuk bisa memperoleh hasil atau tujuan organisasi.
6. Pengaruh Interpersonal, yaitu tingkat pegawai menunjukkan perasaan tanggung jawab dan kerja sama di antara sesama rekan kerja ataupun dengan pegawai yang lebih rendah.

C. METHOD

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Lokasi yang menjadi tempat penelitian ini yaitu Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung alasan penulis memilih lokasi ini karena sesuai hasil observasi peneliti melihat adanya permasalahan yang terjadi karena adanya perubahan pola kerja ASN yang mempengaruhi efektivitas kinerja yang dihasilkan saat

pandemi Covid-19. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder dan juga primer dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kualitas

ASN di kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung tetap dapat mencapai tujuan organisasinya yaitu mencapai visi misi 33 janji Gubernur dalam bidang pengelolaan sumber daya air melalui program dan kegiatan yang mendukung ketahanan pangan dengan terciptanya pendistribusian air yang lancar di Provinsi Lampung. Hal ini dibuktikan dengan capaian kinerja yang sudah mencapai 100% disetiap program atau kegiatan yang dilaksanakan oleh ASN di Kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung.

Namun selama masa pandemi Covid-19, proses yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tersebut belum dapat dilaksanakan secara ideal oleh Dinas PSDA Provinsi Lampung terutama pada pekerjaan yang bersifat fisik. Sejalan dengan pendapat Zuliyanti (2005) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya efektivitas kinerja yaitu karakteristik lingkungan yang meliputi dua aspek yang berhubungan yaitu lingkungan internal dan eksternal yang mempengaruhi kualitas kerja di Dinas PSDA Provinsi Lampung. Faktor internal iklim organisasi yang meliputi atribut lingkungan kerja seperti prestasi dan kepuasan. Untuk itu ASN tidak memiliki kepuasan bekerja saat pandemi Covid-19 karena koordinasi menjadi terhambat antar sesama ASN akibat diberlakukannya sistem kerja piket serta pembatasan jumlah personil ASN dalam melaksanakan kegiatan yang merupakan bentuk menterjemahkan Surat Edaran Gubernur Lampung Tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN dalam Tatanan Normal Baru Produktif dan Aman Covid-19 di Provinsi Lampung. Hal ini berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan oleh ASN Dinas PSDA Provinsi Lampung. Sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan pemberlakuan berbagai kebijakan akibat pandemi Covid-19 yang menyebabkan sulit melakukan koordinasi dengan pihak luar atau mitra kerja. Untuk itu situasi pandemi Covid-19 menyebabkan terganggunya kinerja ASN di Dinas PSDA Provinsi Lampung. Hal ini dikarenakan program maupun kegiatan yang sudah direncanakan mengalami hambatan dalam proses penyelesaian program ataupun kegiatan yang direncanakan. Beda halnya dengan pekerjaan yang bersifat administratif tidak mengalami hambatan dikarenakan pekerjaan yang dilaksanakan bersifat rutin dan sudah terencana. Sehingga hal ini menunjukkan kurang efektifnya kinerja ASN dari segi kualitas pada masa pandemi Covid-19.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja yang dilaksanakan oleh ASN di Kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung dinilai efektif karena dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan dibuktikan dengan capaian target kinerja ASN yang mencapai 99%-100%. Namun ASN di Kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung harus melaksanakan revisi pada program atau kegiatan yang sudah direncanakan karena ditetapkannya *refocussing* untuk melakukan pengurangan anggaran kegiatan untuk direalokasikan kepada kegiatan penanganan Covid-19 di Provinsi Lampung dengan melakukan pengurangan anggaran pekerjaan fisik sebesar 25% serta anggaran untuk ATK dan SPPD dikurangi hingga 50%. Hal ini tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2020 Pasal 5 ayat 2 yaitu penyesuaian alokasi anggaran belanja daerah meliputi penggunaan sebagian atau seluruh belanja infrastruktur sebesar 25% dari dana transfer umum untuk penanganan pandemi Covid-19.

Selain itu, produktifitas ASN dinas PSDA Provinsi Lampung berkurang karena ASN merasa bahwasannya pengurangan personil berdampak pada proses penyelesaian kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas PSDA Provinsi Lampung. Hal ini tentunya menimbulkan hambatan dalam penyelesaian pekerjaan seperti kurangnya koordinasi dengan pihak internal maupun eksternal Dinas PSDA Provinsi Lampung. Beda halnya dengan pekerjaan yang bersifat administratif seperti administrasi kepegawaian dan ketatausahaan tidak mengalami perbedaan terhadap kuantitas pekerjaan yang dihasilkan akibat pandemic Covid-19 dikarenakan pekerjaannya bersifat rutin, terencana serta waktu pengerjaan sudah ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu

Target pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan cepat oleh ASN di Dinas PSDA Provinsi Lampung terutama pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan maupun program yang dilaksanakan yang menunjukkan kurang efektifnya kinerja ASN dari indikator ketepatan waktu. Hal ini dikarenakan adanya berbagai pembatasan yang ditetapkan dalam proses penyelesaian pekerjaan, seperti pembatasan jumlah ASN yang masuk kantor maupun saat melaksanakan kegiatan seperti melaksanakan kegiatan koordinasi dan *monitoring*. Situasi ini terjadi akibat adanya ketidaksiapan ASN di Dinas PSDA Provinsi Lampung dalam menghadapi berbagai perubahan pola kerja akibat adanya pandemi Covid-19. Ketidaksiapan ASN menunjukkan bahwasannya ASN belum adaptif terhadap perubahan pola kerja yang ada. Tetapi pekerjaan yang tidak bersifat fisik, tidak mengalami hambatan terkait dengan waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini dikarenakan pekerjaannya sudah terencana, terjadwal dan sudah ditetapkan tenggang waktu penyelesaian pekerjaannya.

Selanjutnya dapat dilihat bahwa ASN di Dinas PSDA Provinsi Lampung saat pandemi Covid-19 kurang memiliki sikap disiplin. Hal ini terlihat dari masih banyaknya ASN yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Apalagi saat diberlakukannya sistem presensi manual membuat tidak terkoordinasinya sistem presensi bagi ASN. Sebelum pandemi Covid-19 sistem presensi menggunakan *finger print* yang laporan rekapitulasinya langsung terhubung dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai media presensi ASN dalam bentuk pencegahan penularan Covid-19 akibat adanya penggunaan fasilitas yang dapat dijangkau banyak orang. Kedisiplinan ASN menjadi kendala yang dianggap serius dalam pelaksanaan sistem kerja di masa pandemi Covid-19, karena apabila pelaksanaan kerja pegawai tidak sesuai jam kantor maka akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai tersebut yang berujung pada produktifitas kerja yang dihasilkan ASN.

Sejalan dengan pendapat Purwito & Rachmawati (2016) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai yaitu iklim organisasi yang berarti pola perilaku berulang yang ditunjukkan dalam keseharian saat melaksanakan pekerjaannya sebagai pemahaman, pengalaman dan interpretasi individu. Untuk itu selama pandemi Covid-19, banyaknya ASN yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan sehingga membuat ASN lain yang semula disiplin datang tepat waktu akan ikut untuk tidak datang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini juga disebabkan oleh adanya pemimpin yang memaklumi atau memberi keringanan kepada ASN terkait aturan jam kerja yang berlaku saat masa pandemi Covid-19 dengan tidak memberikan sanksi bagi ASN yang tidak mengikuti peraturan jam datang dan pulang kerja. Padahal pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 4 poin f menyatakan bahwa ASN berkewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Kemudian pada pasal 8 menyatakan ASN yang tidak menaati ketentuan dijatuhi hukuman disiplin yang terdiri atas hukuman disiplin ringan, sedang dan berat. Situasi seperti ini tentunya berdampak pada pola perilaku ASN untuk tetap bersikap tidak disiplin terhadap ketentuan jam kerja saat pandemi Covid-19.

Untuk itu dengan diterapkannya penggunaan aplikasi SIKAP sebagai media ASN di Kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung pada Februari 2022 yang berbasis web dan android menjadi alat bantu untuk memudahkan dalam memantau kehadiran dan memantau *progress* dari pelaksanaan tugas-tugas ASN setiap harinya yang merupakan suatu inovasi yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dan disiplin ASN Pemerintah Provinsi Lampung dalam mewujudkan 33 janji kerja Gubernur Lampung. Penggunaan aplikasi SIKAP dapat memberi kemudahan dalam memberikan pelaporan kegiatan dengan mengunggah *progress* pekerjaan dan hasil pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Pada aplikasi SIKAP terdapat keterangan waktu serta titik koordinat lokasi pekerjaan, sehingga dapat menjadi media atasan untuk memantau kinerja bawahannya maupun *progress* pekerjaan yang dilaksanakan. Hasil data yang diperoleh dari aplikasi SIKAP dapat memberikan kemudahan informasi yang cepat dan akurat dalam penilaian ASN yang berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Pengawasan Disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

4. Efektivitas Biaya

Sesuai hasil penelitian pada indikator efektivitas biaya ASN Dinas PSDA Provinsi Lampung selama masa pandemi Covid-19 yaitu saat menjalankan sistem kerja piket yaitu membagi sebesar 50% dari jumlah ASN di setiap bidangnya untuk bekerja di rumah atau WFH. Saat melaksanakan WFH seluruh ASN harus tetap *standby* dengan melakukan koordinasi melalui telepon dan harus tetap melaksanakan perintah atau tugas yang diberikan pimpinan. Hal ini sebagai wujud dari kesiapan ASN ketika bekerja di rumah namun harus tetap menjalankan tugas maupun perintah yang diberikan oleh atasan. Walaupun dalam penerapannya, banyak kendala yang dihadapi seperti sulit untuk menghubungi ASN yang sedang mendapat jadwal kerja piket dirumah karena tidak efektifnya kerja ASN ketika bekerja dirumah seperti terganggu dengan situasi di rumah dan tidak bisa fokus dengan pekerjaan. Hal lain yang dihadapi ASN ialah sulit melakukan koordinasi saat pemberlakuan sistem kerja piket.

Namun bagi pekerjaan yang sudah berbasis elektronik, ASN tidak mengalami hambatan saat menyelesaikan pekerjaan dirumah. Hal ini dikarenakan data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah berbentuk *soft file* dan sudah tersedia pada sistem yaitu *e-dokumen*. Sehingga pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dimana saja selama ASN memiliki peralatan menunjang untuk menyelesaikan pekerjaan dirumah seperti laptop dan wifi untuk mengerjakannya.

Penerapan jadwal sistem kerja piket di Dinas PSDA bersifat fleksibel. Dalam artian, ketika seorang pegawai memperoleh jadwal WFH, namun ia memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan di kantor karena tidak memiliki alat untuk mengerjakan dirumah, pegawai tersebut diperbolehkan untuk bekerja di kantor. Hal ini seharusnya dapat dimanfaatkan oleh ASN dalam menyelesaikan target pekerjaan sehingga tidak ada lagi alasan bahwa target pekerjaan tidak dapat diselesaikan karena keterbatasan sarana yang tidak dimiliki di rumah. Namun Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya pemberlakuan sistem kerja piket karena ASN merasakan tidak ada kebebasan seperti kerja dari kantor terutama dalam hal koordinasi dengan sesama pegawai maupun dengan atasan.

Fasilitas kantor yang diberikan sudah cukup memadai, sesuai dengan hasil observasi peneliti, banyak sekali perlengkapan baru yang diberikan saat pandemi seperti komputer, mesin *fotocopy*, *printer*, *scanner*, dan lain-lain. Fasilitas tersebut dipergunakan pegawai untuk menunjang penyelesaian pekerjaan. (Observasi Peneliti, 2021) Kemudian kendala yang dihadapi dalam pemanfaatan teknologi yang dihadapi seperti masih terdapat ASN yang belum memahami perkembangan teknologi yang ada. Namun hal ini dianggap tidak terlalu berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilaksanakan karena pekerjaan yang dikerjakan

secara tim sehingga bagi ASN yang kurang memahami teknologi, dapat dibantu oleh ASN yang memahami teknologi.

Ditetapkannya *Refocussing* yang menyebabkan pengurangan anggaran kegiatan di Dinas PSDA Provinsi Lampung, dapat dipergunakan dengan maksimal dengan memilah program prioritas untuk dijalankan dan program yang dapat ditunda. Hal ini sebagai bentuk efektivitas penggunaan anggaran yang terdapat di Dinas PSDA Provinsi Lampung dengan menjalankan program prioritas yang sudah direncanakan. Hal ini tentunya juga berujung pada kuantitas pekerjaan yang dihasilkan berkurang karena terjadinya pengurangan anggaran pada pelaksanaan kegiatan yang direncanakan sebelumnya. Hal ini juga terlihat dari realisasi anggaran pekerjaan fisik yang belum dapat dimanfaatkan secara maksimal yang disebabkan oleh banyaknya perubahan pola kerja yang menimbulkan anggaran yang tidak terserap.

Pada dasarnya kemampuan adaptasi dan inisiatif berhubungan dengan kemampuan para ASN untuk dapat menyesuaikan diri dan berperilaku terhadap perubahan lingkungan suatu organisasi baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Pada penerapannya dapat ditemukan beberapa kendala yang dialami oleh ASN, sehingga kemampuan serta inisiatif ASN dapat dilihat dengan adanya kebijakan baru ini dan kompetensi pegawai bisa dilihat. Hal-hal diatas sejalan dengan pendapat Milkovich dan Boudreau (Donni, 2017) bahwasannya kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi, salah satunya yaitu dimensi peluang (*opportunity*) yang merupakan suatu keadaan dimana pegawai dapat melihat peluang dalam menghadapi halangan atau rintangan dalam bekerja. Hal ini terdiri atas dukungan lingkungan kerja, kondisi kerja yang mendukung, hubungan baik antar rekan kerja, peralatan dan fasilitas kerja yang memadai, aturan dan prosedur organisasi yang mendukung serta waktu kerja yang memadai.

5. Kebutuhan Pengawasan

Selama masa pandemi Covid-19 bawahan tetap membutuhkan pengawasan oleh pimpinan atas pekerjaan yang dilaksanakan dengan memberikan laporan dan berkoordinasi dengan pimpinan dan jika sedang mendapat jadwal kerja di rumah, bawahan selalu berkoordinasi dengan pimpinan terkait pekerjaannya melalui telepon maupun *whatsapp*. Hal ini sebagai wujud bawahan membutuhkan bimbingan atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan sehingga proses penyelesaian pekerjaan selalu diawasi oleh atasan sehingga sesuai hasil atas pekerjaan bawahan sesuai dengan yang diinginkan. Selain itu bentuk pengawasan yang diberlakukan yaitu dengan memantau kehadiran ASN melalui rekap absensi manual dan aplikasi SIKAP yang keduanya dilaporkan ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Tetapi sesuai informasi, pengawasan yang lebih *intens* dilakukan oleh pihak eksternal terhadap kinerja Dinas PSDA Provinsi Lampung. Dalam artian pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat maupun Badan Pengawas Keuangan (BPK).

Selama situasi pandemi Covid-19 pengawasan yang dilakukan terkait dengan absensi dan jam kerja berjalan kurang efektif. Hal ini dikarenakan pimpinan memberikan kelonggaran terkait jam kerja kepada bawahannya selama masa pandemi Covid-19. Hal ini juga disebabkan oleh sistem presensi yang bersifat manual sehingga tidak terkoordinasi dan tidak terpantau terkait kedisiplin jam kerja ASN. Adanya kelonggaran yang diberikan atasan terkait jam kerja akan berpengaruh terhadap perilaku kurang disiplin ASN di Dinas PSDA Provinsi Lampung. Hal ini sejalan dengan pendapat Zulyanti (2005) yang menyatakan bahwa kebijakan dan praktek manajemen mempengaruhi efektivitas kinerja karena pemimpin menjadi pemeran utama dalam keberhasilan pegawai mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan dan koordinasi yang dilakukan sehingga kebijakan dari pimpinan akan mempengaruhi kinerja bawahan yang dihasilkan.

Untuk itu dengan diberlakukannya absensi menggunakan aplikasi SIKAP, diharapkan dapat membantu memperbaiki sistem kepegawaian di Dinas PSDA Provinsi Lampung agar

lebih teratur sehingga jam kerja ASN dan kegiatan maupun pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari oleh ASN dapat terkontrol oleh atasan, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi yang diberikan atasan atas kinerja bawahannya dan dapat menciptakan perilaku disiplin ASN sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

6. Pengaruh Interpersonal

Hubungan yang terjalin antara sesama pegawai maupun dengan pimpinan selama masa pandemi Covid-19 tetap terjalin dengan baik, namun pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang dihadapi, seperti sulit melakukan koordinasi dikarenakan diberlakukannya jadwal kerja dengan sistem piket. Hal ini disebabkan oleh banyaknya ASN yang merasa kesulitan ketika melakukan koordinasi melalui telepon dengan ASN yang sedang mendapat jadwal kerja di rumah atau WFH dikarenakan tidak kondusifnya kinerja ASN saat bekerja di rumah karena terganggu dengan situasi yang ada di rumah serta terdapat pekerjaan yang harus dilakukan dengan tatap muka seperti pemberian paraf atau tanda tangan fisik, terkendala akibat adanya pembagian jadwal piket. Pada dasarnya setiap ASN tidak bisa terlepas dari kebutuhan kerjasama dengan ASN lainnya dikarenakan setiap program kerja pasti dilaksanakan secara tim dan bukan individu, walaupun dalam proses penyelesaian pekerjaannya, setiap ASN diberikan tugasnya masing-masing sesuai dengan posisi bidang pekerjaannya. Sesuai dengan pendapat Khaerul Umam dalam Mustapa, Hasbullah, & Aksan (2019) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam membangun kerjasama dalam artian terciptanya kerjasama yang efektif akibat adanya komunikasi yang baik.

Sesuai dengan hasil observasi peneliti terhadap perilaku ASN di Dinas PSDA Provinsi Lampung, bahwasannya instruksi kerja yang diberikan dalam bentuk sistem kerja piket dengan memberikan jadwal masuk kerja di rumah bagi ASN, menimbulkan potensi ASN memosisikan diri sedang beristirahat dan libur. Walaupun pimpinan di Dinas PSDA Provinsi Lampung sudah menghimbau kepada bawahannya untuk tetap standby ketika dihubungi, namun pada penerapannya antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama pegawai, sama-sama menghadapi kendala dalam melakukan komunikasi melalui telepon yang menyebabkan tidak efektifnya koordinasi yang terjalin antar sesama ASN di Dinas PSDA Provinsi Lampung. Hal ini tentunya akan berdampak pada proses penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan. Kemudian di dukung juga dengan terbatasnya jumlah tenaga kerja yang masuk kantor setiap harinya sehingga menyebabkan waktu penyelesaian pekerjaan berjalan tidak efektif dan tepat waktu.

Dalam hal ini koordinasi merupakan suatu hal yang penting karena merupakan bentuk kerjasama yang terjalin antara sesama bawahan maupun antara bawahan dan pimpinan. Hal ini dikarenakan di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penggerak utama jalannya roda organisasi. Untuk itu SDM yang ada pada organisasi merupakan sebuah tim kerja. Sehingga di dalam tim kerja tersebut perlu terjalinnya koordinasi yang efektif sebagai upaya mewujudkan tujuan organisasi.

Terjalannya koordinasi yang baik merupakan cerminan dari adanya kerjasama yang baik pula. Pada dasarnya kerjasama merupakan salah satu unsur dalam penilaian Aparatur Sipil Negara yang tertuang dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang salah satu poinnya terkait dengan kerjasama. Sehingga kerjasama yang terjalin antar ASN merupakan aspek penting dalam suatu instansi pemerintah dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan.

7. Faktor Pendukung

Faktor pendukung yang mempengaruhi efektivitas kinerja ASN pada masa pandemi Covid-19 di Kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung ialah kemampuan masing-masing pegawai, kemauan maupun inisiatif kerja, motivasi kerja, kedisiplinan pegawai serta fasilitas kantor yang memadai seperti tersedianya wifi di berbagai sudut kantor. Hal ini sejalan dengan pendapat Milkovich dan Boudreau (Donni, 2017), bahwasannya kinerja pegawai merupakan fungsi dari interksi tiga dimensi yaitu:

- a) Kemampuan (*ability*), yang merupakan kapasitas ASN dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan. Sesuai dengan hasil penelitian, hal ini berkaitan dengan skill yang dimiliki masing-masing ASN, karena pada dasarnya skill yang dimiliki oleh ASN yang berkaitan dengan bakat dan keterampilan, akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dikerjakan.
- b) Motivasi (*motivation*), yang merupakan kesediaan untuk berupaya mencurahkan usaha yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi berkaitan dengan kemauan dalam belajar hal-hal baru dalam bekerja serta perilaku inisiatif yang dimiliki ASN. Sesuai dengan hasil penelitian dan observasi, masih terdapat ASN di Dinas PSDA Provinsi Lampung yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat ASN dalam mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan, padahal pekerjaan tersebut mudah untuk dipelajari. Kemudian masih terdapat ASN yang memiliki inisiatif kerja yang rendah, dalam artian hanya mau bekerja jika disuruh oleh atasan. Inisiatif kerja merupakan wujud dari terciptanya motivasi kerja karena dengan memiliki inisiatif kerja berarti ASN tersebut mau belajar mengenai pekerjaan yang diberikan.
- c) Peluang (*opportunity*), yang merupakan keadaan dimana ASN dapat melihat peluang dalam menghadapi halangan atau rintangan dalam bekerja. Sesuai dengan hasil penelitian, peluang berkaitan dengan tanggapan ASN di Dinas PSDA Provinsi Lampung dalam menyikapi berbagai perubahan pola kerja yang dialami akibat adanya pandemi Covid-19. Apalagi di era pandemi Covid-19 seperti saat ini, ASN dituntut untuk terampil menguasai perkembangan teknologi yang ada, karena sebagian besar pekerjaan diselesaikan dengan memanfaatkan teknologi. Selain itu dengan adanya pola kerja yang baru dimana diberlakukannya sistem kerja piket dengan pembagian jadwal kerja di kantor dan di rumah atau WFH, ASN terlihat belum sepenuhnya adaptif dengan perubahan pola kerja ini karena terdapat banyak hambatan yang dialami ASN akibat adanya pandemi Covid-19 sehingga mempengaruhi pencapaian target yang sudah ditetapkan.

Hal ini berhubungan dengan kompetensi individu yang dilakukan untuk mencapai tujuan agar mencapai tujuan organisasi melalui kinerja yang maksimal, dikarenakan adanya kompetensi menyebabkan ASN melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan. Pada dasarnya kemampuan bertahan terhadap perubahan dalam suatu organisasi tergantung pada pemberdayaan sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia yang baik mendukung terwujudnya tujuan, visi dan misi organisasi (Apandi, 2020).

8. Faktor Penghambat

Sehingga dari beberapa hasil wawancara dan observasi, peneliti menyimpulkan bahwa faktor penghambat yang mempengaruhi efektivitas kinerja ASN pada masa pandemi Covid-19 di Kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung yang pertama ialah Faktor internal individu yang berkaitan dengan kemampuan masing-masing individu dalam artian masih banyak ASN yang memiliki semangat kerja, motivasi kerja maupun kemauan kerja yang rendah. Faktor internal individu juga berkaitan dengan ASN yang menunjukkan perilaku kurang disiplin terkait jam kerja kantor. Selain itu pimpinan memberikan kelonggaran kepada bawahannya terkait jam kerja sehingga akan menimbulkan perilaku kurang disiplin ASN. Hal ini disebabkan oleh tidak

terpantaunya jam kerja ASN selama masa pandemi Covid-19 karena presensi yang diterapkan bersifat manual.

Faktor penghambat lainnya yaitu masih belum efektifnya koordinasi yang terjalin secara internal yaitu antara sesama ASN maupun secara eksternal. Koordinasi terhambat secara internal disebabkan oleh koordinasi yang dilakukan secara tidak langsung atau by phone membuat terjadinya salah persepsi atau miskomunikasi karena adanya keterbatasan dalam menyampaikan pendapat ketika melakukan komunikasi secara tidak langsung. Selain itu masih terdapat ASN yang sulit dihubungi ketika menjalani WFH yang disebabkan oleh tidak kondusifnya situasi di rumah saat melaksanakan pekerjaan serta masih banyaknya ASN yang memposisikan dirinya ketika menjalani WFH berarti sedang libur bekerja. Adanya koordinasi dengan pihak eksternal menjadi terhambat. Hal ini dikarenakan Dinas PSDA Provinsi Lampung merupakan dinas yang program dan kegiatannya kebanyakan bersifat fisik.

Pekerjaan yang bersifat administratif terhambat akibat adanya pembagian jawal kerja piket bagi ASN di Dinas PSDA Provinsi Lampung, dikarenakan adanya ketentuan pekerjaan yang membutuhkan tanda tangan fisik secara hirarki yang berarti membutuhkan tanda tangan atasan maupun bawahannya. Hal tersebut terhambat dikarenakan terdapat selisih hari masuk kerja di kantor bagi setiap ASN di Dinas PSDA Provinsi Lampung.

Kemudian masih adanya ASN di Kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung yang belum menguasai maupun memahami perkembangan teknologi yang sedang berlangsung. Hal ini tentunya mengganggu kinerja dikarenakan banyak pekerjaan yang proses penyelesaiannya memanfaatkan teknologi. Sebenarnya pemanfaatan teknologi sangatlah penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, menghemat waktu, tenaga dan pikiran dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu masih terdapat ASN yang menggantungkan penyelesaian pekerjaan dengan sarana yang disediakan oleh kantor sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan. Padahal pimpinan di Dinas PSDA sudah memberikan kelonggaran jika memang ASN memiliki pekerjaan serta membutuhkan penggunaan peralatan di Kantor, maka ASN tersebut diperbolehkan untuk bekerja di Kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi, pada kenyataannya masih terdapat ASN yang beralasan bahwa target penyelesaian pekerjaan tidak bisa dilaksanakan tepat waktu karena tidak memiliki peralatan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu adanya refocussing dengan pengurangan anggaran program dan kegiatan untuk direalokasikan untuk kegiatan penanggulangan pandemi Covid-19 di Provinsi Lampung yang berdampak pada pengurangan jumlah program dan kegiatan yang sudah direncanakan dengan menjalankan program prioritas serta memangkas program yang dapat ditunda pengerjaannya. Sebenarnya hambatan-hambatan yang mempengaruhi efektivitas kinerja ASN di Dinas PSDA Provinsi Lampung disebabkan oleh ASN yang belum adaptif dalam artian belum memiliki kesiapan dan belum dapat menyesuaikan diri ketika menghadapi berbagai perubahan pola kerja yang dihadapi akibat adanya pandemi Covid-19.

E. PENUTUP

Simpulan

Penulis dalam menjawab rumusan masalah mengacu pada indikator kinerja menurut Bernaddin dan Russel (2011) yang terdiri atas kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal, dapat terlihat bahwa ASN tetap menjalankan tugasnya dan tetap dapat mencapai tujuan organisasi selama masa pandemi Covid-19, namun proses dalam rangka penyelesaian pekerjaan mengalami banyak hambatan sehingga mencerminkan kurangnya efektivitas kinerja ASN pada masa pandemi Covid-19 hal ini juga dikarenakan Dinas PSDA Provinsi Lampung bukan merupakan sektor essensial saat

pandemi Covid-19 dan bukan merupakan Dinas yang memberikan pelayanan publik secara langsung melainkan memberikan pelayanan melalui program yang bergerak pada infrastruktur di bidang pengelolaan sumber daya air.

Hal ini berdasarkan pada indikator kualitas yang disimpulkan kurang efektif karena ASN masih mengalami banyak kendala dalam proses mencapai tujuan namun tetap dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Kuantitas disimpulkan efektif karena ASN dapat mencapai jumlah target pekerjaan yang ditetapkan. Ketepatan waktu disimpulkan kurang efektif karena pekerjaan belum dapat diselesaikan secara cepat walaupun dapat diselesaikan tepat waktu serta kurang memiliki sikap disiplin. Efektivitas biaya disimpulkan kurang efektif karena ASN belum dapat menggunakan sumber daya organisasi secara maksimal. Kebutuhan pengawasan disimpulkan efektif karena ASN tetap membutuhkan bimbingan atasan dalam penyelesaian pekerjaan namun pengawasan terkait jam kerja dan presensi berjalan kurang efektif. Pengaruh Interpersonal disimpulkan kurang efektif karena ASN sulit melakukan komunikasi yang berdampak pada sulit melaksanakan kerjasama maupun koordinasi.

Sedangkan faktor pendukung kinerja ASN saat pandemi Covid-19 ialah kemampuan masing-masing ASN, kemauan maupun inisiatif kerja, motivasi kerja, kedisiplinan dan ASN yang adaptif terhadap perubahan pola kerja, fasilitas kantor yang memadai, dan penguasaan teknologi. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu pemberlakuan sistem kerja piket, masih ada ASN yang memiliki semangat dan motivasi kerja yang rendah serta sikap kurang disiplin terkait jam kantor, pimpinan memberikan kelonggaran terkait jam kerja, koordinasi belum berjalan efektif, terhambatnya pekerjaan yang memerlukan tanda tangan fisik, masih ada ASN yang belum memahami teknologi, dan penerapan refocussing yang berdampak pada pengurangan jumlah kegiatan yang sudah direncanakan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas saran yang dapat penulis berikan terkait efektivitas kinerja ASN pada masa pandemi Covid-19 di Kantor Dinas PSDA Provinsi Lampung sebagai berikut:

1. Memperbaiki manajemen ASN di Dinas PSDA Provinsi Lampung terutama terkait dengan kehadiran, jam kerja, serta target pekerjaan terutama saat situasi pandemi Covid-19 yang berdampak pada perubahan pola kerja
2. Sistem pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya sebaiknya lebih ditingkatkan lagi pada proses penyelesaian pekerjaan maupun hasil pekerjaan
3. Seharusnya pemimpin dapat memberikan penghargaan dan hukuman untuk meningkatkan prestasi kerja terutama memberikan peringatan maupun hukuman bagi ASN yang tidak disiplin
4. Menjaga komunikasi yang tetap terjalin dengan baik antara pimpinan dengan pegawai maupun antar sesama pegawai agar dapat memastikan pelaksanaan tugas tetap berjalan baik
5. Seharusnya ASN saat bekerja di rumah tetap berkomitmen untuk bertanggung jawab saat mendapatkan tugas dengan selalu *standby* selama jam kerja untuk dihubungi agar mempermudah menjalani koordinasi
6. Memberikan sosialisasi maupun pelatihan secara berkala dalam pemanfaatan teknologi terutama pelatihan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dengan berbasis elektronik
7. Mengajukan usulan kepada Pemerintah Provinsi Lampung untuk penggunaan tanda tangan elektronik yang berbentuk *barcode* yang berguna untuk efisiensi waktu ketika membutuhkan tanda tangan fisik yang berguna juga untuk menghindari adanya manipulasi terhadap tanda tangan yang dilakukan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab.

REFERENCES

- Apandi, A. (2020). Strategi Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Peningkatan E-Literasi dan Edukasi Kebijakan Publik. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*.
- Donni Juni Priansa, S. S. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*.
- Mokodongan, V. S. (2021). Kebijakan Pemerintah Dalam Penerapan New Normal Pasca Psbb Akibat Wabah Pandemi Covid-19. *Lex Administratum*.
- Mustapa, I. A., Hasbullah, H., & Aksan, S. C. (2019). Efektivitas Kinerja Pegawai Bidang Informasi Dan Mutasi Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu. *Katalogis*.
- Purwito, A. D., & Rachmawati, K. (2016). Efektivitas Kinerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Dalam Perspektif Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kantor Bappeda Kabupaten Ngawi. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Cet. I; Yogyakarta: Penerbit Teras, 2009)
- Tuwu, D. (2020). Kebijakan Pemerintah Dalam Penanganan Pandemi Covid-19. *Journal Publicuho*.
- Yulianto, Y. (2020, July). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Menuju Era New Normal. In *Prosiding Seminar STIAMI* (Vol. 7, No. 2).
- Zuliyanti Sri, (2005). Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Bagian Produksi PT Tri Cahya Purnama.

Sumber Lain :

- Indonesia.go.id*. (2020, Maret 2). Retrieved Agustus 13, 2021, from Kasus Covid-19 Pertama, Masyarakat Jangan Panik: <https://indonesia.go.id/narasi/indonesia-dalam-angka/ekonomi/kasuscovid-19-pertama-masyarakat-jangan-panik>
- <https://ppid.lampungprov.go.id>. (n.d.) Retrieved Agustus 13, 2021 from SE Gubernur Lampung No 045 287 VI POSKO 2021 Tentang PPKM Pencegahan Covid19
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2020 Tentang Pengutamaan Penggunaan Alokasi Anggaran Untuk Kegiatan Tertentu, Perubahan Alokasi, dan Penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Surat Edaran (SE) Gubernur Lampung Nomor: 045.2/1656/06/2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Tatanan Normal Baru Produktif dan Aman Corona *Virus Disease* 2019 (Covid-19) di Provinsi Lampung

