ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI CORONAVIRUS DISEASE 19 (COVID-19) DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik

Oleh:

Redha Revani
NIM. 07011281722080

Konsentrasi Manajemen Sektor Publik

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2021

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA MASA CORONA VIRUS DISEASE 19 (COVID-19) DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PALEMBANG

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik

Oleh :

REDHA REVIANI
07011281722080

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Januari 2021

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si
NIP. 196311061990031001

Pembimbing II

Dra. Martina, M.Si
NIP. 196603051993022001

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI CORONA VIRUS DISEASE 19 (COVID-19) DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PALEMBANG

SKRIPSI

Telah dipertahankan di Depan Tim
Penguji Pada tanggal Januari 2022
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI SKRIPSI

Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si
Ketua

Dra. Martina, M.Si
Anggota

Dr. Lili Erina, M.Si
Anggota

Dwi Mirani, S.IP., M.Si
Anggota

Palembang, Januari 2022
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya
Dekan,

Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Redha Reviani
NIM	:	07011281722080
Tempat dan Tanggal Lahir	:	Palembang, 21 Mei 1999
Program Studi/Jurusan	:	Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi	:	Analisis Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 19 (Covid-19) Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Indralaya,
Yang membuat pernyataan,

Redha Reviani
NIM. 07011281722080

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Jangan biarkan rasa takut kalah lebih besar dari pada kegembiraan untuk menang."

- Robert Kiyosaki-

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk :

1. **Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Saridin dan Ibu Sartini.**
2. **Mbaku serta adik-adikku tersayang Mita, Abid, dan Revan.**
3. **Teman-teman terbaikku, kalian luar biasa**.

ABSTRACT

During the Corona Virus Disease 19 (Covid-19) pandemic, organizations must have a strategy or method to maintain the performance of their employees because each individual's work completion is different, and requires many employees to work from home or WFH (Work From Home). A performance is needed as a driver to realize a certain behavior to achieve goals in self-satisfaction. The purpose of the study was to analyze the performance of employees during the corona virus disease 19 (covid-19) period at PT. Indonesian Railways Division III Palembang. The purpose of this study was to determine the performance of employees of PT. Indonesian Railways Divre III Palembang during the covid-19 pandemic using performance theory according to TR Mitchell with five dimensional indicators, namely, quality of work, punctuality, initiative, ability. This research method uses descriptive quantitative with data collection techniques using questionnaires / questionnaires distributed to all employees PT. Indonesian Railways Division III Palembang. The number of samples used in this study were 68 respondents with details per unit 11-12 people. Furthermore, the validity of the data was tested with validity and reliability tests, then, the data analysis technique used descriptive percentage analysis. Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that the analysis of employee performance during the corona virus disease 19 (covid-19) period wasPT. The Indonesian Railways Division III Palembang was 84.26% in the very good category. From the dimensions of work quality, 89.23% in the very good category, timeliness of 90.17% in the very good category, initiative by 83.42% in the very good category, ability by 74.10% in the good category, and communication scores of 84.70% in the very good category.

Keywords: Employee performance, Covid-19

Advisor I	***Advisor II***
Prof. Dr. H. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si	**Dra. Martina, M.Si**
NIP. 196311061990031001	**NIP. 196603051993022001**

Palembang, January 2022
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya

Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 198108272009121002

ABSTRAK

Dimasa pandemi *Corona Virus Disease* 19 (Covid-19), organisasi harus memiliki strategi atau cara untuk mempertahankan kinerja para pegawainya karena penyelesaian pekerjaan tiap individu berbeda-beda, dan mengharuskan tidak sedikit dari pegawai bekerja dari rumah atau WFH (Work From Home). Sebuah kinerja sangat dibutuhkan sebagai pendorong untuk mewujudkan suatu perilaku tertentu untuk mencapai tujuan dalam kepuasan dirinya. Tujuan penelitian untuk menganalisa kinerja pegawai pada masa corona virus disease 19 (covid-19) di PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang pada masa pademi covid-19 dengan menggunakan teori kinerja menurut T.R Mitchell dengan lima indikator dimensi yaitu, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif desktiptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner/angket yang dibagikan kepada seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 responden dengan perincian perunit 11-12 orang. Selanjutnya, diuji keabsahan data dengan uji validitas dan reliabilitas, kemudian, teknik analisis datanya menggunakan analisis deskriptif persentase. Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa analisis kinerja pegawai pada masa corona virus disease 19 (covid-19) di PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang adalah sebesar 84.26% kategori sangat baik. Dari dimensi kualitas kerja sebesar 89.23% kategori sangat baik, ketepatan waktu sebesar 90.17% kategori sangat baik, inisiatif sebesar 83.42% kategori sangat baik, kemampuan sebesar 74.10% kategori baik, serta komunikasi memperoleh nilai sebesar 84.70% kategori sangat baik.

Kata Kunci : Kinerja pegawai, Covid-19

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si	**Dra. Martina, M.Si**
NIP. 196311061990031001	**NIP. 196603051993022001**

Palembang, Januari 2022
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya

Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 198108272009121002

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Swt yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya panjatkan puji dan syukur kehadiratnya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan Ridhonya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Analisis Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 19 (Covid-19) Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang" sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S-1)Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Selama penulisan skripsi ini tentunya penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril, spiritual dan materil. Kasih yang tulus serta penghargaanyang setinggi-tingginya kepada:

1. Kedua orang tua Bapak Saridin dan Ibu Sartini sebagai orang yang tak pernah hentinya mendoakan serta memberi dukungan penuh untuk anaknya selama ini baik yang bersifatmoril maupun materil. Ridho mereka adalah Ridho Allah Swt.
2. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.SCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UniversitasSriwijaya
4. Zailani Surya Marpaung, S.Sos.,MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
5. Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si. sebagai Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan arahan, masukan dalam pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Martina, M.Si. sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan arahan, masukan dalam pembuatan skripsi ini.
7. Seluruh dosen beserta Staf yang ada di FISIP Universitas Sriwijaya yang telah

memberikan ilmu serta membantu dalam segala proses administrasi.

8. Seluruh Pegawai PT. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional III Palembang
9. Saudara-saudari kandung tercinta yang telah memberi dukungan dan doa.
10. Teman seperjuangan Administrasi Publik angkatan 2017 kampus Indralaya Universitas Sriwijaya
11. Seluruh kerabat dan sahabat yang mendukung proses pembuatan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan karunia, limpahan rahmat dan hidayah Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Atas segala perhatian dan kerjasamanya penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, Januari 2021
Penulis

Redha Reviani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING ..... **ii**
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iv**
MOTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
ABSTRAK ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**
DAFTAR ISTILAH SINGKATAN ..... **xvi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 8
1. Manfaat Teoritis 8
2. Manfaat Praktis 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **10**
A. Landasan Teori 10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2. Manajemen Kinerja 13
3. Pengertian Kinerja 15
4. Penilaian Kinerja 18
5. Pengukuran Kinerja 22
6. Manfaat Penilaian Kinerja 25
7. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 27
B. Penelitian Terdahulu 28
C. Kerangka Pemikiran 31
D. Hipotesis 32

BAB III METODE PENELITIAN 33
A. Jenis Penelitian 33
B. Definisi Konsep 33
C. Definisi Operasional 34
D. Data dan Sumber Data 35
E. Populasi Dan Sample 36
F. Instrumen Penelitian 37
G. Teknik Pengumpulan Data 38
H. Teknik Analisis Data 39
I. Uji Validitas 40
J. Uji Reliabilitas 40
K. Uji Hipotesis 41
L. Sistematika Penulisan 42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 44
A. Gambaran Umum 44
B. Uji Keabsahan Data 65
C. Karakteristik Responden 67
D. Analisis Hasil Angket Responden 71
BAB V PENUTUP 98
A. Kesimpulan 98
B. Saran 99
DAFTAR PUSTAKA 100
LAMPIRAN 103

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1. Pegawai PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang..... 1
2. Penilaian Kinerja Pegawai 4
3. Penelitian Terdahulu 29
4. Definisi Operasional..... 34
5. Jumlah pegawai PT. Kereta Api Indonesia Divree III Palembang..... 36
6. Pilihan Jawaban Skala Likert 38
7. Skala Interprestasi Skor..... 42
8. Hasil Uji Validitas 65
9. Hasil Uji Reliabilitas 66
10. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) Yang Telah Ditentukan..... 72
11. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mampu Memberikan Hasil Kerja Ketelitian Serta Kecermatan Dalam Pelaksanaan Dan Penyelesaian Tugas..... 73
12. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mampu Memahami Dan Menguasai Pekerjaan Yang Menjadi Tugas Pokok Pekerjaan 74
13. Skor Rata-Rata Dimensi Kualitas Kerja..... 75
14. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Waktu Yang Telah Ditentukan..... 76
15. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Bertanggung Jawab Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu 77
16. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mampu Menggunakan Waktu Dengan Efektif Dan Efisien Dalam Melaksanakan Tugas..... 78
17. Skor Rata-Rata Dimensi Ketepatan Waktu 79
18. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Yang Bersedia Melakukan Pekerjaan Tanpa Harus Diperintah Atau Diminta Dahulu Oleh Atasan 82
19. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Yang Inisiatif Mengambil Keputusan Sendiri Berkaitan Dengan Penyelesaian Pekerjaan..... 82
20. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Yang Inisiatif Mengemukakan Ide-Ide Baru Untuk Mengembangkan Organisasi..... 83
21. Skor Rata-Rata Dimensi Inisiatif 84

22. Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Berdasarkan Tingkat Pendidikan 85
23. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan Sesuai Dengan Pekerjaan 86
24. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Yang Mendapatkan Kesempatan Mengikuti Pelatihan Sesuai Tugas, Pokok, Dan Fungsi (TUPOKSI) 86
25. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Yang Mempunyai Pengalaman Pada Bagian Lain Sebelum Di Unit Ini 87
26. Skor Rata-Rata Dimensi Kemampuan 88
27. Tanggapan Responden tentang pemimpin yang selalu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai terkait pekerjaannya 90
28. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Yang Dapat Berkomunikasi Dengan Jelas Secara Lisan Maupun Tulisan 90
29. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Yang Mampu Berkomunikasi Dengan Sesama Pegawai Terutama Dalam Penyampaian Dan Penerimaan Berita 91
30. Skor Rata-Rata Dimensi Komunikasi 92
31. Rekapitulasi Analisis Kinerja Pegawai Pada Masa Corona Virus Disease 19 (COVID-19) Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang 93

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi PT. Kereta Api (Persero) Divre III Palembang..... 2
2. Teori T.R Mitchell 32
3. Peta Jalur Kereta Api Divre III Palembang..... 49
4. Struktur Organisasi PT. Kereta Api (Persero) Divre III Palembang..... 51
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 68
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 68
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja..... 69
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja..... 70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Tugas Dosen Pembimbing 104
Lampiran 2 Lembar Revisi Proposal Pembimbing I 105
Lampiran 3 Lembar Revisi Proposal Pembimbing II 106
Lampiran 4 Kartu Bimbingan Usulan Skripsi Pembimbing I 107
Lampiran 5 Kartu Bimbingan Usulan Skripsi Pembimbing II 108
Lampiran 6 Kartu Bimbingan Skripsi Pembimbing I 110
Lampiran 7 Kartu Bimbingan Skripsi Pembimbing II 111
Lampiran 8 Surat Izin Pengambilan Data PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang 112
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang 113
Lampiran 10 Surat Balasan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang 114
Lampiran 11 Dokumentasi 115
Lampiran 12 Pedoman Angket 117
Lampiran 13 Tabel r 120
Lampiran 14 Hasil Uji Validitas 122
Lampiran 15 Hasil Uji Reliabilitas 125
Lampiran 16 Tabulasi Data 126

DAFTAR ISTILAH SINGKATAN

COVID-19	: Corona Virus Disease 19
SOP	: Standar Operasional Prosedur
TUPOKSI	: Tugas Pokok dan Fungsi
DIVRE	: Divisi Regional
SDM	: Sumber Daya Manusia
WFH	: Work From Home
WFO	: Wrok From Office

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

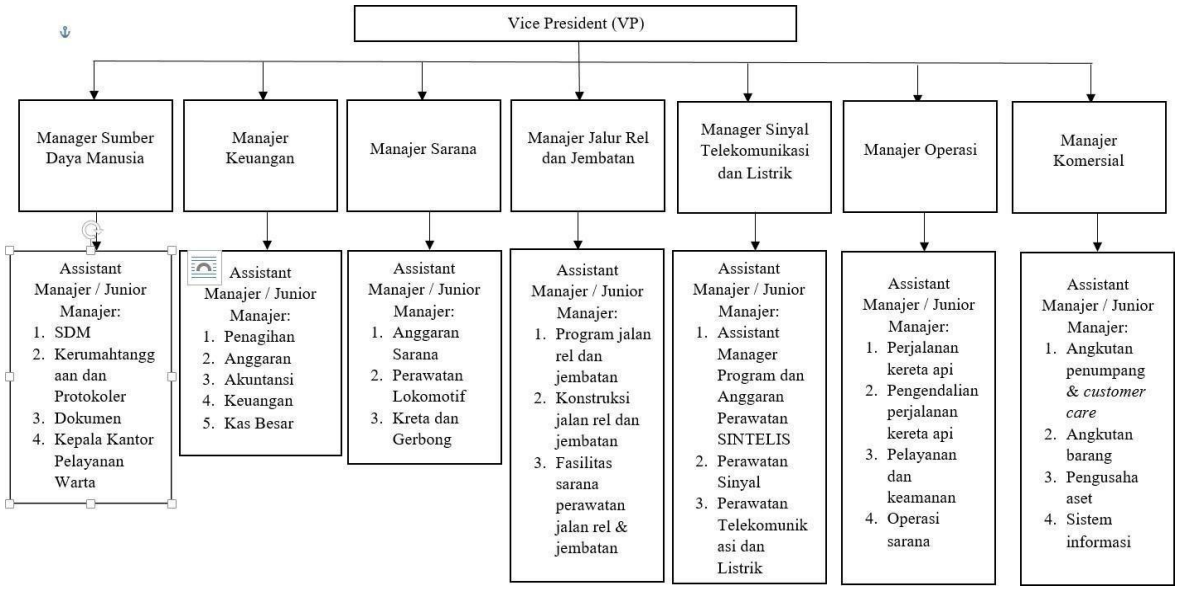
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa layanan angkutan penumpang dan barang di Indonesia. Memiliki visi yaitu menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders* dan mempunyai misi menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model usaha organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan bertujuan untuk melaksanakan dan mendukung kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi dengan menyediakan barang-jasa bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk melakukan ekspansi baik di pasar domestik maupun internasional di bidang perkeretaapian meliputi usaha pengangkutan orang dan barang dengan kereta api, kegiatan perawatan dan pengusahaan bisnis properti secara professional, serta pengusahaan bisnis penunjang prasarana dan sarana kereta api secara aktif untuk kemanfaatan umum. Dalam wilayah kerja yang cukup luas tersebar 4 Divisi Regional pulau sumatera dan 9 Daerah Operasi pulau Jawa. Dalam kesempatan kali ini penelitian dilakukan di salah satu wilayah kerja PT.Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu Divisi Regional III Palembangm Unit Sumber Daya Manusia.

Tabel 1 Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

No	Pegawai	Jumlah
1.	Pegawai Laki-Laki	2460
2.	Pegawai Perempuan	87
JUMLAH		**2.547**

Sumber : Data Kepegawaian Bagian SDM & Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang terdapat 16 unit kerja, yaitu awak sarana perkeretaapian, kantor perawatan sarana dipo, kantor unit sarana, komersial angkutan KA, komersial optimalisasi aset, stasiun, umum dan administrasi, pengoperasian prasarana, perawatan fasilitas balai yasa, perawatan JJ, Perawatan sarana dipo, perawatan sintelis dan LAA, renwas JJ, renwas operasi sarana, renwas pengoprasian prasarana, rinwas sintelis. Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang berjumlah 2.547 pegawai yang terbagi di 16 unit kerja. Masing-masing unit diarahkan untuk melaksanakan dan meningkatkan kualitas sumber saya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang bertanggung jawab serta disiplin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pegawai kantor di Divisi Regional III Palembang adalah sebagai unsur Pendukung Operasional dan menyelenggarakan manajemen karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dengan volume tugas dan beban pekerjaan yang tidak sama.



Gambar 1 Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)Divre III Palembang

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

Tugas pokok dan tanggung jawab pegwai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang dibantu oleh beberapa manager diantaranya adalah Manager

Humasda, Manager Hukum, Manager SDM dan Umum, Manager sistem Informasi, Manager Keuangan, Manager Sarana, Manager Operasi, Manager Jalan Rel dan Jembatan, Manager Pemasaran Angkutan, Manager Pengamanan, Manager Pengadaan Barang dan Jasa, Manager Sintelis, Manager Pengusahaan Aset.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Di tahun 2020, dunia dikagetkan dengan adanya wabah penyakit yang membuat resah seluruh dunia. Wabah ini diakibatkan oleh adanya virus yang bernama covid-19, dengan adanya wabah ini, aktivitaas disetiap negara menjadi kacau. Dampak dari wabah ini mengacaukan kegiatan diberbagai sektor, salah satu sektor yang paling terimbas oleh adanya wabah ini adalah ekonomi. Dimasa pandemi ini tentunya terjadi perubahan yang signifikan, hampir seluruh perusahaan melakukan perubahan dalam aktivitasnya. Salah satu aktivitas perusahaan dalam menyikapi pandemi ini yaitu dengan melakukan WFH (*Work From Home*).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang salah satu perusahaan yang mengikuti anjuran pemerintah dalam menerapkan pembagian sistem kerja yaitu *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO). Work From Home adalah sebuah konsep kerja di mana pegawai dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Kondisi WFH atau bekerja darirumah di tengah wabah corona dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Sesuai dengan protokol kesehatan yang ada pegawai yang usianya di atas 45 tahun dianjurkan melakukan WFH secaara bergantian.

Secara umum sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu individu dan sumber utama yang bekerja sebagai inti penggerak dari sebuah perusahaan atau organisasi. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi pekerjaan seseorang yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan. Pekerjaan yang diinginkan perusahaan oleh para pekerja memiliki standar mutu atau kualitas yang baik untuk mengukur keberhasilan kinerja pegawai. Namun kualitas kerja beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penilaian kinerja yang dihasilkan menurun. Berdasarkan data di bawah penilaian kinerja pegawai sudah sangat baik, dapat dilihat dari skor yang ada hampir mendekati kata sempurna rata-rata realisasi dari penilaian kinerja tersebut berada di angka 90%.

Tabel 2 Penilaian Kinerja Pegawai

No	Indikator	Satuan	Target	Bobot	Realisasi	Skor
1	Kualitas hasil kerja	%	100,00	20,00	98,00	19,6
2	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	%	100,00	20.00	99,00	19,8
3	Persentase kehadiran (kecuali cuti dan sakit)	%	100,00	20,00	99,00	19,8
4	Jumlah hukuman disiplin	%	100,00	20,00	0,00	20
5	Jumlah keluhan atasan/rekan	%	100,00	20,00	0,00	20
					TOTAL :	**99,2**

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang

Perbedaan paling mencolok saat jam kerja dari sebelum pandemi hingga saat ini yaitu mengenai interaksi antar pegawai, karena selama ini ketika bekerja di kantor sesama pegawai bisa interaksi secara langsung tetapi karena adanya pandemi COVID-19

hanya bisa dilakukan secara virtual baik formal maupun informal. Komunikasi merupakan kunci penting untuk melakuakan pekerjaan dengan baik. Para pegawai juga menghadapi berbagaiperubahan dalam sisi aktivitas operasional perkantoran, kebiasaan baru yang harus dilakukan untuk tetap menjaga kesehatan yaitu dilakuknnya pengecekan suhu badan, mencuci tangan, membawa *hand sanitizer*, mengenakan masker, dan menjaga jarak dengan orang lain. Adapun aturan yang di terapkan selama berlangsung pandemic sesuai dengan KementerianKesehatan RI, yang mana menerbitkan Keputusan Menteri Kesehatan nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian COVID-19 di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha padaSituasi Pandemi sebagai berikut:

1. Pihak manajemen agar senantiasa memantau dan memperbaruhi perkembangan informasi tentang COVD-19 diwilayahnya (secara berkala dapat diakses di infeksiemerging.kemkes.go.id dan kebijakan pemerintah daerah setempat).
2. Pembentukan Tim Penanganan COVID-19 di tempat kerja yang terdiri dari pimpinan, bagiankepegawaian, bagian K3, dan petugas kesehatan yang diperkuat dengan surat keputusan dari pimpinan tempat kerja.
3. Pimpinan atau pemberi kerja memberikan kebijakan dan prosedur untuk pekerja melaporkansetiap ada kasus dicurigai COVID-19 (gejala demam, batuk, pilek, nyeri tenggorokan, sesak napas) untuk dilakukan pemantauan oleh petugas kesehatan.
4. Tidak memperlakukan kasus positif sebagai suatu stigma.
5. Pengaturan bekerja dari rumah (*work from home*).

Lalu, menentukan pekerja esensial yang perlu tetap bekerja/datang ke tempat kerja,dan pekerja yang dapat melakukan pekerjaan dari rumah.

1. Di pintu masuk tempat kerja, lakukan pengukuran suhu menggunakan *thermo gun*,

dan sebelum masuk kerja terapkan *Self-Assessment* Risiko COVID-19 untuk memastikan pekerjayang akan masuk kerja dalam kondisi tidak terjangkit COVID-19.

2. Pengaturan waktu kerja tidak terlalu panjang (lembur), yang akan mengakibatkan pekerja kekurangan waktu untuk beristirahat yang dapat menyebabkan penurunan sistem kekebalan/imunitas tubuh.

Selain tempat kerja, tatanan new normal juga diterapkan bagi para pegawai. Berikut aturannya:

1. Pekerja harus memastikan diri dalam kondisi sehat. Jika ada keluhan batuk, pilek, ataudemam, maka disarankan tetap tinggal di rumah.
2. Selama perjalanan, pekerja diminta memakai masker.
3. Sebisa mungkin tidak menggunakan transportasi umum. Jika terpaksa menggunakan, maka pekerja disarankan jaga jarak dengan orang lain minimal satu meter, tidak sering menyentuh fasilitas umum, dan gunakan *hand sanitizer*. Bila pekerja naik ojek *online*, disarankan memakai helmpribadi.
4. Pembayaran transportasi umum disarankan memakai transaksi non-tunai. Jikaterpaksamemegang uang, maka segera gunakan *hand sanitizer* sesudahnya.
5. Selama perjalanan, upayakan tidak menyentuh wajah atau mengucek mata dengan tangan gunakan tisu bersih bila terpaksa.

Aturan selanjutnya yaitu saat berlangsungnya jam kerja bagi para pegawai:

1. Segera cuci tangan dengan sabun dan air mengalir.
2. Gunakan siku untuk membuka pintu dan menekan tombol *lift*. Diharapkan tidak berkerumun,dan menjaga jarak di *lift* dengan posisi saling membelakangi.
3. Bersihkan meja atau area kerja dengan disinfektan.
4. Tidak sering menyentuh fasilitas atau peralatan yang dipakai bersama di area kerja.

Jika telah menyentuh, maka segera gunakan *hand sanitizer*.

5. Jaga jarak dengan rekan kerja minimal 1 meter.
6. Usahakan aliran udara dan sinar matahari masuk ke ruang kerja.
7. Disiplin memakai masker dan membiasakan tidak berjabat tangan.
8. Berjemur di bawah sinar matahari pada jam 10.00 minimal 10 menit.

Saat kembali ke rumah:

1. Jangan bersentuhan dengan anggota keluarga sebelum membersihkan diri (mandi dan mengganti pakaian).
2. Disarankan segera cuci pakaian dan masker dengan detergen. Bila menggunakan masker sekali pakai, sebelum dibuang robek dan basahi dahulu dengan disinfektan agartidak mencemari petugas pengelola sampah.
3. Bila dirasa perlu, bersihkan *handphone*, kacamata, dan tas dengan disinfektan.
4. Tingkatkan daya tahan tubuh dengan konsumsi gizi seimbang, aktivitas fisik minimal 30 menitper hari, istirahat cukup (tidur minimal 7 jam), dan berjemur di pagi hari.
5. Lebih berhati-hati bila memiliki penyakit degeneratif, seperti diabetes, hipertensi, gangguanparu, gangguan ginjal, atau kondisi *immunocompromised*/penyakit autoimun dan kehamilan.
6. Upayakan penyakit degeneratif selalu dalam kondisi terkontrol.

Dengan demikian, di masa pandemi seperti sekarang tentunya terjadi perubahan yang signifikan diberbagai bidang. Prusahaan dituntut untuk terus mempersiapkan, mengantisipasi, dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Perusahaan yang mempunyai kinerja pegawai yang baik, akan mudah mencapai tujuannya. Perusahaan pada masa paandemi tentu membutuhkan kinerja pegawai yang baik dilihat dari kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, serta komunikasi. Berdasarkan

latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih dalam berjudul "Analisis Kinierja Pegawai Pada Masa Corona Virus Disease 19 (COVID-19) Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dkemukakan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 19 (COVID-19) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang?"

C. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Corona Virus Disease 19 (COVID-19) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memperkaya wawasan di bidang ilmu Administrasi Publik, terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sektor Publik khususnya mengenai Kinerja Pegawai pada masa Corona Virus Disease 19 (COVID-19) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, bermanfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir penulis melalui karya ilmiah, serta melatih penulis untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
2. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan informasi secara tertulis

maupun sebagai referensi tulisan mengenai Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Corona Virus Disease (COVID-19) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

3. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi aplikasi dari pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan ke dalam kehidupan nyata.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

A. Dale Timpe. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia

Arsyad, Lincolin. 2004. *Ekonomi Pembangunan. Edisi Keempat.* Yogyakarta: STIE YKPN

Atmosoeprapto, Kisdarto. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Crosbie, T & Moore, J. 2004. *Work-life Balance and Working from Home*. Teesside University

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. 2020. *Pedoman Penulisan Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Publik*.

Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam Sepuluh Menit*. Yogyakarta: Andi

H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yaang Kompetitif, Cetakan ke-7*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Mangkunegara Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Karyawan SDM, Cetakan Kelima*. Refika Aditama ; Jakarta

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE

Rao, TV. 1986. *Performance Appraisal : Theory and Practice (Penilaian Presztasi Kerja : teori dan Praktek)*. Alih Bahasa Ny L. Mulyana. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.

Rivai, Veithzal. Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Edisi kedua*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, P. Stephen. Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 16.* Jakarta: PT Salemba Empat

Ruky, Ahmad S. 2012. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Madar Maju

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sugiyono. 2007. *Meotode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RdanD.* Bandung :Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Admnistrasi, Edisi 22*. Bandung : Alfabeta.

Silalahi Ulber. 2011. *Asas Asas Manajemen*. Bandung : PT. Rafika Aditama

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.

Undang–Undang :

Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan

Peraturan :

Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 03 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro Dan Pembentukan Posko Penanganan Coronavirus Desease 2019 Di Tingkat Desa Dan Kelurahan Untuk Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease 2019

Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat Corona Virus Disease 2019 Di Wilayah Jawa Dan Bali

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07 /Menkes/328/2020 Tentang Panduan Pencegahan Dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Di Tempat Kerja Perkantoran DanIndustri Dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha Pada Situasi Pandemi