

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEEFEKTIFAN KINERJA ORGANISASI DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN OGAN ILIR DI
MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2021**

SKRIPSI

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



Oleh :

**TESA FEBRIYANTI
NIM. 07011181823015**

Konsentrasi Manajemen Sektor Publik

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

KEEFEKTIFAN KINERJA ORGANISASI DI MASA PANDEMI COVID-19 DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN OGAN ILIR

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh

Derajat Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik

Oleh :

Tesa Febriyanti

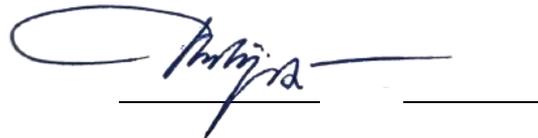
07011181823015

Pembimbing I

1. Dr. Ardiyan Saptawan, M.SI
NIP. 196511171990031004

Tanda Tangan

Tanggal



Pembimbing II

2. Zailani Surya Marpaung, S.Sos.,
M.PA
NIP. 198108272009121002



Mengetahui

Ketua Jurusan,



Dr. A. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.

NIP. 196911101994011001

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEEFEKTIFAN
KINERJA ORGANISASI DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN OGAN ILIR DI MASA PANDEMI COVID-19
TAHUN 2021”**

**Skripsi
Oleh :**

**Tesa Febriyanti
07011181823015**

**Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 12 Oktober 2022**

Pembimbing :

1. Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si
NIP.196511171990031004

2. Zailani Surya Marpaung, S.Sos., M.PA
NIP. 198108272009121002

Tanda Tangan

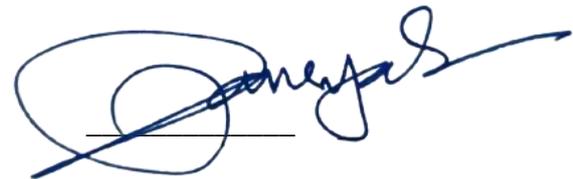


Penguji :

1. Drs. Gatot Budiarto, MS
NIP. 195806091984031002

2. Januar Eko Aryansah, S.IP., S.H., M.Si
NIP. 198801272019031005

Tanda Tangan



Mengetahui,



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tesa Febriyanti
NIM : 07011181823015
Tempat/Tanggal Lahir : Kampung Jeruk/ 21 Februari 2000
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keefektifan Kinerja Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari dosen pembimbing yang telah 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 ketidaksesuaian dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Indralaya, 7 November 2022

Yang memb.



Tesa Febriyanti
NIM. 07011181823015

LEMBAR PERSEMBAHAN

MOTO

Barangsiapa menginginkan kebahagiaan dunia, maka tuntutlah ilmu dan barangsiapa yang ingin kebahagiaan akhirat tuntutlah ilmu, dan barrangsiapa yang menginginkan keduanya maka tuntutlah ilmu pengetahuan.

(Rasulullah SAW)

Atas Rahmat Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orangtuaku, Bapak Muhammad dan Ibu Hajima Lara
2. Kakak ku Heri (Alm) ayukku Ayu Andira dan Kakak Iparku Rawan Shaleh
3. Dosen dan Pegawai Fisip UNSRI
4. Teman-teman seperjuangan Ilmu Administrasi Publik 2018
5. Almamaterku, Universitas Sriwijaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan kinerja organisasi Dinas Lingkungan Hidup di masa pandemi covid-19 Tahun 2021. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yaitu bertujuan menggambarkan kenyataan yang di amati dan menjelaskan masalah-masalah yang diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan Faktor Faktor yang mempengaruhi Keefektifan Kinerja Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021 tidak efektif karena target kinerja hanya mencapai 60% hal tersebut dipengaruhi oleh Karakteristik Organisasi, Karakteristik Lingkungan, Karakteristik Pekerja dan Karakteristik Kebijakan Praktik. agar mencapai kinerja yang efektif maka direkomendasikan saran dari hasil penelitian ini adalah Memberikan perhatian khusus agar lebih menghargai waktu, meningkatkan hubungan komunikasi yang lebih baik antara pegawai dan atasan, menuntut pegawai untuk bersikap dan berperilaku yang optimal dalam bekerja dengan cara lebih meminimalisirkan rasa jenuh dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan pada saat bekerja dari rumah, pegawai diperkenankan untuk menggunakan faislitas kantor sama halnya sarana dan prasaran yang ada dikantor untuk dipakai oleh pegawai seperti laptop, printer, dan lain sebagainya agar dapat digunakan dari rumah.

Kata Kunci : Keefektifan, Kinerja Organisasi, Covid-19.

Pembimbing 1



Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si
NIP. 196511171990031004

Pembimbing 2



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

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that affect the effectiveness of the Environmental Service's organizational performance during the COVID-19 pandemic in 2021. The method used is descriptive qualitative, which aims to describe the observed reality and explain the problems studied. The results of this study indicate that the factors that affect the effectiveness of the Organizational Performance of the Environmental Service of Ogan Ilir Regency during the Covid-19 Pandemic Period in 2021 are not effective because the performance target only reaches 60%, this is influenced by Organizational Characteristics, Environmental Characteristics, Worker Characteristics and Practice Policy Characteristics. . In order to achieve effective performance, it is recommended that the suggestions from the results of this study are to give special attention to more respect for time, to improve better communication relations between employees and superiors, to require employees to behave and behave optimally at work in a way that minimizes boredom and completes work. the work given by the leadership when working from home, employees are allowed to use office facilities as well as facilities and infrastructure available at the office for use by employees such as laptops, printers, and so on so that they can be used from home.

Keywords: Effectiveness, Organizational Performance, Covid-19

Advisor 1



Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si
NIP. 196511171990031004

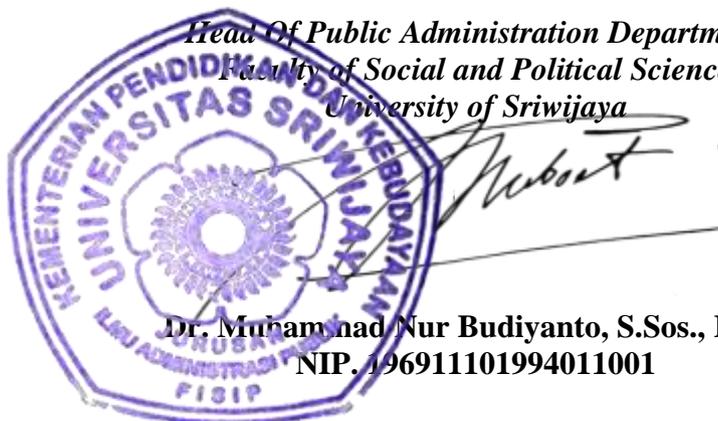
Advisor 2



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

Knowing,

*Head Of Public Administration Department
Faculty of Social and Political Science
University of Sriwijaya*



Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya serta kesehatan jasmani dan rohani yang dilimpahkan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda Rasul Muhammad SAW yang telah mengantar manusia ke alam yang penuh ilmu pengetahuan.

Skripsi ini berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keefektifan Kinerja Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021”**

Skripsi ini merupakan kewajiban yang harus diselesaikan oleh Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya. tujuan utama penulisan Skripsi ini untuk menilai kecakapan mahasiswa dalam memecahkan masalah serta ilmiah melalui penelitian mandiri, menganalisa dan menarik kesimpulan secara sistematis serta melaporkan hasil penelitian tersebut dalam bentuk skripsi.

Dalam pembuatan skripsi ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih belum sempurna, oleh karenanya dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan kesempatan ini juga, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang tinggi yang disampaikan kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar dan dalam keadaan sehat walafiat.
2. Kedua orang tua penulis Bapak Muhammad dan Ibu Hajima yang selalu mendoakan, mensupport baik secara materil atau non materil dan tak lupa selalu memberikan semangat kepada penulis
3. Bapak Prof. Dr. Anis Saggaff, MSCE, IPU selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
5. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
6. Bapak Januar Eko Ariyansah, S.IP., S.H., M.SI selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya
7. Bapak Dr. Ardiyan Saptawan, M.SI selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan membantu mengarahkan penulis dalam pelaksanaan hingga penyelesaian penyusunan skripsi ini
8. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama perkuliahan hingga saat ini
9. Bapak Mohd. Husni Tamrin, SH, M.Si selaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupten Ogan Ilir

10. Ibu Mira Diani, ST., M.Si selaku Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Ogan Ilir
11. Bapak M. Doni Mundarta, S.Sos., M.Si selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Ogan Ilir
12. Ibu NS.Salvari Gustini Ayu Dwi Putri, SS.Kep., M.K.M selaku Kepala Sub Bagian Perencanaan Dinas Lingkungan Hidup dan Pertanahan Kabupaten Ogan Ilir
13. kakak kandung ku Ayu Andira dan kakak ipar ku yang selalu memberikan dukungan dan bantuan semasa pembuatan skripsi
14. keponakan cikwung Rafaelo Fathir Alqahfi dan Sabriel Rayyan Alqahfi yang selalu mensupport cikwung semasa pembuatan skripsi ini
15. keluarga besar Heri Purwanto, SH dan istri Hengki Sartika, SE yang selalu memberikan support bantuan materil maupun non materil
16. keluarga om Dori dan tante Reni yang selalu memberikan support bantuan materil maupun non materil
17. keluarga besar wawak Ismi yang selalu memberikan support bantuan materil maupun non materil
18. teman seperjuangan Ilmu Administrasi Publik FISIP Universitas Sriwijaya khususnya angkatan 2018 kampus inderalaya, yang diharapkan senantiasa untuk terus maju hingga akhirnya kesuksesan menghampiri.
19. Teman seperjuangan sekaligus sahabat yaitu Risma Melfina Sari, Fahda nariyah Barlian, Angel, Kurnia, Yogi, Adinda, Loin, akan menjadi kenangan indah pernah bekerjasama bersama kalian dan bantuan kalian.
20. Sahabat Silvia Ayu Lestari, Veni Melandari, Dayang Dea, Melisa yang selalu menghibur dikala semangat penulis memudar
21. Segenap Grup Anggota BA yang selalu meberikan suport dari awal pembuatan skripsi
22. Bang Fadli, Kakak Faliq, kak Sandy, kak Yoga, yang selalu memberikan suport dari awal pembuatan skripsi ini
23. Seluruh pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Indralaya,Oktober 2022



Tesa Febriyanti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
1. Manajemen Sektor Publik	12
2. Efektivitas Organisasi	14
3. Kriteria Organisasi	15
4. Kinerja	16
5. Indikator Kinerja	19
6. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
7. Penilaian Kinerja	21
8. Bekerja Dari Rumah	24
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pemikiran	27
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Definisi Konsep	27
C. Fokus Penelitian	29
D. Jenis dan Sumber Data	31
E. Informan Penelitian	31
F. Teknis Pengambilan Data	31
G. Teknik Analisis Data	32
H. Lokasi Penelitian	34
BAB IV PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum Dinas	35
1. Sejarah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir	35

2. Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir	36
3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir	37
4. Struktur Organisasi	46
5. Sumber Daya Manusia Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir	47
B. Hasil dan Pembahasan	48
1. Karakteristik Organisasi	49
2. Karakteristik Lingkungan	57
3. Karakteristik Pekerja	70
4. Karakteristik Kebijakan dan Praktek	75
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekapitulasi Absen Pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup	4
Tabel 2. Rekapitulasi Absen Pegawai ASN selama WFH	4
Tabel 3. Tabel Uraian Anggaran Dinas Lingkungan Hidup.....	6
Tabel 4. Penelitian Terdahulu	25
Tabel 5. Fokus Penelitian	28
Tabel 6. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel 7. Jumlah Pegawai Non PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 8 Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Sukarela.....	46
Tabel 9 Hasil perhitungan Nilai Desa prokLim	61
Tabel 10 Daftar Perusahaan Pembina	61
Tabel 11 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan per Agustus 2021	64
Tabel 12 Jumlah Pegawai Non PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan per Agustus 2021	64
Tabel 13 Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Sukarela.....	64
Tabel 14. Matriks Hasil Penelitian.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Perkembangan Virus Covid-19 di Indonesia.....	2
Gambar 2. Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 3 Struktur Organisas Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir.....	45
Gambar 4 surat Peraturan Bupati Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan	49
Gambar 5 Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup	49
Gambar 6 dokumentasi apel pagi Dinas Lingkungan Hidup	53
Gambar 7. sosialisasi Kegiatan Adiwiyata.....	59
Gambar 8 rapat Sosialisasi pembinaan proKlim pada pada Perusahaan di Kabupaten Ogan Ilir.....	62
Gambar 9. Renstra Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir	72
Gambar 10. standar pelayanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Virus Corona atau *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-coV-2) merupakan virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit ini mengakibatkan infeksi yang disebut Covid-19. Virus Corona bisa mengakibatkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian.

Covid-19 pertama kali terdeteksi di kota Wuhan, Hubei, Tiongkok pada tanggal 31 Desember 2019 dan ditetapkan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia *World Healty Organizattion* (WHO) pada tanggal 12 Maret 2020. Hingga saat ini membuat Covid-19 menjadi perhatian utama dunia. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh (Yunus & Rezki, 2020:2) sebagai berikut:

“Di penghujung akhir tahun 2019 masyarakat dunia digemparkan oleh kedatangan Virus penyakit menular yaitu *Coronavirus Disease-19* atau yang lebih akrab dikenal dengan virus Covid-19. *Coronavirus Disease-19* merupakan sekumpulan virus yang berasal dari subfamili *Orthocoronavirinae* dalam keluarga *CoronaViridae* dan Ordo *Nidovirales*.”

Penyakit Virus Corona Covid-19 merupakan virus jenis baru yang menyebar pada tahun 2020 ini yang berasal dari dari Wuhan, Cina. Virus ini sudah menginfeksi 287.008 orang per tanggal 30 September 2020. Jumlah kematian mencapai 10.740 dan jumlah pasien yang sembuh 214.917 orang. Meskipun Covid-19 ini diobati tentunya akan lebih baik untuk dilakukan pencegahan agar tidak banyaknya pasien yang membutuhkan tenaga medis.

Pada awal tahun 2020 wabah ini mulai masuk ke Indonesia, berawal dari interaksi antara warga lokal dengan turis yang sedang berkunjung ke Indonesia. Virus ini sangat cepat menyabar dalam waktu singkat jumlah kasus di Indonesia.

Peningkatan jumlah kasus yang cepat perharinya di Indonesia membuat pemerintah membuat suatu kebijakan atau langkah pencegahan dalam melawan virus Covid-19 ini.

Peningkatan jumlah kasus yang ada di Indonesia saat ini dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 1. Perkembangan Virus Covid-19 di Indonesia

Sumber : diolah penulis berdasarkan dari data resmi Satuan Tugas (Satgas) penanganan Covid-19

Dari gambar tersebut dapat terlihat bahwa jumlah kasus yang terkonfirmasi sebanyak 4.510,480 yang terdiri dari jumlah kasus perhari sebanyak 36,057 kasus pada hari sebelumnya. Pemerintah pun membuat kebijakan PSBB diterapkan pemerintah dimana semua aktivitas yang dilakukan di luar rumah dikurangi agar masyarakat tidak membuat kerumunan, pemerintah sangat mengkhawatirkan lingkungan perkantoran, sekolah dan pusat perbelanjaan yang menjadi klaster baru untuk tetap dirumah, dan para karyawan agar tetap bekerja dirumah atau WFH.

Dari berbagai aturan PSBB Pemerintah demi menjalankan *system* Pemerintahan yang efektif di masa pandemi melalui Surat Edaran Menteri PAN-RB No.19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam upaya pencegahan Covid-19 di lingkungan Instansi Pemerintah dalam pelaksanaan tugas dan

fungsi setiap bidang yang ada dapat berjalan secara efektif untuk mencapai kinerja masing-masing unit organisasi pada instansi pemerintah.

Berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2021 tentang Perpanjangan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro dan Mengoptimalkan Posko Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 di tingkat Desa dan Kelurahan untuk Pengendalian Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 yang ditetapkan pada tanggal 5 Juli 2021.

Bekerja dari rumah (WFH) tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Sehingga WFH merupakan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008:149).

Menurut Crosbie dan Moore dalam (Lisanti, 2014:14), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah. Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan, disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Adanya fenomena sosial atau yang saat ini seperti Virus yang sedang berkembang di Indonesia terutama di Kabupaten Ogan Ilir ini. Covid-19 merupakan sebuah penyakit yang disebabkan dari turunan corona virus baru sehingga penyakit seluruh masyarakat diwajibkan menyesuaikan dari fenomena wabah penyakit yang terjadi.

Kebijakan bekerja dari rumah (WFH) juga dirasakan oleh Pemerintah Ogan Ilir khususnya di Dinas Lingkungan hidup ini melakukan WFH atas dasar surat edaran dari Bupati Ogan Ilir Nomor:1184/SE/BKPSDM/2021 tentang pelaksanaan Kegiatan Perkantoran Selama Perpanjangan Pemberlakuan pembatasan Kegiatan Masyarakat disemua Instansi di Kabupaten Ogan Ilir mengikuti aturan demi mengurangi penyebarannya di lingkungan Pemerintahan.

Dinas Lingkungan Hidup juga menerapkan WFH dikarenakan ada beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terkena virus corona sehingga mengharuskan pegawai tersebut melakukan isolasi mandiri guna mengurangi penyebarannya di lingkungan kantor Dinas Lingkungan Hidup.

Adapun Rekapitulasi daftar hadir Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir pada masa pandemi Covid-19 di bulan Agustus dan September dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Absen Pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Cuti	Dinas Luar	Kurus/Pelatihan	Jumlah Absensi
1.	Agustus	20	20	11	-	13	-	47	-	71
2.	September	20	22	11	-	13	-	55	-	79

Sumber: Subbagian Umum dan Kepegawaian DLH, 2021

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa, banyaknya pegawai yang melakukan dinas luar pada satu bulan berjalan membuat kekurangan dalam sumber daya manusia yang ada. Hal ini terlihat bahwa jumlah izin pada bulan agustus dan september yaitu 11 dan pegawai yang tanpa keterangan juga memiliki jumlah yang sama yaitu 13.

Tabel 2. Rekapitulasi Absen Pegawai ASN selama WFH

No.	Jenis	Bulan Agustus	Bulan September	Jumlah Pegawai
1.	Bekerja dari rumah (WFH)	124	80	20 Pegawai

Sumber: Subbagian Umum dan Kepegawaian Tahun 2021

Penerapan WFH ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah, karena tidak semua bidang pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan WFH yang secara langsung dapat mempengaruhi

kinerja pegawai seperti kelengkapan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan lingkungan di rumah, dan lain sebagainya.

Adanya WFH tentunya kondisi yang berbeda dirasakan oleh para pegawai dimana ketika pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor dengan fasilitas dan data yang memadai yang seharusnya mempermudah pekerjaan Aparatur Sipil Negara tetapi dikerjakan di rumah dengan suasana kerja yang berbeda dengan fasilitas kerja dan data yang seadanya maka hal ini apakah sangat mempengaruhi sistem kerja para pegawai dalam menjalani tugasnya atau tidak memiliki pengaruh apapun terhadap hasil kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara yang isoman maupun yang mendapatkan jadwal WFH.

Selama ditetapkannya WFH pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup, rata-rata pegawai Aparatur Sipil Negara tidak mengeluh tentang kebijakan WFH yang di terapkan. Kebanyakan dari pegawai sangat menikmati WFH karena bisa lebih dekat dengan keluarga, walaupun begitu ada juga pegawai yang kurang setuju dengan kebijakan WFH karena menurutnya hanya membuat pegawai menjadi malas dalam bekerja.

Salah satu kendala dalam penerapan WFH yaitu Distraksi atau hambatan dalam melakukan penyelesaian suatu pekerjaan yang ada. Salah satu bentuk distraksi ini seperti gangguan pada peralatan kerja yang tidak mendukung serta jaringan komunikasi yang sering terganggu dan terputus tiba-tiba. Kurangnya kepercayaan dalam melakukan penyelesaian suatu pekerjaan tentu akan membuat semangat kerja menurun. Pegawai mengalami dilema atau kurang semangat yang membuat kurangnya fokus ketika sedang bekerja dari rumah. Hal ini didasarkan pada rumah yang menjadi tempat istirahat, bukan tempatnya bekerja. Sehingga pegawai yang memiliki semangat kerja yang menurun tentu berpengaruh terhadap kinerja yang kurang maksimal dan menurunnya hasil kinerja pegawai tersebut.

Tabel 3. Tabel Uraian Anggaran Dinas Lingkungan Hidup

Uraian	Anggaran					
	2020			2021		
	Target	Realisasi	Hasil	Target	Realisasi	Hasil
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	789.980.00	174.780.000	28,14%	758.265.000	145.735.000	16.12%
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	254.500.000	124.300.000	95,47%	240.000.000	35.000.000	12,73%
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia	56.000.000	0,00	0,00	45.000.000	00,00	00,00

Sumber: Dokumen anggaran DLH, 2020-2021

Berdasarkan hasil uraian tabel 3 dapat dilihat bahwa dari tahun 2020 sampai 2021 adalah uraian anggaran untuk kegiatan dalam peningkatan Indikator capaian kinerja. Pada tahun 2020 sampai 2021 terdapat penyusutan anggaran bahkan ditemukan sebuah fakta kegiatan dimana pada program peningkatan kapasitas sumber daya manusia tidak ada realisasi anggarannya pada tahun 2021. Yang dimana pada tahun tersebut kegiatan bekerja dari rumah dilaksanakan dengan sepenuhnya. Pada uraian kegiatan program peningkatan kapasitas sumber daya manusia di tahun 2021 ada realisasi anggarannya, yang dimana program tersebut adalah kegiatan penting dimana para aparatur/pegawai diberi pengetahuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang handal, dan hal tersebut perlu dilakukan mengingat kegiatan WFH tengah berlangsung dan pembekalan bagi para pegawai perlu dilakukan. Penyusutan anggaran pun juga terjadi dalam uraian tugas terkhusus pada tahun 2020-2021 dimana masa WFH dan pandemi Covid-19 masih berlangsung. Sehingga dengan adanya penyusutan dana anggaran per tahun akan mengakibatkan capaian kinerja tidak terpenuhi sepenuhnya, mengingat akan hal itu dana anggaran tersebut sangat berpengaruh dalam penunjang selama pelaksanaan WFH pada masa pandemi. Terutama indikator penunjang sarana dan prasarana kantor terkait kebutuhan kantor dan kebutuhan pegawai selama diterapkannya WFH.

Fenomena Covid-19 ini dapat menimbulkan terjadinya ketidakefektifan selama masa Pandemi terutama pada saat diberlakukannya WFH di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir berdasarkan data Anggaran pada tabel 3 di atas bahwa penerapan WFH di Dinas Lingkungan Hidup mengakibatkan terjadinya ketidakefektifan yang dapat menyebabkan terkendala pada saat kerja seperti sulitnya bertemu secara fisik sebagai makhluk sosial, sehingga terjadi kesalahan informasi baik dalam bentuk data maupun prosedur pelaksanaan kerja di dinas lingkungan hidup

Kabupaten Ogan Ilir. Sehingga motivasi demi motivasi untuk melakukan pelayanan terbaik terhadap publik juga masih kurang disadari dan menjadi acuan untuk para karyawan. Mereka hanya melakukan tindakan-tindakan yang sebatas memenuhi formalitas dalam bekerja saja dalam kondisi darurat seperti ini, dimana integritas yang tinggi dibutuhkan pada kondisi saat ini. Selain itu faktor keboanan dari rutinitas, kondisi dan lingkungan bekerja dari rumah juga berpengaruh pada kreatifitas dan semangat kerja para karyawan terutama ASN tersebut.

Selain dari faktor internal, faktor eksternal juga disinyalir menjadi penghambat kinerja karyawan ketidakadaan atau ketidaklengkapan sarana dan prasarana di kantor maupun dirumah untuk menunjang pekerjaan mereka menjadi penghambat kinerja mereka dalam melayani publik secara baik. tingkat kondusifitas pada saat WFH dan WFO menjadi unsur penentu efektifitas kinerja karyawan.

Penerapan metode bekerja dari rumah juga memiliki aturan-aturan yang memang belum disiapkan sebelumnya. Salah satunya adalah sarana dan pasarana seperti biaya operasional dalam metode WFH ini. Pelaksanaan metode ini juga sangat memerlukan konsumsi internet dan listrik salah satunya juga menjadi satu aspek yang harus diperhatikan, begitupun juga sebaliknya apabila metode WFO di lakukan sarana dan prasarana juga dibatasi.

Dari data Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir menyatakan bahwa Hasil Pengukuran Indeks Kualitas Air, Hasil pengukuran indeks kualitas udara, Hasil pengukuran indeks kualitas tutupan lahan. Mengalami penurunan pada hasil IKLH dari target sebesar 57,07 hal ini membuat tidak tercapainya target secara maksimal sedangkan pada tahun sebelumnya 2020 58,16 dari pencapaian Kinerja pelayanan perangkat dinas lingkungan hidup terdapat 8 indikator dimana dilihat hasil IKLH target IKK 58,16 capaian pada tahun 2020 58,16 sedangkan realisasi tahun 2021

tercapai 57,07. Hasil indeks kualitas air dilihat dari target IKK 50,00 capaian pada tahun 2020 30,00 sedangkan realisasi tahun 2021 tercapai 45,56. Hal ini membuat ketidaksesuaian pada kualitas kerja yang menjadi indikator kinerja yang diharapkan. Pegawai yang melakukan pelayanan pada tugasnya belum mencapai target yang diharapkan.

Salah satu hal yang membuat realisasi tidak sesuai dengan target yang diharapkan yaitu berdasarkan kemampuan dan sumber daya manusia yang memiliki distraksi pada masa pandemi covid-19 di Kabupaten Ogan Ilir yang ada. Capaian pada indikator yang telah dijalankan pada tahun 2020 mengalami kenaikan di capaian target dan realisasinya. Namun, capaian realisasi di tahun 2021 yang tidak mencapai target menjadi suatu kendala dalam pencapaian kinerja dari pegawai, Sehingga kemampuan kerja sama berkurang masih adanya beberapa kendala seperti hambatan dalam melakukan penyelesaian pekerjaan dari pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, serta keterbatasan komunikasi yang dimana pegawai satu sama lain berada di tempat yang berbeda. Hal ini juga berpengaruh terhadap setiap indikator kecepatan waktu yang menjadi tugas dalam melakukan kegiatan melakukan tugas pokok dan fungsi yang ada.

Kurangnya fasilitas penunjang seperti prasarana juga membuat setiap proses kegiatan mencapai target indikator sulit direalisasikan. Hal ini terdapat dalam hasil Renja Dinas Lingkungan Hidup yang memuat bahwa fasilitas penunjang yang sangat minim di dalam kantor menjadi suatu pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga Kuantitas pekerjaan yang belum memadai pada dinas lingkungan hidup.

Untuk itu Pencapaian kinerja pelayanan perangkat daerah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir tidak akan tercapai tanpa dukungan seluruh pegawai yang

ada. Keberhasilan dalam pelaksanaan Program dan kegiatan sangat ditentukan oleh kinerja dari seluruh staf dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi secara optimal. Pengaruh WFH terhadap kinerja karyawan pada saat Pandemi Covid-19 sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin signifikan capaian kinerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan penelitian (Dedi & Rahadi, 2021) kinerja karyawan yang di pekerjaan dirumah atau WFH pada masa Pandemi Covid-19 ini menurun kinerja secara signifikan dibandingkan dengan sebelum Pandemi Covid-19. Suranto (2020) menyatakan bahwa secara garis besar pelaksanaan WFH pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Lilis Sulastri (2021) kinerja karyawan yang di pekerjaan dirumah WFH pada masa pandemi covid-19 mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada PT Sakti Mandiri Gifari. Menurut Amin Tunggal Widjaya (1993:32), efektivitas adalah hasil keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan. Yang dimana apabila penulis mengartikan disini efektivitas menurut Amin tunggal widjaya apabila dikaitkan dengan materi yaitu mengukur bagaimana sebuah keputusan yang dibuat pemerintah dengan visi misi yang mengatur organisasi pemerintahan/perusahaan sudah menerapkan kebijakan yang telah dibuat atau belum. Pemerintah memiliki peran dalam membuat kebijakan agar seluruh pelayanan publik ataupun organisasi pemerintah berjalan dengan baik dan pelayanan publik tetap dilaksanakan selama pandemi saat ini dengan cara berlakunya *system* WFH. Tidak tercapainya target yang diinginkan yaitu data persentase mengingat judul yang diteliti kooperatif pegawai hanya pada waktu pelaksanaan WFH di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tentang sistem WFH, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keefektifan Kinerja Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah, Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keefektifan Kinerja Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ogan Ilir di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi terhadap Ilmu Administrasi Publik khususnya pada bidang manajemen sektor publik, terutama dalam pengaruh faktor-faktor sehingga bisa menjadi bahan acuan secara praktis untuk berbagai pihak secara langsung dan tidak langsung bagi civitas akademik jurusan Ilmu Administrasi Publik terutama konsentrasi Manajemen Sektor Publik dan Dinas Lingkungan Hidup sebagai badan penyelenggara.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi kinerja pegawai serta bermanfaat untuk informasi bagi penelitian lain di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rohman. (2017). *Dasar dasar manajemen*. Inteligencia Media. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab2.pdf?sequence=11>
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Akib, H. (2010). Implementasi Kebijakan : Apa, mengapa Bagaimana. *Jurnal Adminstrasi Publik*, 1(1), 1–11. <https://media.neliti.com/media/publications/97794-ID-implementasi-kebijakan-apa-mengapa-dan-b.pdf>
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* (p. 63). CV ATHRA SAMUDRA.
- Dedi, A. K. H. &, & Rahadi, R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 Adi Krisnanto Hartono (1) Dedi Rianto Rahadi (2). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237. pb160910179@upbatam.ac.id
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Kamaroellah, R. A. (2014). Manajemen Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kartika Alimuddin, I. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19.... *YUME : Journal of Management Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN*. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 323–332. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.333>
- Kiwang, A. S., Pandie, D. B. W., & Gana, F. (2015). Analisis Kebijakan dan Efektivitas Organisasi. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 19(1), 71. <https://doi.org/10.22146/jkap.7535>
- Kusuma, M., & Said, T. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. *Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro*, 3, 46–58.
- Lisanti, Y. (2014). Studi Kasus Pada Bank Dan Kursus Online. *Lisanti, Y. (2014). Studi Kasus Pada Bank Dan Kursus Online*. 5(9), 14–25., 5(9), 14–25.
- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai. *Civil Service*, 14(2), 53–64.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Pasolong, H. (2017). *Teori Administraasi Publik (VIII)*. CV ALFABETA.
- Sari, R. D. (2018). *Pengertian Manajemen Publik*. 11–30.
- Tsauri, S. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In *STAIN Jember Press*. STAIN Jember Press.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40.

<https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pelaksanaan pekerjaan PNS..

Surat Edaran Menteri PAN-RB No. 19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur SIPIL Negara (ASN) dalam upaya pencegahan Covid-19 di lingkungan instansi Pemerintah.

Surat Edaran Bupati Ogan Ilir Nomor: 1184//BKPSDM/2021 tentang pelaksanaan Kegiatan Perkantoran Selama Perpanjangan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir.

Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro dan Mengoptimalkan Posko Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 di tingkat Desa dan kelurahan untuk pengendalian penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 yang ditetapkan pada tanggal 5 juli 2021.

Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Ilir .

Peraturan Bupati Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan Nomor 53 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Uraian Tugas dan ungsi Dinas Lingkungan Hidup Kabupatne Ogan Ilir.

Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 52 Tahun 2019 Tentang Gerakan Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup.

Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan P.84/Menlhk/Setjen/Kum.1//11/2016 Tentang Proklam (Program Kampung Iklim).

Surat Keputusan Bupati Ogan Ilir Nomor 411/KEP/DLHP/2021 tentang Perusahaan Pmebinaan Program Kampung Iklim (Proklam) Kabupaten Ogan Ilir