

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pegawai Pemerintah ialah orang perseorangan yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam peraturan, dilimpahkan atas suatu wewenang yang telah disetujui juga diberi pekerjaan dalam suatu kerjaan negara juga diberi kewajiban-kewajiban negara sebagaimana ditentukan dalam suatu pedoman hukum yang bersangkutan. Pegawai pemerintah mengambil bagian yang vital dan konklusif, dengan alasan bahwa pencapaian atau kekecewaan tujuan utama otoritas publik bergantung pada pegawai pemerintah. Pegawai pemerintah adalah perangkat negara yang dipercayakan untuk mengawasi otoritas publik dan memahami kepercayaan yang diungkapkan, hal ini membuat pegawai pemerintah mengambil bagian yang signifikan dan definitif.¹

Pegawai negeri memiliki peran penting karena merupakan unsur penyelenggara negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tujuan negara untuk membentuk masyarakat adil dan makmur, seimbang secara materil. terlebih lagi, didasarkan pada Pancasila secara mendalam dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Eksekusi lancar pemerintah juga Perbaikan publik bergantung pada kesempurnaan perangkat negara yang pada dasarnya juga bergantung pada kesempurnaan perangkat umum negara..²

¹ Rozali Abdullah, Hukum kepegawaian. (Jakarta: CV. Rajawali, 2016) hlm. 15.

² Marhum. Hukum Administrasi Negara. (Yogyakarta: FH UI Press. 2012). hlm. 258.

Sebagai pegawai negeri dan pejabat daerah dan dilihat dari visi dan misinya, sudah sepatutnya pegawai negeri sipil memiliki kewajiban bekerja yang baik dalam mengembangkan. Selanjutnya, selesaikan kewajiban mereka dengan alasan bahwa dengan pelaksanaan yang bermanfaat dan tepat waktu, hasil yang didapat akan maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan secara umum baik oleh organisasi-organisasi penting maupun oleh seluruh individu Indonesia sebagai pemilik negara ini..

Sejak organisasi kesehatan dunia (WHO) secara resmi memproklamkan virus Corona sebagai pandemi di seluruh dunia menjelang awal musim semi, di bawah lebih 90 hari, Coronavirus telah menginfeksi lebih dari 126.000 orang di 123 negara mulai dari Asia, Eropa, AS, hingga Afrika Selatan diambil dari Kompas tahun 2020. Dikutip dari halaman Dashboard Infeksi Covid (Coronavirus) WHO diambil data WHO 2020 per 21 September 2020, kasus gabungan tertinggi Coronavirus di Asia terjadi di India dengan kasus total lebih dari 5 juta orang, disusul oleh Bangladesh dengan lebih dari 300 ribu orang, dan kemudian Indonesia dengan lebih dari 5 juta kasus. 300 ribu orang, dan kemudian Indonesia dengan lebih dari 200 ribu kasus.

Dampak dari pandemi ini terjadi di berbagai bidang seperti ekonomi, bisnis, sosial lokal, iklim dan bahkan aktifitas dalam bekerja. Pada sektor ekonomi, para ekonomi memprediksi bahwa sebagian besar negara akan kehilangan setidaknya 2,4 persen dari nilai produk domestik bruto (PDB) mereka selama 2020. Demikian juga, pandemi juga mempengaruhi bidang bisnis. Saat ini 660 juta pekerja dari 20 negara agen, 38 juta perwakilan diantaranya atau di sisi lain sekitar 5,7% dari

perwakilan lengkap telah mengajukan perlindungan pengangguran selama pandemi.

Berbagai klaser penularan muncul ditengah populasi umum, menambah daftar individu yang telah dipastikan terinfeksi. Khususnya di tempat umum, kelompok perkantoran adalah salah satu tempat penyebaran infeksi dalam jumlah besar. sebuah ulasan dikorea sagian selatan Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1.143 orang yang diadili karena virus corona 97 dinyatakan positif dan 94 di antaranya bekerja di call center di lantai yang sama. Kajian tersebut menemukan bahwa penularan infeksi di tempat kerja sekitar 43,5% lebih menonjol daripada penularan yang terjadi di luar tempat kerja. Selain itu, beberapa pembuat konten juga menyebutkan bahwa potensi penularan virus Corona sangat tinggi di daerah tertutup tanpa ventilasi yang baik.

Upaya Increment untuk mencegah dan mengendalikan Virus Corona untuk karyawan ditempat bekerja untuk mencegah terjadinya focal point/kelompok baru selama pandemi. Cakupan protocol Kesejahteraan ini mencakup upaya untuk mencegah dan mengendalikan Coronavirus ditempat kerja mempertimbangkan bagian dari keamanan kesejahteraan individu dan fokus dasar dalam jaminan kesejahteraan umum, termasuk kepala, koordinator, atau orang yang bertanggung jawab atas lingkungan kerja serta area lokal klien. Sikap karyawan memiliki peranan dalam pelaksanaan protokol kesehatan ditempat kerja karena sikap sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap lingkungan pekerjaannya atau pekerjaannya itu sendiri. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan bersikap jujur, tidak semena-mena terhadap pekerjaannya dan ikut membantu dalam keberhasilan kegiatan perusahaannya.

Karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik akan mentaati peraturan yang ada didalam lingkungan perusahaan dan menimbulkan rasa kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan nya sesuai dengan protokol kesehatan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai sikap yang baik akan mempunyai kinerja yang baik pula.

Perkembangan dan kemajuan asosiasi bergantung pada SDM. Dengan demikian, SDM adalah sumber daya yang harus ditingkatkan dengan sukses dan mahir sehingga eksekusi yang ideal akan dipahami. Untuk mencapai yang direncanakan, asosiasi untuk situasi ini Organisasi harus memiliki pilihan untuk menimbulkan keadaan dan kondisi yang mendorong dan memberdayakan pekerja untuk mengembangkan kapasitas dan kemampuannya secara ideal, terutama dalam hal pelaksanaan. Jadi asosiasi perlu fokus pada disiplin kerja yang representatif.³

Salah satu masalah penting yang diperhatikan oleh para perintis adalah cara untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja sehingga dapat mendukung kemajuan pencapaian tujuan.⁴ Untuk membuat pelaksanaan yang unggul, penting untuk meningkatkan pekerjaan yang ideal dan memiliki pilihan untuk menggunakan kemampuan SDM yang digerakkan oleh perwakilan untuk membuat tujuan hierarkis, dengan tujuan akan membuat komitmen positif untuk kemajuan asosiasi. Sebagai seorang pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pada dasarnya harus berhasil dan mahir seperti yang diharapkan. Kualitas dan jumlah perwakilan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja dan situasi pekerja juga harus tepat dan sesuai

³ Hidayat, Z., dan Taufiq, M. (2012). "dampak tempat kerja dan disiplin kerja dan inspirasi kerja pada pameran perwakilan Organisasi Daerah Air Minum (PDAM) Rezim Lumajang". Jurnal WIGA,2(1),Hlm. 80.

⁴ Arianto, D.A.N. 2013. "pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar". Jurnal *economia*, volume 9, nomor 2. Hlm.192.

keinginan dan penguasaan mereka. Dengan demikian disiplin kerja akan semakin baik dan kuat dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan dalam asosiasi menagapai tujuan otoritatif agar memahami misi dan visinya dan misinya yang sangat berharap bagi pekerjaan juga sifat SDM di perusahaan. Oleh karenanya diperlukan pengembangan SDM secara kontiniu untuk mendapatkan SDM yang kualitas, sehingga pekerjaan dapat memberikan hasil yang ideal. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang khusus. Setiap individu memiliki tingkat kinerja pekerja yang berbeda sesuai keinginannya dan kerangka nilai yang dia pegang.

Eksekusi adalah konsekuensi dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dengan melakukan komitmennya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya..⁵ Eksekusi dikatakan penting dalam perbaikan sebuah organisasi. Hal ini dianggap penting mengingat presentasi merupakan ciri organisasi dalam mensurvei perwakilan selama bekerja di organisasi.. Eksekusi yaang hebat dapat membawa organisasi menuju tujuan organisasi atau tujuan organisasi. Salah satu keadaan di mana pameran perwakilan kurang dalam hal, salah satunya adalah penundaan masuk kerja atau pergi pada jam kerja, keanehan ini banyak ditemukan dalam berita di media elektronik TV.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negative misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Sampai saat ini, situasi covid-19 ditingkat global maupun nasional masih dalam resiko tinggi, maka diperlukan pedoman dalam upaya pencegahan dan

⁵ Mangkunegawa, A.P. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 67.

pengendalian covid-19. Pemerintah daerah Kabupaten Tapin menerapkan kebijakan *Work From Home* (WFH) bagi para pegawai, untuk memutus mata rantai penyebaran nya.

Penerapan kebijakan ini banyak pegawai yang menyambut antusias, karena pada akhirnya bias berada lebih lama dirumah secara *full time* untuk sambil menyelesaikan tugas-tugas yang harus dilakukan. Namun kendalanya adalah ketidaknyamanan dalam proses bekerja karena sebagai ASN yang memiliki rumah dengan ruangan yang terbatas, sering terganggu dengan tugas-tugas rumah tangga, tugas mendampingi putera-puteri yang belajar dirumah, fasilitas perangkat yang keras yang kurang mendukung dan koneksi internet yang tidak stabil.

Fenomena yang terjadi di badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan (BAPPELITBANG) Kabupaten Tapin adalah sebagai berikut:

TABEL 1.1
Data Ketidakhadiran Pegawai BAPPELITBANG Kabupaten Tapin.

NO	Bulan	Presentasi(%)	Rata-rata(%)
1	Oktober 2019	4,04	4,074
2	November 2019	4,09	
3	Desember 2019	4,17	
4	Janusri 2020	3,69	
5	Februasi 2020	4,38	
6	Maret 2020	4,99	5,306
7	April 2020	4,46	
8	Mei 2020	7,12	
9	Juni 2020	4,99	
10	Juli 2020	4,98	

sumber: data Bappelitbang Kab. Tapin, 2021

Berdasarkan table 1.1 data ketidakhadiran pegawai BAPPELITBANG kabupateen Tapin kondisi pada saat sebelum pandemi covid-19 terjadi (sebelum bulan maret 2020) rata-ratanya sebesar 4,074% dan kondisi pada saat sesudah pandemi covid-19 (sesudah bulan maret 2020) rata-ratanya sebesar 5,306%.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Tapin karena adanya fenomena meningkatnya data ketidakhadiran PNS BAPPELITBANG Kabupaten Tapin karena adanya pandemi covid-19. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka penulis termotivasi untuk meneliti dengan judul: “Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kabupaten Tapin Pada Masa Pandemi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian Singkat diatas, maka rumusan masalah ialah:

1. Bagaimana target kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kabupaten Tapin pada masa pandemi?
2. Apa hambatan dan solusi kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kabupaten Tapin pada masa pandemi?
3. Bagaimana perspektif Hukum Tata Negara tentang kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kabupaten Tapin pada masa pandemi?

C. Tujuan Penelitian

Setelah memperhatikan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui target kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kabupaten Tapin pada masa pandemi.

2. Untuk mengetahui hambatan dan solusi kinerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kabupaten Tapin pada masa pandemi.
3. Untuk mengetahui perspektif hukum tata negara tentang kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kabupaten Tapin pada masa pandemi.

D. Signifikasi Penelitian

1. Menambah pemahaman dan informasi bagi ulama secara khusus, dan pembaca secara keseluruhan yang ingin mengetahui perihal permasalahan ini secara mendalam.
2. Sebagai gambaran dan masukan yang positif untuk Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kabupaten Tapin dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi mereka yang ingin meneliti maka hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian dan pemeriksaan dalam memperoleh hasil yang lebih baik.

E. Definisi Operasional

1. Manajemen sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah kekuatan terbaik dalam mengelola setiap sumber daya yang ada di dunia ini, dengan alasan bahwa pada dasarnya tanda-tanda Tuhan di dunia ini sengaja dibuat oleh Tuhan untuk membantu umat manusia.. Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ

يَتَفَكَّرُونَ⁶

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.

Akibatnya, aset lancar ini harus diawasi dengan baik mengingat fakta bahwa pesanan akan dianggap bertanggung jawab di kemudian hari. Untuk mendapatkan administrasi yang baik, informasi diharapkan dapat membantu penguatan dan pemajuan keunggulan asset. Surah Ar-Rohman, Allah telah memerintahkan manusia agar mencari informasi sebanyak mungkin tanpa batas untuk menunjukkan kekuasaan Allah SWT.

Manajemen SDM merupakan rangkaian aktifitas organisasi juga ditunjukkan agar menarik, menciptakan, dan mempertimbangkan angkatan kerja yang layak. Manager memainkan, utama dalam mengkoordinasikan individu-individu yang untuk asosiasi untuk mencapai tujuan normal dan tergolong juga memikirkan bagaimana memiliki manajemen SDM yang mampu bekerja secara efektif atau pun bekerja secara efisiensi. Jadi memang tujuan MSDM agar memberikan kepuasan kinerja yang semaksimal mungkin untuk bagian manajemen di Organisasi yang jauh lebih siap juga mempengaruhi nilai organisasi (organization esteem) baik untuk sementara maupun dalam waktu panjang.

⁶ Di ambil didalam Al-Qur'an surah Al-Jatsiyah

Jadi MSBM juga di artikan sebagai pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi, yang dibantu melalui kemampuan mengatur aset manusia, dan pendaftaran atau penentuan, pengembangan SDM, rencana juga peningkatan panggilan, remunerasi juga kesejahteraan, selamat kerja, juga hubungan industrial.⁷

2. Kinerja

Kinerja dicirikan sebagai apa yang perwakilan lakukan atau tidak lakukan. Eksekusi perwakilan berdampak pada jumlah yang mereka tambahkan ke asosiasi. Menurut Afandi Eksekusi ialah konsekuensi dari pekerjaan juga diselesaikan oleh individu atau perkumpulan manusia sesuatu usaha untuk kewajiban demikian juga kewajiban khusus mereka dalam mencapai tujuan otoritatif tidak berdasar, tidak menyalahgunakan hukum dan tidak berjuang dengan moral dan etika.⁸

Mangkunegara mengungkapkan bahwa presentasi (prestasi kerja) ialah karya yang menghasilkan kualitas dan jumlah yang dicapai dengan seseorang pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.⁹ Wibowo menyatakan bahwa Eksekusi adalah pelaksanaan dari susunan yang telah diatur. eksekusi dilakukan oleh SDM yang memiliki kapasitas, skill, inspirasi, dan minat. Asosiasi menghargai juga

⁷ Mawansyah,. *MSDM* (Bandung: Alfabeta, 2016) hlm. 4.

⁸ Afandi, P. *SDM* (Teori, konsep dan indikator). (Riau: Zanafa Publishing, 2018), hlm.. 83.

⁹Mangkunegara, A.P. *MSDM* . (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 67.

memperlakukan SDM akan mempengaruhi perilaku demi menjalankan pekerjaannya.¹⁰

3. Pegawai

Hasibuan tahun 2016 Pekerja adalah setiap individu yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan mental) kepada organisasi dan mendapatkan imbalan sesuai dengan kesepakatan.¹¹ Menurut Widjaja 2016 mengatakan bahwa perwakilan adalah pekerjaan fisik dan mendalam manusia (mental dan pikiran) yang terus-menerus diperlukan dan karenanya menjadi salah satu modal mendasar dalam pekerjaan yang membantu mencapai tujuan tertentu (asosiasi). Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha.¹²

Bekerja adalah salah satu eksekusi dari kemampuan manusia sebagai khalifah. Q.S Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ¹³

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Berdasarkan uraian diatas, pekerja ialah dasar utama dalam perkumpulan, baik itu perkumpulan administrasi atau perkumpulan rahasia.

¹⁰ Wibowo. Manajemen Kinerja. (Depok: Raja Grafindo Persada. 2017), hlm. 4

¹¹ Malayu hasibuan. MSDM. (Jakarta : Bumi Aksara, 2016) hlm 10.

¹² Widjaja, A.W. *Administrasi Kepegawaian*. (Jakarta: Rajawali, 2016) hlm 113.

¹³ QS Al baqarah ayat 30

dijeaskan perwakilan adalah dasar utama dalam sebuah asosiasi karena berhasil atau tidak asosiasi demi tujuan bergantung agar pekerja dalam melakukan usaha-usaha dalam persekutuan. Perwakilan yang telah memberikan tenaga dan renungannya dalam melakukan kewajiban atau pekerjaannya, baik itu asosiasi pemerintah atau asosiasi rahasia akan mendapatkan hadiah untuk balas jasa atas kerja yang sudah dilakukan.

4. Pandemi

Pandemi ialah pandemi penyakit yang menyebar secara merata di semua tempat, meliputi wilayah geologi yang luas. Pandemi adalah penyakit sambar yang menyebar ke hampir semua negara atau daratan dan sebagian besar mempengaruhi banyak individu. Peningkatan jumlah penyakit di atas tipikal yang umumnya terjadi, sehingga penyakit ini pun terjadi secara tidak terduga pada jumlah penduduk di suatu wilayah geografis tertentu.¹⁴

Pandemi ialah penyakit yang setiap orang harus sangat berhati-hati, karena infeksi ini menyebar tanpa kita sadari. Jadi Untuk mengantisipasi dampak dari pandemi yang ada di sekitar kita, yang dilakukan adalah menjaga kebersihan individu dan iklim di sekitar kita. Jadi pandemi ini terjadi entah dari mana namun ini terjadi di wilayah tertentu yang kemudian, pada saat itu, menyebar ke beberapa wilayah yang berbeda dengan cepat sekali.

Penyakit Covid (Coronavirus) adalah salah satu penyakit yang tak tertahankan yang dibawa oleh Covid yang baru ditemukan dan dikenal sebagai

¹⁴ Agus Purwanto, dkk, "Konsentrasi Eksplorasi Pengaruh Pandemi Virus Corona pada pengalaman berbasis web yang berkembang di sekolah dasar", (Indonesia: Perguruan Tinggi Pelita Harapan, 2020). hlm. 5.

gangguan pernapasan intens atau Covid 2 serius (SARS-COV-2).¹⁵ Penyakit Covid adalah jenis infeksi yang belum banyak diketahui orang, sehingga penularan ini dapat ditularkan dari satu manusia ke manusia lainnya melalui kontak dekat yang terus-menerus namun individu yang paling berpeluang terkena penyakit ini adalah individu yang memiliki kontak sangat dekat. dengan pasien virus corona. khususnya spesialis dan petugas tersebut.

F. Penelitian Terdahulu

Eksplorasi masa lalu dilibatkan oleh para ilmuwan sebagai pemeriksaan, referensi, dan anggapan kemiripan didalam penelitian ini. Sekaligus untuk mengenali pemeriksaan ini dengan eksplorasi masa lalu. Jadi selain itu, untuk menghindari kemiripan dengan penelitian pasang surut saya dengan menggunakan strategi eksplorasi subjektif, berbeda tentang percakapan dan topik.

Penelitian ini kerjakan oleh Rahmatia berjudul Kinerja Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Jadi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dibadan rencana perbangunan daerah kabupaten mamuju utara dilihat dari kemampuan dan motivasi yang disimpulkan bahwa belum sepenuhnya pegawai itu memiliki kemampuan karena adanya keterbatasan sumber daya manusia yang kurang mendukung sehingga membuat pegawai tersebut kurang memahami tugas dan kurang professional didalam kinerjanya. Sementara motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan itu belum maksimal dikarena kan masih adanya pegawai yang harus ditekan dan diperintah oleh atasan didalam bekerjanya. Serta masih adanya pegawai perlu diberikan pelatihan, dan bimbingan juga untuk

¹⁵Lina Sayekti, Dalam Menghadapi Pandemi: Memastikan Keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, (ILO, 2020), hlm. 7.

menunjang kualitas pekerjaanya. Tetapi didalam sarana pra sarana, pegawai sudah ditunjang oleh hal tersebut, selain itu juga pegawai mendapatkan insentif didalam membentuk tambahan penghasilan pegawai.¹⁶

Persamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang kinerja pegawai pemerintahan. Perbedaannya penelitian yang dilakukan oleh rahmatia adalah terletak di objeknya penelitian sebelumnya dilakukan BAPPEDA kabupaten mamuju utara, sedangkan yang sekarang saya lakukan di BAPPELITBANG) Kabupaten Tapin.

Penelitian ini dilakukan oleh Nur Sulhana Ali dengan judul Efektifitas Kinerja kantor BAPPEDA Kabupaten makassar. Jadi Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecukupan Pelaksanaan Perwakilan pada Badan Penataan Wilayah (BAPPEDA) Kota Makassar, jika di lihat dari pada umumnya berhasil. Hal ini harus terlihat dari jumlah pekerjaan, sifat pekerjaan, partisipasi, informasi pekerjaan, partisipasi dan ketergantungan, dan dorongan diri.¹⁷

Persamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang kinerja pegawai pemerintahan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh nur sulhana ali adalah terletak diobjek penelitian sebelumnya yang dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Makassar, sedangkan yang saya lakukan saat ini bertempat di Badan Pengembangan Karya Inovasi (BAPPELITBANG) Tapin.

Penelitian yang dipimpin oleh Yansar dengan judul Eksekusi Perwakilan dalam Siklus Penataan Kemajuan Partisipatif Organisasi Penataan Perbaikan Provinsi di Rezim Jeneponto. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa

¹⁶ Keanggunan. (2016). "Eksekusi perwakilan pada organisasi penataan perbaikan daerah Peraturan Mamuju Utara". Buku Harian Inventaris. Jilid 4 Nomor 2.

¹⁷ Nur Sulhana Ali. (2018). "Efektifitas (BAPPEDA) Kabupaten Makassar". *Jurnal Universitas Negeri Makassar*.

daerah mengambil bagian dalam proses penataan perbaikan yang tidak sesuai dengan proposisi daerah. Akhir dari penelitian ini adalah bahwa kerjasama daerah dapat memutuskan bagaimana rekomendasi mereka diakui dalam acara yang sebenarnya.¹⁸

Persamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang kinerja pegawai pemerintahan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh yansar adalah terletak di objek penelitian sebelumnya yang dikerjakan di (bappeda) Kabupaten jeneponto, sedangkan yang sekarang dilakukan BAPPELITBANG Tapin.

Penelitian yang dilakukan oleh Ribut rahayu dengan judul kinerja Bappeda Kabupaten Banyuwangi dalam Penyusunan rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) (Studi di bappeda kabupaten banyuwangi). Jadi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Bappeda kabupaten banyuwangi dalam menggunakan dana untuk penyusunan RKPD Tahun 2015 telah memenuhi kriteria ekonomis.¹⁹

Persamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang kinerja pegawai pemerintahan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh ribut rahayu adalah terletak pada di objek penelitian yang sebelumnya dilakukan di BAPPEDA kabupaten banyuwangi, sedangkan yang sekarang saya lakukan yaitu di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kabupaten Tapin.

¹⁸Yansar. (2020). "Kinerja Pegawai dalam Proses Perencanaan Pembangunan Partisipatif Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan pengembangan daerah di kabupaten jeneponto". *Jurnal Unismuh*. Volume 1 nomor 1.

¹⁹ Ribut rahayu. (2017) "Kinerja Bappeda Kabupaten Banyuwangi dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan daerah (RKPD) (studi dibappeda kabupaten banyuwangi)". *Jurnal ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*. Volume 3 Nomor 1.

Penelitian ini dilakukan oleh Nofi Rosidah dengan judul analisis kinerja pelaksanaan anggaran belanja badan perencanaan pembangunan daerah provinsi jawa timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ditinjau dari perubahan pengeluaran, sangat terlihat bahwa pada tahun 2012 sebesar 91,36%, pada tahun 2013 sebesar 91,67%, pada tahun 2014 sebesar 88,94%, pada tahun 2015 sebesar 91,57%, sedangkan bagian dari pengeluaran pembangunan tahun 2012-2013 sebesar 17,39%, tahun 2013-2014 sebesar 15,9%, dan tahun 2014-2015 sebesar 9,78%. Mengingat pengujian kesamaan penggunaan serta produktivitas dan kecukupan untuk tambahan bekerja pada penyajiannya dalam penatausahaan rencana keuangan provinsi, sehingga kemampuan dan kelayakan pelaksanaan rencana pengeluaran dapat meningkat..²⁰

Persamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang kinerja pegawai pemerintahan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nofi Rosidah adalah terletak di objek penelitian sebelumnya yang dilakukan di BAPPEDA provinsi JATIM, sedangkan sekarang dilakukan di BAPPELITBANG Kabupaten Tapin.

Penelitian yang dilakukan oleh Syed Kashan Ali Shah dengan judul Penurunan Eksekusi Perwakilan di Asosiasi Area Terbuka: Investigasi Etiologi Asosiasi Area Publik di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi sektor publik di Pakistan dianggap sebagai salah satu lembaga negara yang tidak efisien di mana pemerintahan yang buruk, proses yang tertunda, korupsi, pengaruh politik dan individu, kurangnya sumber daya, perlindungan yang rendah, dan gaji pegawai publik menjadi penyebab utama. Karena atribut negatif ini, sektor publik

²⁰ Nofi Rosidah. (2017). "Analisis Kinerja Pelaksanaan anggaran Belanja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah provinsi Jawa timur". *Jurnal ilmu dan riset akuntansi*. Volume 6 Nomor 10.

tidak dapat memberikan pelayanan yang efisien kepada kliennya, yaitu orang-orang biasa yang selalu tidak puas dan frustrasi dengan kinerja mereka. Studi ini menemukan bahwa korupsi dan campur tangan politik secara fundamental mempengaruhi eksekusi representatif. Itu, faktor lingkungan; kurangnya proses pelatihan dan kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berdampak kecil pada kinerja karyawan.²¹

Persamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang kinerja pegawai pemerintahan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Syed Kashan Ali Shah (2015) adalah terletak di objek penelitian sebelumnya yang dilakukan di organisasi sektor publik di Pakistan, sedangkan sekarang dilakukan di (BAPPELITBANG) Tapin.

Penelitian ini dilakukan oleh Chacha Magasi dengan judul pekerjaan inisiatif terobosan pada pelaksanaan perwakilan: sudut pandang penguatan pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perenungan tunggal dan kegembiraan ilmiah secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai sektor perbankan. Studi ini memberikan pemahaman yang koheren bahwa memberikan setiap individu karyawan pertimbangan yang dia butuhkan melalui kepedulian, pendelegasian kekuasaan, membangun kerja tim, dan mengembangkan kekuatan, kemampuan, dan kompetensinya, meningkatkan kinerja individu karyawan.²²

²¹Syed Kashan Ali Shah (2015) "pekerjaan inisiatif terobosan pada pelaksanaan perwakilan: sudut pandang penguatan pekerja". *Journal for Studies in Management and Planning*. Volume 01 Issue 05.

²²Chacha Magasi (2021) "The Job Of Groundbreaking Initiative On Worker Execution: A Viewpoint Of Representative Strengthening". *European Diary of Business and The board Exploration*. Volume 6 Issue 6.

Persamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang kinerja pegawai. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Chacha Magasi adalah terletak di objek penelitian sebelumnya yang dilakukan di Bank Dar Es Salam Kota Tanzania, sedangkan sekarang dilakukan BAPPELITBANG Tapin.

Penelitian ini dilakukan oleh Mridul Maheshwari dengan judul *hierarchical status for execution related pay: center around legislature of India Workers*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sektor pemerintah India adalah sejumlah besar karyawan yang bekerja di beberapa kementerian. Struktur administrasi pemerintah India didasarkan pada sistem administrasi Inggris. Sistem birokrasi India yang dibentuk selama bertahun-tahun untuk memberikan dukungan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, telah menciptakan hambatan dalam pertumbuhan negara. Hal ini disebabkan kurangnya adaptasi sistem terhadap transisi yang terjadi dalam perekonomian. Hal ini telah menjadi puas diri dan non-performing, meskipun memiliki beberapa talenta terbaik negara.²³

Persamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang kinerja pegawai pemerintahan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Mridul Maheshwari (2010) adalah terletak di objek penelitian sebelumnya yang dilakukan di pemerintahan India, sedangkan sekarang dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kabupaten Tapin.

Penelitian yang dilakukan oleh Jefirstson Richset Riwukore dengan judul *analysis of employee performance in the department of education and culture, Lubuklinggau City*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif,

²³Mridul Maheshwari (2010) "Authoritative Availability For Execution Related Pay: Spotlight On Administration Of India Representatives. Vikalpa. Volume 35 Nomor 1.

inspirasi dan disiplin bersama atau parsial diperdaya signifikan juga positif dihadapkan kinerja pegawai terhadap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau, namun disiplin lebih dominan atau berpengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, faktor disiplin sangat menentukan kinerja pegawai. Peran pimpinan dalam mengawasi dan menegakkan sanksi dan sanksi atas pelanggaran kerja pegawai. Selain itu disarankan kepada unsur pimpinan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau dapat memberikan reward dan insentif yang memadai kepada pegawai berprestasi untuk merangsang motivasi pegawai dalam bekerja.²⁴

Persamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang kinerja pegawai pemerintahan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Jefirstson Richset Riwukore adalah terletak di objek penelitian sebelumnya yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau, sedangkan sekarang dilakukan di (BAPPELITBANG) Tapin.

Penelitian ini dilakukan oleh Didik Darmadi dengan judul *The Influence of Communication Effectiveness on Performance Government Employees in Regional Civil Service Agency of Rembang Regency*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, ASN BKD Kabupaten Rembang memiliki kinerja ASN yang cukup baik. Dilihat dari skor rata-rata Efektivitas Komunikasi; Kedua, Efektivitas Komunikasi secara parsial dirasakan oleh ASN memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Pengaruh signifikan ini berarti bahwa semakin baik efektivitas komunikasi organisasi maka semakin baik kinerja ASN,

²⁴Jefirstson Richset Riwukore (2021) "Examination Of Worker Execution In The Branch Of Training And Culture, Lubuklinggau City". Asia Pacific Diary of The executives and Instruction. Volume 4 Nomor 2.

sebaliknya semakin rendah efektivitas komunikasi maka semakin rendah Kinerja ASN. Meskipun hasil penelitian menunjukkan kinerja ASN di wilayah Kabupaten Rembang cukup baik, namun upaya peningkatan kinerja ASN tetap harus dilakukan. Kewenangan dalam pengambilan kebijakan khususnya Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang sebagai pimpinan dalam organisasi diharapkan dapat lebih berupaya meningkatkan kinerja ASN.²⁵

Persamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang kinerja pegawai pemerintahan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Didik Darmadi adalah terletak di objek penelitian sebelumnya yang dilakukan di BKD Kabupaten Rembang, sedangkan sekarang dilakukan di (BAPPELITBANG) Tapin.

G. Sistematika Penulisan

Kesiapan skripsi ini ditulis dalam 5 (lima) bagian yang dilakukan dengan sengaja seperti contoh penyusunan makalah logis dan pada umumnya mengacu pada manual penyusunan proposal yang mana masing masing bab memiliki pembahasannya tersendiri, namun secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan tiap bab terdiri dari sub bab, yang disusun sebagai berikut ini:

Pada bab I pendahuluan, yang memuat latar belakang masalah dari penelitian ini yang menguraikan alasan yang memiliki kaitan dengan pemilihan judul skripsi dan penjelasan tentang permasalahan yang akan diteliti. Permasalahan yang sudah terlihat akan dituangkan dalam rumusan dan tujuan penelitian ini untuk dapat diketahui apa diinginkan dalam penelitian ini. selanjutnya dibuatlah definisi

²⁵Didik Darmadi (2021) "The Impact of Correspondence Viability on Execution Government Workers in Territorial Common Assistance Organization of Rembang Rule". Worldwide Diary of Multicultural and Multireligious Getting it. Volume 8 Nomor 1.

operasional untuk membatasi istilah-istilah dalam judul penelitian yang memiliki makna yang luas atau umum. Penulis membuat kajian pustaka untuk acuan dan juga sebagai informasi bahwa ada tulisan atau penelitian serupa sebelum ini namun memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun sistematika pembahasan disusun untuk menggambarkan skripsi secara keseluruhan yang dibuat dalam bentuk singkat.

Kemudian pada bab II didalam nya memuat kajian teoritis diantaranya yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Pegawai dan Pandemi

Kemudian dilanjutkan pada bab III metode penelitian yang berisi jjenis penelitin dan penekatan, desain penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, informasi, sumber informasi dan strategi bermacam-macam informasi, penanganan informasi dan metode pemeriksaan informasi, teknik penelitian.

Bab IV Penyajian dan analisis data dalam bab ini semua hasil penelitian dan analisisnya berhubungan langsung dengan rumusan masalah yang berisi tentang hasil dan analisis data serta jawaban atas rumusan masalah yang menjadi permasalahan dalam penelitian dituangkan.

Bab V penutup pada bab ini berisikan simpulan atau hasil dari penelitian dan memberikan saran dari penelitian.