

## Performance Effectiveness of Employees of the Regional Development Planning Agency of North Sumatra Province during the Covid-19 Pandemic

### Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara Dimasa Pandemi Covid-19

Umi Nabila Suci <sup>1)</sup>; Marliyah <sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: <sup>1)</sup> [umirrc13@gmail.com](mailto:umirrc13@gmail.com); <sup>2)</sup> [marliyah@uinsu.ac.id](mailto:marliyah@uinsu.ac.id)

#### How to Cite :

Suci, U. N., Marliyah. (2022). *Performance Effectiveness of Employees of the Regional Development Planning Agency of North Sumatra Province during the Covid-19 Pandemic*. JURNAL EMBA REVIEW, 2(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v2i1>

#### ARTICLE HISTORY

Received [10 April 2022]

Revised [20 April 2022]

Accepted [22 April 2022]

#### KEYWORDS

Effectiveness, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Jurnal ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Kinerja Pegawai Pada masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif dan teknik pengumpulan data melalui proses magang, observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat efektivitas kinerja pegawai kantor Badan Pembangunan Perencanaan Daerah Provsu berada pada kategori efektif, hal ini membuktikan bahwa pegawai Bappeda Provsu telah mampu melaksanakan tanggung jawab, membina kerja sama dengan baik dan dapat memberikan pelayanan administratif dengan baik.

#### ABSTRACT

This journal aims to determine the effectiveness of employee performance during the Covid-19 pandemic at the Regional Development Planning Agency Office of North Sumatra Province. The method used in this research is qualitative and data collection techniques through the apprenticeship process, observation and interviews. The results of this study indicate that the level of effectiveness of the performance of the Provincial Planning Development Agency office employees is in the effective category, this proves that Bappeda Provsu employees have been able to carry out responsibilities, foster good cooperation and can provide good administrative services..

## PENDAHULUAN

Kita semua tahu bahwa tantangan terbesar di dunia saat ini, khususnya Indonesia, adalah pandemi COVID-19 yang berdampak besar pada semua aspek kehidupan, termasuk tidak hanya aspek kesehatan tetapi juga aspek ekonomi dan pendidikan, di mana setiap terbatas, terutama dalam hal bekerja atau melakukan aktivitas di rumah. di luar ruangan (Mukharom & Aravik, 2020). Dalam hal ini menuntut organisasi atau instansi untuk lebih inovatif dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Agar dapat menemukan strategi atau upaya peningkatan kinerja pegawai agar tetap efektif meskipun sedang menghadapi tantangan atau permasalahan pandemi COVID-19 saat ini.

Kemajuan dan berkembangnya individu organisasi atau institusi akan mengutamakan efektivitas kinerja pegawai yang sekaligus dapat menggerakkan dan menjalankan roda organisasi. Perubahan demi perubahan telah menjadi fokus utama peningkatan kualitas kerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, yang dianggap penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan terciptanya produktivitas yang baik diharapkan akselerasi dapat melayani masyarakat dengan lancar dan tepat.

Efektivitas menurut Handoko (2006) menyatakan "Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Senada dengan pendapat Maulana & Rachaman (2016) bahwa "Efektivitas diartikan sebagai tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang". Schein (2010) mengatakan bahwa "Efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, beradaptasi dan tumbuh terlepas dari fungsi-fungsi tertentu yang dimilikinya". Berdasarkan pendapat di atas dapat ditegaskan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan dimana terjadi kesesuaian antara tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang dicapai.

Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi, hal ini dikarenakan pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi dengan berhasil atau tidak, secara keseluruhan untuk memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan oleh masing-masing kelompok yang berkaitan dengan kegiatan usaha. sistematis dan terus menerus meningkatkan kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhannya secara efektif. Untuk itu kinerja seorang pegawai diharapkan efektif dalam melaksanakan pekerjaannya guna menjamin percepatan, kelancaran, dan pelayanan kepada masyarakat dengan baik dan tepat. Karena efektivitas merupakan ukuran suatu organisasi, dimana kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai segala kebutuhannya. Yang berarti organisasi mampu menyusun dan mengorganisasikan sumber daya pegawai untuk mencapai tujuan.

Tingkat persaingan sumber daya manusia yang semakin ketat, baik dalam bisnis maupun dalam organisasi, mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat bertahan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. tujuan manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana memberikan kontribusi secara efektif terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi dan bagaimana memenuhi tanggung jawab sosialnya terhadap pegawainya.

Berdasarkan dari fenomena yang sudah disampaikan diatas, jelas bahwa Kantor BAPPEDA belum terkelola dengan baik mengenai Kinerja Pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang tepat. Permasalahan seperti ini sebaiknya segera diatasi dan dimaksimalkan agar lebih baik lagi kedepannya sehingga dapat sesuai dengan peraturan yang ada yang sebagaimana seharusnya. Jika hal ini diatasi tentunya menimbulkan suasana nyaman dan kondusif sehingga karyawan dapat melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan optimal.

## LANDASAN TEORI

### Bappeda Provinsi Sumatera Utara

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Utara adalah suatu instansi atau lembaga pemerintah yang bertujuan untuk mengkoordinir pembangunan di daerah Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Diponegoro No. 21A Medan. BAPPEDA Provinsi

Sumatera Utara dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan dibantu oleh satu Sekretaris dan lima bidang Perencanaan.

Kiprah BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara diawali pada tahun 1963 di mana pada masa itu di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dibentuk suatu Badan Koordinasi Pembangunan Sumatera Utara (BKPDSU) yang langsung diketahui Gubernur KDH Tingkat 1 Sumatera Utara dan Sekretaris Residen P.R. Telambanua yang merupakan badan yang mengkoordinir pembangunan di daerah yang selanjutnya diganti menjadi BAKOPASU (Badan Koordinasi Pembangunan Daerah Sumatera Utara) yang merupakan badan yang pertama sekali mengkoordinir perencanaan pembangunan di daerah Sumatera Utara diketahui oleh Ir. M. Sipahutar dan Sekretaris oleh Netap Bukit. Setelah melalui beberapa kali perubahan dan pergantian kepemimpinan maka sesuai dengan keputusan Menteri Dalam Negeri No. 185 Tahun 1980 pembentukan BAPPEDA Tingkat 1 Sumatera Utara selanjutnya ditetapkan dengan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara (PERDASU) No.2 Tahun 1981 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara dan disahkan Menteri Dalam Negeri dengan No. 061.134.2281 tanggal 20 April 1981.

Visi dan Misi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

Visi :

“Menjadi Badan Perencanaan yang Handal Dalam Peningkatan Pembangunan Daerah Menuju Sumatera Utara yang Maju, Sejahtera dan Harmoni Dalam Keberagamannya.

Misi :

Misi Bappeda Provinsi Sumatera Utara dalam Rangka Mewujudkan Perencanaan yang Lebih Inovatif adalah melalui :

- a. Mengembangkan perencanaan pembangunan daerah sesuai urusan perencanaan termasuk mengurangi kesenjangan antar wilayah daerah melalui peningkatan profesionalitas aparat dan inovasi teknologi.
- b. Mewujudkan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas dengan memperhatikan kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat dan berwawasan lingkungan guna mewujudkan Sumatera Utara yang maju, sejahtera dan harmoni dalam keberagamannya.

## Efektifitas Kinerja

Kata efektifitas berasal dari bahasa Inggris yakni *effective* yang artinya berhasil atau sesuatu tujuan yang berhasil dengan baik. Menurut kamus ilmiah populer, mendefinisikan efektifitas menjadi ketetapan penggunaan, output guna atau menunjang tujuan. Menurut Richard M. Steers (1980 : 1), efektifitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Efektivitas menurut Bedjo Siswanto (1990:62) berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Efektivitas menurut Handoko (2006) menyatakan “Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Senada dengan pendapat Maulana & Rachman (2016) bahwa “Efektivitas diartikan sebagai kemampuan suatu unit yang mencapai tujuan yang diinginkan” (Robbins, 1996) “Efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang”. Schein (2010) mengatakan bahwa “Efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri dan tumbuh lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya”.

Kinerja pegawai merupakan salah satu upaya dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan di karenakan organisasi pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi (Trisnaningsih, 2007).

Jadi suatu aktivitas dikatakan efisien apabila dikerjakan sesuai dengan prosedur yang benar, sedangkan dikatakan efektif apabila aktivitas tersebut dilaksanakan sesuai aturan dan berjalan sesuai aturan yang berjalan sesuai target yang ingin dicapai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, Deskripsi kualitatif bertujuan untuk mengukur suatu peristiwa/fenomena/fenomena sosial dan mengembangkannya dengan menggunakan konsep-konsep teoritis. Peneliti mengumpulkan data dan mengumpulkan fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis secara mendalam. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi adalah pengamatan langsung atau tidak langsung terhadap subjek penelitian untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian untuk mengetahui secara langsung keberadaan subjek, situasi, konteks, dan makna dalam rangka pengumpulan data penelitian.
2. Wawancara Gunakan teknik wawancara untuk memperoleh data dari sumber. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang mengekstrak informasi dari sumber data langsung melalui percakapan tanya jawab.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas kinerja merupakan ukuran kemampuan suatu organisasi untuk mencapai proses kerja agar dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, jika tujuan atau sasaran telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya, maka dapat dikatakan efektif. Efektivitas adalah suatu kondisi dimana terjadi kesesuaian antara tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang telah dicapai. Sasaran kerja pegawai (SKP), sasaran kerja pegawai merupakan rencana kerja dan target yang ingin dicapai pegawai. Dalam sistem penilaian prestasi kerja, pegawai Bappeda Provsu wajib menyusun SKP sebagai rencana pelaksanaan tugas pekerjaan, sesuai dengan rincian tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya yang secara umum ditetapkan dalam struktur dan prosedur kerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai ditinjau dari aspek target kerja pegawai cukup efektif.

### Hasil kerja

Hasil kerja Kinerja pegawai Bappeda Provsu telah mencapai standar kualitas kerja. Kualitas hasil kerja pegawai didukung oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum mampu menggunakan komputer dengan baik. Menggunakan waktu kerja pegawai Bappeda Provsu mencapai standar, dimana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat pada saat dibutuhkan. Sedangkan penggunaan biaya secara efisien tergantung dari kemampuan kerja pegawai dan ide-ide yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan serta kebijakan yang diambil.

### Perilaku

Perilaku kerja merupakan tingkah laku atau sikap yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dan hasil penelitian diketahui bahwa perilaku kerja pegawai tergolong efektif, dalam hal ini

dapat dilihat dari segi orientasi pelayanan dimana pegawai selalu memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani, seperti melayani masyarakat dengan perlakuan yang sama, melayani atasan dengan baik dengan memahami keinginan atasan dan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta merespon baik ketika rekan kerja minta bantuan.

## Kompetensi

Kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, hal ini berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan pedoman dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai tuntutan jabatan. Kualitas pekerjaan pegawai dikantor Bappeda Provsu sudah cukup baik, dan pekerjaan yang dihasilkan pun sudah dilakukan seoptimal mungkin, serta upaya meningkatkan kualitas kerja pegawai kantor Bappeda Provsu masih terus dilakukan secara berkala melalui bimbingan teknis dan pelatihan-pelatihan untuk mencapai hasil kerja yang lebih maksimal agar pekerjaan yang dihasilkan lebih optimal.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Secara umum hasil kerja pegawai BAPPEDA Provsu sudah baik. Dari hasil observasi yang dilakukan terlihat memang dibutuhkan penambahan pegawai Bappeda Provsu, karena akan terkendalanya pekerjaan seperti dalam perencanaan pembangunan dan merencanakan tata ruang wilayah yang benar. Setelah dilakukan observasi dapat diketahui juga bahwa penempatan posisi pegawai Bappeda Provsu sudah berdasarkan pendidikan baik itu pendidikan formal maupun informal yang dimiliki oleh pegawai Bappeda Provsu.

Maka hasil observasi dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitas kinerja pegawai kantor Bappeda Provsu berada pada kategori efektif, hal ini membuktikan bahwa pegawai Bappeda Provsu telah mampu melaksanakan tanggung jawab, membina kerja sama dengan baik dan dapat memberikan pelayanan administratif dengan baik. Efektifnya standar kerja pegawai pada kantor Bappeda Provsu dari dua aspek yaitu, 1) Sasaran kerja pegawai (SKP) berada pada kategori cukup efektif dan 2) Perilaku kerja berada pada kategori efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali.Nur Sulhana, (2018). *Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar*. Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar.
- Baharuddin, Aris, (2017). *Efektivitas Kinerja Pegawai Dikantor Kelurahan Lanrisang*. Ilmu Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Makassar.
- Mutiara, Nora Puspita Sari, Siti Muyasaroh, & Tiara Dila Endah Palupi, (2022). *Upaya Bappeda Litbang Kota Palembang Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19*. Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang.
- Pusparani, M. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4), 534-543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.
- Sunita, Yoffa. (2019). *Laporan Magang Pada PT. Bank Mandiri tbk*. UINSU.
- Yansar, Muhlis Madani, Abdi, 2020. *Kinerja Pegawai Dalam Perencanaan Pembangunan Partisipatif Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Jeneponto*.

