

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan pembahasan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kuantitas

Yang belum dicapai yaitu, tidak menjangkau Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) secara menyeluruh. Hal tersebut terjadi karena kurangnya data atau informasi mengenai jumlah Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) di lapangan. Dukungan serta kerja sama dari atasan dan rekan kerja dalam hal ini sangat diperlukan untuk mencapai indikator kuantitas. Sebagai atasan di saat pandemi Covid-19, ketika ada bawahan yang bertugas untuk mengambil data di lapangan dengan resiko yang tinggi, atasan harus melakukan pengawasan dan pengendalian pegawai dengan lebih ketat dan mengawasi agar pengambilan data dilakukan secara menyeluruh sehingga memperoleh hasil yang maksimal yang sesuai dengan indikator kuantitas yaitu produktifitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di kantor.

2. Kualitas

Pencapaiannya tidak maksimal, hal ini terjadi karena lebih dari 1 bulan para pegawai ini menemukan kendala-kendala seperti sulitnya bertemu

secara fisik sebagai makhluk sosial, sehingga menyebabkan kesalahan informasi baik dalam bentuk data maupun prosedur pelaksanaan kerja disetiap bidang dan seksi. Selain itu, ketidakadaan atau ketidaklengkapan sarana dan prasarana di rumah untuk menunjang pekerjaan, hal ini menjadi penghambat untuk melayani masyarakat secara rapi, teliti, dan menjadi tidak berkualitas. Pentingnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, selain itu pemerintah selaku yang memutuskan untuk segala pekerjaan diselesaikan dari rumah untuk menciptakan suasana kerja yang lebih memotivasi semua pegawai untuk lebih bertanggung jawab dalam tugasnya agar indikator kualitas dapat tercapai.

3. Ketepatan waktu

Dimasa pandemi Covid-19 yang membawa dampak buruk pada seluruh aspek kehidupan terkhususnya dibidang pekerjaan baik itu instansi pemerintahan dan swasta. Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kupang telah menjalankan setiap program-program yang ditentukan sesuai dengan ketepatan waktu yang telah di sepakati. Namun, tidak semua pekerjaan dimulai dan diselesaikan sesuai dengan waktunya. Hal ini dapat dilihat dari petugas lapangan yang mendata para penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) yang saat berada di lapangan untuk pencarian informasi di masyarakat dan bertemu dengan masyarakat yang sangat tertutup karena takut terinfeksi virus Covid-19, membuat pegawai kesulitan dan perlu mencari pihak lain

untuk mencari informasi. Untuk itu perlu adanya dukungan dari pemerintah dan juga atasan dan para rekan kerja dalam menciptakan strategi-strategi tertentu yang mempermudah pekerjaan, serta saling memotivasi dalam bekerja sehingga timbulnya kesadaran dalam diri pegawai untuk bekerja dengan baik sesuai dengan indikator yang diukur yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kupang dimasa pandemi Covid-19, hendaknya pengawasan dapat dilakukan secara intensif, terutama untuk pimpinan dalam menjalankan perannya, terkhususnya pengawasan yang lebih intensif dibagian pendataan agar semua Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) bisa terdeteksi dan diberikan pelayanan. Karena dengan pimpinan menjalankan perannya dengan baik akan memacu para pegawai untuk bisa bekerja secara maksimal.
2. Setiap melaksanakan program kerja dari setiap bidang, pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kupang perlu memperhatikan tiga indikator penguji kinerja pegawai yaitu:

- a. Kuantitas

Kuantitas berhubungan dengan banyak pekerjaan yang diselesaikan dalam setiap hari kerja, perlu digunakan strategi dalam

menyelesaikan pekerjaan agar selalu produktif sehingga seluruh pekerjaan terselesaikan dengan hasil yang maksimal.

b. Kualitas

Kualitas adalah indikator yang meliputi kerapian, ketelitian dan kualitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaan dimasa Covid-19, para pegawai perlu memperhatikan tiga hal tersebut, segala sesuatu dipersiapkan terlebih dahulu sehingga lebih efektif dan mudah dikontrol baik itu dikontrol kerapiannya, ketelitiannya dan kualitasnya.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan dalam memulai dan menyelesaikan setiap program kerja atau pekerjaan. Dalam melaksanakannya para pegawai harus mempunyai kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga lebih berusaha untuk melaksanakan dan menyelesaikan setiap program yang diberikan dengan ketepatan waktu yang sesuai dengan yang diputuskan. Misalkan dalam menjalankan program Anak Terlantar, harus dipersiapkan dengan baik dan perlu adanya kerja sama yang baik antara semua pihak agar berjalan dengan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abdullah, M Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Andi Prastomo. (2011). *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif*. Yogyakarta : Diva Pres.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT
- Artana, I Wayan Arta. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Maya Ubud Resort & SPA)*. Jurnal Perhotelan dan Pariwisata, 2(1).
- Depdikbud. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Dimiyati Mahmud. (2001). *Psikologi Suatu Pengantar*. Yogyakarta : BPFE.
- Eko Putro Widoyoko. (2011). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghony, M.D. dan Almanshur, F. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Hessel, Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Moeheriono. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Rama Aditya, et,al (2020). *Inovasi UMKM Konveksi Sebagai Wujud Keeksian UMKM Konveksi Ditengah Pandemi (Studi Kasus Desa Sendang, Kec Kalinyamatan Kab. Jepara)*. Universitas Negeri Semarang.
- Mukhtar.(2013). *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: GP Press Group.

Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Soerjono Soekanto, 2005, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta : Rajawali Press.

B. JURNAL

Irham Fahmi. (2013). Analisis Laporan Keuangan, Cetakan Ke-3. Alfabeta: Bandung. Hal 2

Junaidi, S., 2002. Pengaruh Ketidakpuasan Konsumen, Karakteristik Kategori Produk, dan Kebutuhan Mencari Variasi Terhadap Keputusan Perpindahan Merek. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia.

Keputusan Menteri Kesehatan nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian pandemi Covid-19

Lai (2020). Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) and corona virus disease-2019 (COVID-19): the epidemic and the challenges. International Journal of Antimicrobial Agents, 55(3).

Muhlisah Lubis dan Rita Defriza (2021). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) STAIN Mandailing Natal Di Masa Pandemi Covid-19. Pancabudi : Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik Volume 6 Nomor 1. Universitas Pembangunan Pancabudi. Medan.

Putu Pradiva Putra Salain (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Pada Kinerja Karyawan BUMN Di Wilayah Denpasar Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Satyagraha Volume 3 Nomor 2. Universitas Mahendradatta. Denpasar.

Sanjaya, Wina. 2013. Penelitian Pendidikan, Jenis, Metode dan Prosedur. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, Uhar. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. Bandung: PT Refika Aditama.

Suharsaputra, Uhar. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. Bandung: PT Refika Aditama.

Trianto. 2010. Model Pembelajaran Terpadu, Konsep, Strategi dan Implementasinya dalam KTSP. *Jakarta: Bumi Aksara.*

Wibowo. 2010. Budaya Organisasi. *Jakarta : PT. Raja Grafindo*

Persada.Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. *Jakarta: Rajawali Pers.*

Yunus(2020). Kebijakan Pemberlakuan Lock Down Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus COVID-19. *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I, Volume 7 Nomor 3. Universitas Islam Negeri Jakarta.*

C. INTERNET

d a m p a k s o s i a l p a n d e m i c o v i d 1 9 p a d a p e k e r j a a n s e k t o r p u b l i k (j a b a r p r o v . g o . i d) diakses tanggal 18 Oktober Pukul 12.42

<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/aturan-baru-sistem-kerja-asn-berdasarkan-kategori-zonasi-risiko-wilayah>. diakses tanggal 14 Juni 2021
Pukul 17.37 Wita