

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI SEBELUM COVID-19 DAN SELAMA COVID-19 PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

COMPARISONAL ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE BEFORE COVID-19 AND DURING COVID-19 AT THE DEPARTMENT OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES IN THE REGIONAL SERVICES OF NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh:

Nabila Yusuf Putri¹, Vanda Lakoy², Lisvany Elisa Manurung³, Melissa, Wijaya⁴, Gratia Watulingas⁵, Aurelia Litow⁶, Apriandy Sinadia⁷, Joubert Barents Maramis⁸

¹²³⁴⁵⁶⁷⁸ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan
Manajemen Universitas Sam Ratulagi Manado

E-mail:

¹ nabilanrsfaa@gmail.com, ² vandalakoy21@gmail.com, ³ lisivanyelisa2000@gmail.com,
⁴ melissa.wijaya94@gmail.com, ⁵ grrtia19@gmail.com, ⁶ aurelzejanya002@gmail.com,
⁷ andisinadia0@gmail.com, ⁸ joubertmaramis@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Pegawai ASN sebelum dan selama Era Covid-19 pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sampel penelitian yang diambil oleh peneliti sebanyak 30 orang ASN dan dipilih menggunakan analisis Uji Paired-T test serta data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian membuktikan bahwa tidak adanya perbedaan secara signifikan terhadap kinerja pegawai ASN sebelum dan selama Era Covid-19.

Kata Kunci : kinerja, asn, covid-19

Abstract: The purpose of this study was to determine the Performance of ASN Employees before and during the Covid-19 Era at the Regional Energy and Mineral Resources Office of North Sulawesi Province. The research samples taken by the researchers were 30 civil servants and were selected using the Paired-T test analysis and data were collected using a questionnaire. The results of the study prove that there is no significant difference in the performance of ASN employees before and during the Covid-19 Era.

Keywords: performance, asn, covid-19

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Corona Virus merupakan virus yang menyebabkan penyakit ringan sampai berat, seperti pilek dan penyakit yang serius seperti MERS dan SARS. Corona virus sendiri jenis baru yang ditemukan manusia sejak muncul di Wuhan, China pada Desember 2019, dan diberi nama *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS- COV2). Sehingga, penyakit ini disebut dengan *Coronavirus Disease-2019* (COVID-19), *World Health Organization* (WHO) (2020). Pandemi Covid-19 memberi dampak besar pada berbagai aspek kehidupan masyarakat Indonesia. Untuk mencegah penularan semakin meluas, kegiatan yang berpotensi mempertemukan banyak orang dalam satu tempat yang sama kini dibatasi. Dengan pembatasan tersebut dapat menekan lajunya penularan virus Covid-19. Dampak dari pandemi ini yaitu banyaknya terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) disebabkan oleh keadaan yang memaksa. Dampak pandemi Covid-19, selain pekerja di-PHK, Sebagian pekerja diperbolehkan bekerja di rumah, pemotongan upah, hingga memberlakukan prinsip *no work no pay* (tidak bekerja, tidak dibayar). Hal ini didukung dari hasil penelitian Hasni, Alfisah dan Purboyo (2021) dengan judul "Analisis Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Sumber Daya Manusia pada UMKM Warung Makan Berkah di Banjarmasin." Dan penelitian dari Muslim (2020) dengan judul "PHK pada Masa Pandemi COVID-19."

Kebijakan Pemerintah yang menerapkan *Work From Home* (WFH) bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN), tentunya memiliki sejumlah dasar pertimbangan dan acuan dalam pemutusan kebijakannya. Purwanto dkk, (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat dampak positif dan negatif dari sistem work from home terhadap kinerja pegawai dimana dengan adanya work from home karyawan tidak perlu menghabiskan waktunya dalam perjalanan ke kantor dan bisa lebih mengefisienkan waktu kerja namun disisi lain keterbatasan jaringan dan pengetahuan mengenai teknologi membatasi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Kebijakan pemerintah juga merupakan aspek terpenting dalam menentukan kinerja para ASN.

Keberadaan sumber daya manusia penting di era globalisasi ini, maka perusahaan harus mengambil salah satu tindakan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tindakan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai sering kali menjadi masalah dan harus diselesaikan karena berperan penting dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai dikatakan penting karena dapat menjadi tolak ukur penilaian sejauh mana pegawai dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Mangkunegara (2016:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara atau yang disebut ESDM adalah instansi yang melaksanakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sumber daya mineral. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di Provinsi Sulawesi Utara di bidang energi dan sumber daya mineral berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan energi dan sumber daya mineral yang di berikan oleh Gubernur sesuai dengan bidang tugasnya. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Prov. Sulut yang terletak lokasinya di Jl. Babe Palar, Wanea, Kec. Wanea, Kota Manado, Sulawesi Utara 95115.

Dalam penelitian ini ada beberapa indikator yang peneliti lakukan. Menurut (Affandi, 2018:89) indikator kinerja pegawai yaitu kuantitas, kualitas, kompensasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan inisiatif. Robbins (2012) mengatakan indikator kinerja yaitu kemampuan kerja. Motivasi, kondisi kerja dan kerja sama merupakan indikator dari kinerja pegawai (Sari dan Hadijah, 2016:206). Dari 10 indikator tersebut, terdapat 4 indikator yang paling dominan. Pertama, kompensasi. Dilihat dari hasil penelitian bahwa sebelum pandemi Covid-19 kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerja dari para pegawai sedangkan selama pandemi Covid-19 adanya pengurangan kompensasi dikarenakan hasil kerja yang kurang maksimal dibandingkan sebelum adanya Covid-19. Kedua, kepemimpinan. Sebelum Covid-19 pemimpin baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya seperti memberikan arahan dan dapat berkomunikasi baik dengan pegawai sedangkan selama Covid-19, komunikasi antara pemimpin dan pegawai menjadi tidak efektif karena berkomunikasi melalui via online. Ketiga, disiplin kerja. Para pegawai mematuhi aturan dengan baik seperti, tiba di kantor tepat waktu dan mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sedangkan selama Covid-19 disiplin kerja pegawai tetap stabil meskipun jam kerja yang fleksibel pegawai tetap patuh terhadap aturan dan bisa menyelesaikan tugas dengan baik. keempat, kerja sama. Kerja sama yang dilakukan antar pegawai sebelum Covid-19 sangat baik karena mereka mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai visi ESDM sedangkan selama Covid-19 ikatan kerja sama antar pegawai berkurang dikarenakan pekerjaan yang diberikan untuk dilakukan secara bersama berkurang.

Sagay, Dotulong dan Lumintang (2022) dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai ASN dan THL pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut”. Dalam penelitiannya tidak terdapat perbedaan yang signifikan terkait kinerja pegawai ASN dan THL pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut. Sedangkan dalam penelitian Mongkol, Lengkon dan Sendow (2021) dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai yang melakukan Work From Home dan Pegawai yang melakukan Work From Office di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara Pada Masa Pandemi Covid 19” menemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan terhadap pegawai yang WFH maupun WFO pada Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan gambaran latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berfokus pada ada atau tidaknya perbedaan kinerja pegawai sebelum era covid-19 dan selama era covid-19 di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulut. Untuk itu penulis mengangkat topik dengan berjudul “**Analisis Perbandingan Kinerja ASN Sebelum Era Covid-19 dan Selama Era Covid-19 pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.**”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui Analisis Perbandingan Kinerja ASN Sebelum Era Covid-19 dan Selama Era Covid-19 Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Hasibuan (2011:94) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016:67). Dari pendapat kedua ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang menghasilkan kualitas dalam mengerjakan tugas dengan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Affandi (2018:89), indikator pegawai yaitu :

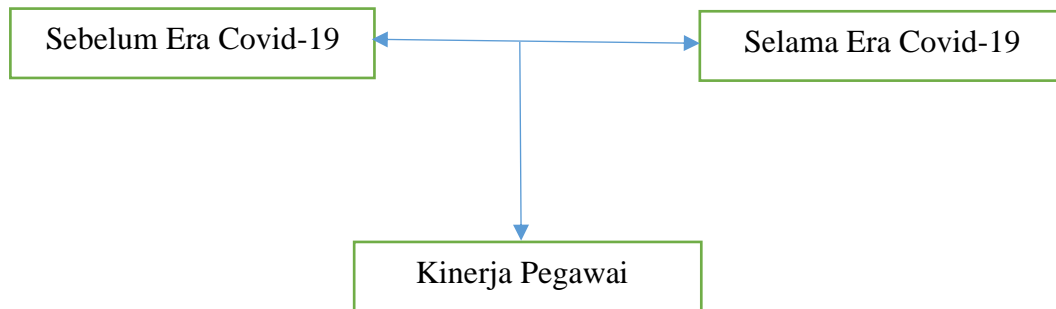
1. Kuantitas adalah kemampuan pegawai ESDM dalam memenuhi target kerja dari pimpinan.
2. Kualitas adalah seberapa baiknya seorang pegawai ESDM dalam mengerjakan tugas dengan baik dan memiliki sifat inovasi dalam bekerja.
3. Kompensasi adalah rasa puas akan kompensasi yang diberikan terhadap sesuatu yang diterima pegawai ESDM sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang mereka berikan pada perusahaan, dalam bentuk uang, tunjangan dan bonus.
4. Kepemimpinan adalah sikap demokrasi pimpinan dalam bekerja di ESDM untuk mempengaruhi pegawai, mengarahkan serta mendorong pegawai untuk bisa memberikan kinerja yang terbaik.
5. Disiplin Kerja adalah sikap patuh dari pegawai ESDM yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dalam mengikuti setiap aturan yang ada di ESDM
6. Kemampuan Kerja adalah kapasitas seorang pegawai di ESDM yang memiliki keahlian kerja yang dimiliki pegawai ESDM.
7. Motivasi adalah tingginya dorongan diri pegawai ESDM dalam bekerja agar mencapai tujuan perusahaan, sehingga para pegawai mempunyai hasrat yang kuat dalam mengerjakan visi perusahaan tersebut.
8. Kondisi Kerja adalah baiknya sistem penerapan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini, dapat dilihat dari kenyamanan, fasilitas dan keamanan lingkungan.
9. Kerja Sama adalah kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan teman sejawat dalam bekerja.
10. Inisiatif adalah kemampuan pegawai ESDM untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan ataupun dorongan dari orang lain melainkan kemauan dari kesadaran dari diri sendiri untuk mengerjakan kebutuhan perusahaan pegawai.

Work From Home and Work From Office

WFO adalah pegawai yang ditentukan untuk bekerja di perusahaan (kantor) agar adanya keseimbangan pekerjaan, antara pekerja yang bekerja langsung di kantor dengan pekerja yang ditempatkan di rumah sedangkan WFH adalah salah satu konsep cara kerja dari jarak jauh atau diluar lingkungan kantor untuk mengurangi pekerja yang bekerja langsung di kantor. Dalam hal ini WFH dapat menggunakan perkembangan teknologi seperti Zoom, Gmeet untuk melakukan pertemuan/meeting secara virtual dari tempat pekerja masing-masing.

Penelitian Terdahulu

Sagay., Dotulong., Lumintang (2022) dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai ASN dan THL pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut”. Dalam penelitiannya tidak terdapat perbedaan yang signifikan terkait kinerja pegawai ASN dan THL pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut. Penelitian lain dari Masinambow., Adolfina., Taroreh (2017) dengan judul ”Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado” yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai PNS dan pegawai Non PNS di Politeknik Negeri Manado. Mahaningsih., Kana (2020) dengan Judul “Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada BPR Bank Daerah Gunung Kidul” : yang dalam penelitiannya adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada BPR Bank Daerah Gunung Kidul.

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Pemikiran***Sumber: Kajian Teori 2022***Hipotesis**

Hipotesis Penelitian :

H_0 : Diduga tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai ASN sebelum Era Covid-19 dan selama Era Covid-19 pada DESDM Prov. Sulawesi Utara

H_a : Diduga terdapat perbedaan kinerja pegawai ASN sebelum Era Covid-19 dan selama Era Covid-19 pada DESDM Prov. Sulawesi Utara

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah studi komparatif. Pengertian studi komparatif adalah penelitian ilmiah atau kajian berdasarkan dengan perbandingan. Studi komparatif adalah penelitian yang bertujuan untuk membandingkan dua variabel atau lebih, untuk mendapatkan jawaban atau fakta apakah ada perbandingan atau tidak dari objek yang sedang diteliti. Metode penelitian komparatif adalah bersifat ex post facto. Artinya, data dikumpulkan setelah semua kejadian yang dikumpulkan telah selesai berlangsung. Peneliti dapat melihat akibat dari data-data yang tersedia.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**Populasi**

Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah Pegawai ASN Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Prov. Sulut.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dari pengertian diatas agar memudahkan penelitian, penulis menetapkan sifat-sifat dan katakteristik yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel yang akan digunakan peneliti memiliki ketentuan, Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Tenaga Harian Lepas di Dinas ESDM Prov Sulawesi Utara.

Teknik Sampling

Angket (Kuesioner), metode pengumpulan data dengan angket atau kuesioner adalah teknik yang menggunakan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh sejumlah responden.

Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi penelitian (Sunnyanto, 2016:87). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner kepada responden dan digunakan untuk mengetahui indikator kinerja para ASN di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Prov. Sulut

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti yaitu menyebarkan kuesioner secara fisik dan secara online melalui google form.

Uji Beda

Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis uji beda. Uji yang digunakan yaitu *dependent Sample T-Test* atau *Paired Sample t-Test*. *Paired Sample t-Test* merupakan uji beda dua sampel berpasangan dan memiliki tujuan untuk melihat apakah ada perbedaan antara 2 sample tersebut (Ghozali, 2018)

Dasar pengambilan keputusan didasarkan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi :

- Jika Sig. > 0,05 , maka H_0 diterima H_a ditolak
- Jika Sig.< 0,05, maka H_0 ditolak H_a diterima

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Paired Samples Test

		Paired Differences		95% Confidence Interval of The Difference		t	df	Sig (2-tailed)
		Std. Deviation	Std Error mean	Lower	Upper			
Pai	Sebelum Covid	- .40000	2.64705	-1.38843	.58843	-.828	29	.415
r 1	19 – Selama Covid 19							

Sumber: Olahan data (2022)

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang di analisis melalui SPSS 2022, diperoleh nilai sebesar 0.415. Jika nilai sig. (2-tailed) > 0,05, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja ASN sebelum COVID-19 dan selama COVID-19. Melalui Uji *Paired Sample T Test*, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak adanya perbedaan yang signifikan terkait kinerja ASN sebelum COVID-19 dan selama COVID-19 pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan lewat kuisisioner yang di bagikan ke pegawai ESDM, dapat dilihat bahwa dalam masa kerja sebelum COVID-19, kuantitas yang merupakan kemampuan pegawai dalam memenuhi target kerja sangatlah baik, para pegawai bekerja dengan penuh semangat dan selalu berupaya memberikan yang terbaik; kualitas pegawai ESDM sangat terpuji, pegawai rajin mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diemban; kompensasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai sangat setimpal dengan apa yang para pegawai beri untuk perusahaan, kompensasi yang biasanya diberikan berupa tunjangan dan bonus; kepemimpinan sebelum covid sangatlah dapat dirasakan langsung oleh para pegawai, bagaimana pemimpin dapat bersikap baik terhadap pegawai, menghargai dan bisa mengarahkan para pegawai untuk bisa bekerja lebih semangat lagi; disiplin kerja, para pegawai dituntut untuk dapat mengikuti setiap aturan-aturan yang berlaku di perusahaan dan para pegawai menaati dengan baik dan bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan kepadanya; kemampuan kerja yang dimiliki pegawai berbeda-beda tiap bidangnya, semisal bidang pegawai mahir dalam menjalankan microsoft office, ada juga bidang geologi dan air tanah yang dapat mencari dimana letak air di dalam tanah; pegawai memiliki motivasi dan hasrat yang tinggi dari pimpinan untuk bisa mencapai visi perusahaan juga pegawai berpacu memberikan hasil yang terbaik. Berikutnya, kondisi kerja (kenyamanan,

fasilitas dan keamanan lingkungan) yang dirasakan para pegawai sudah cukup baik, tempat perusahaan juga berada ditempat yang aman serta pegawai satu dengan lainnya memberikan kenyamanan dalam bekerja; kerja sama antar pegawai terjalin dengan luar biasa, pegawai mampu berkomunikasi dengan teman sejawat sehingga tercipta suatu hubungan pekerjaan yang dapat mencapai tujuan perusahaan dan yang terakhir ada tingginya inisiatif dari beberapa pegawai yaitu kemauan pegawai dari diri sendiri, tanpa adanya paksaan dan suruhan pihak manapun dalam mengerjakan sesuatu. Sitanggang dan Ginting (2022) dalam penelitiannya, mengatakan “Sebelum masa pandemi Covid-19 kinerja karyawan terlihat meningkat akan tetapi dengan adanya pandemic Covid-19 kini mengakibatkan penurunan kerja karyawan dari segi kecepatan bekerja dimana hal ini mempengaruhi hasil akhir kerja karyawan”.

Sedangkan selama covid, peneliti tidak mendapatkan hasil yang berbeda secara signifikan. Kuantitas pegawai selama covid berjalan cukup baik, tetapi karena pegawai melakukan WFH ada beberapa hal yang tidak bisa bekerja secara efektif; kualitas pegawai meningkat dikarenakan bekerja secara WFH mengurangi stress pekerjaan dan mengerjakan tugas serta tanggung jawab dari rumah; kompensasi yang didapatkan berbeda dengan sebelum covid dikarenakan banyak pekerjaan tertunda alhasil mengakibatkan kurangnya kompensasi yang didapat; kepemimpinan yang dirasakan sedikit berbeda karena berkomunikasi/berhubungan antar pimpinan dengan pegawai hanya melalui via online dan tidak berjalan efektif; disiplin kerja juga berbeda, karena aturan-aturan yang berbeda diterapkan dari WFH oleh perusahaan dan juga jam kerja yang fleksibel tetapi tetap dapat mengerjakan tugas dengan baik; kemampuan kerja (*softskill*) berkurang karna kurangnya adaptasi secara langsung dengan pegawai yang lain tetapi ada juga yang mengembangkan dirinya untuk menambah pengalaman kerja karena memiliki banyak waktu luang. Pegawai merasakan semakin termotivasi mengerjakan tugas yang di emban karena merasa memiliki waktu luang yang banyak dan dapat mencapai visi perusahaan dengan fokus tanpa adanya gangguan; kondisi kerja yang dialami jauh lebih baik di rasakan dikarenakan WFH membuat pegawai lebih dekat dengan keluarga, kurangnya waktu di perjalanan dan merasa kerja lebih fleksibel; kurang terbangunnya kerja sama antar pegawai karena hanya bisa berkomunikasi secara online serta kurangnya inisiatif di antara pegawai, karena sudah merasa nyaman dengan kondisi kerja yang dilakukan diluar perusahaan. Selama Covid 19 ada dampak positif yang didapatkan bekerja dalam WFH. Alimuddin (2021) dalam penelitiannya, mengatakan “Pada masa pandemi WFH menjadikan lingkungan kerja fleksibel, terhadap dari gangguan stress, lebih terasa dekat dengan keluarga, menghemat waktu perjalanan, terasa lebih sehat dan menjaga keseimbangan kerja, memiliki kreativitas yang tinggi, dapat memisahkan pekerja rumah dan kantor serta tekanan dari yang minim akan meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam hal peningkatan kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.”

Hasil penelitian ini juga didukung dari penelitian terdahulu yang disusun oleh Sagay, Dotulong dan Lumintang (2022) dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai ASN dan THL pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut”. Dalam penelitiannya tidak terdapat perbedaan yang signifikan terkait kinerja pegawai ASN dan THL pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut. Penelitian lain dari Masinambow, Adolfin dan Taroreh (2017) dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado” yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai PNS dan pegawai Non PNS di Politeknik Negeri Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja ASN sebelum COVID-19 dan selama COVID-19 pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara
Dilihat dari hasil Analisis yang dilakukan, dimana tidak terdapat perbedaan yang signifikan terkait kinerja ASN sebelum COVID-19 dan selama COVID-19 maka diharapkan agar Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara untuk semakin meningkatkan kinerja dari tiap-tiap ASN yang ada dan terus memberikan pengaruh atau manfaat yang positif bagi masyarakat luas.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, terlebih khusus untuk perbandingan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, N. (2021). Pandemi COVID-19: Dampak Kesehatan, Ekonomi, dan Sosial COVID-19 *Pandemic: The Health, Economic, and Social Effects*. *Jurnal Litbang* Vol. 17 No. 1 <http://ejournalitbang.patikab.go.id/index.php/jl/article/view/249/0>
- Alimuddin, I.K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME: Journal of Management* Volume 4 issues 2 <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1050>
- Hartono, T., Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* Vol. 7 No. 1 <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/10361>
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasni, T.W., Alfisah, dan Purboyo (2021) Analisis Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Sumber Daya Manusia pada UMKM Warung Makan Berkah di Banjarmasin. *Jurnal ePrint UNISKA* <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/6657/>
- Mahaningsih, I.P., Kana, A.A. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis* Vol. 1 No. 1 <https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/116/64>
- Mangkunegara, A.P.(2015). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masinambow, C.N.P., Adolfini., dan Taroreh, R.N. (2017) Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Pns dan Non Pns Di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 5 No. 2 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16069/15575>
- Mongkol, J.Y., Lengkong, V.P.K., Sendow, G.M. (2021) Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Yang Melakukan Work From Home dan Yang Melakukan Work From Office Di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara Pada Masa Pandemi COVID 19. *Jurnal EMBA* Vol. 9 No. 3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/42088>
- Muslim, M. (2020) *PHK Pada Masa Pandemi Covid-19*. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 23 No. 3 <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/218/194>
- Purwanto, A., Asbari, M., dan Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., Suryani., P. (2020). *Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19*. *Journal of Education, Psychology and Counselling* Volume 2 Nomor 1 <http://manuscriptcentral.in/ijcrr.info/index.php/ijcrr/article/view/792/651>
- Sagay, M.I., Dotulong, L.O.H., Lumintang, G.G. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai ASN dan THL Pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 10 No. 2 <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/40357>
- Sitanggang, M.S.H., Ginting. A.V.Br. (2022). Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja pada PT Superintending Company of Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Jebit Mandiri – Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknologi* Vol. 2 No. 2. <https://ejournal.politeknikmbp.ac.id/index.php/jebit/article/view/101>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

