



INTISARI SAINS MEDIS

Published by Intisari Sains Medis

# Analisis kinerja pegawai bagian administrasi RSUP Rataatotok buyat di era sebelum pandemi COVID-19, saat pandemic, dan *new normal*



Riliani Manitik<sup>\*</sup>, Starry Homenta Rampengan<sup>1</sup>, Freddy W. Wagey<sup>1</sup>,  
Aaltje Ellen Manampiring<sup>1</sup>

## ABSTRACT

**Introduction:** The success of hospitals (RS) in carrying out their functions as health service institutions is characterized by good quality hospital services. Administrative employees as non-health workers must have good performance in order to realize quality health services. This study aimed to analyze the description of employee performance in the administration section of the Rataatotok Buyat Hospital in terms of aspects of work culture and work environment in the era before the Covid-19 pandemic, during the pandemic and the new normal era.

**Methods:** This type of research uses a qualitative descriptive method. Data collection techniques were carried out by in-depth interviews and then documented and analyzed. To obtain the validity of the data, inspection techniques were carried out through

several activities, namely triangulation. Qualitative data was obtained based on the results of in-depth interviews using the Mile and Huberman data analysis model.

**Results:** The performance of employees in the administration section shows that systems and activities related to employee work experience changes during the pandemic when there is a decrease in employee performance when compared to performance before the pandemic, in the new normal era, employee performance has increased.

**Conclusion:** The performance of employees in the administration of Rataatotok Buyat Hospital before the Covid-19 pandemic was very good, there was a decline in performance during the pandemic, but increased again in the new normal era.

**Keywords:** Performance, Culture, Environment.

**Cite This Article:** Manitik, R., Rampengan, S.H., Wagey, F.W., Manampiring, A.E. 2022. Analisis kinerja pegawai bagian administrasi RSUP Rataatotok buyat di era sebelum pandemi COVID-19, saat pandemic, dan *new normal*. *Intisari Sains Medis* 13(1): 25-29. DOI: 10.15562/ism.v13i1.1270

## ABSTRAK

**Pendahuluan:** Keberhasilan rumah sakit (RS) dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pelayanan kesehatan ditandai dengan kualitas pelayanan rumah sakit yang baik. Pegawai administrasi sebagai tenaga non kesehatan harus memiliki kinerja yang baik agar dapat mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gambaran kinerja pegawai pada bagian administrasi Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Rataatotok Buyat ditinjau dari aspek budaya kerja dan lingkungan kerja pada era sebelum pandemi Covid-19, saat pandemi dan era *new normal*.

**Metode:** Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam kemudian

didokumentasikan dan dianalisis. Untuk mendapatkan keabsahan data, dilakukan teknik pemeriksaan yaitu dengan triangulasi. Data kualitatif diperoleh berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan menggunakan model analisis data Mile dan Huberman.

**Hasil:** Kinerja pegawai dibagian administrasi menunjukkan bahwa saat pandemi terjadi penurunan jika dibandingkan dengan dengan kinerja sebelum pandemi, di era new normal kinerja pegawai kembali mengalami peningkatan.

**Kesimpulan:** Kinerja pegawai di bagian administrasi RSUP Rataatotok Buyat sebelum pandemi Covid-19 sangat baik, dan terjadi penurunan kinerja saat pandemi, namun kembali mengalami peningkatan di era new normal.

**Kata kunci:** Kinerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja.

**Sitasi Artikel ini:** Manitik, R., Rampengan, S.H., Wagey, F.W., Manampiring, A.E. 2022. Analisis kinerja pegawai bagian administrasi RSUP Rataatotok buyat di era sebelum pandemi COVID-19, saat pandemic, dan *new normal*. *Intisari Sains Medis* 13(1): 25-29. DOI: 10.15562/ism.v13i1.1270

<sup>1</sup>Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia;

\*Korespondensi:  
Riliani Manitik;  
Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia;  
Riliani@gmail.com

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara lengkap dengan memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat bagi masyarakat.<sup>1</sup> Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan kualitas pelayanan rumah sakit yang baik.<sup>2</sup> Untuk mencapai pelayanan prima dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Bagian administrasi memiliki peran yang sangat penting, dan menjadi yang terdepan dalam pengambilan keputusan sehari-hari.<sup>3</sup> Pegawai administrasi harus memiliki kinerja yang baik dan sikap proaktif agar dapat mewujudkan pengembangan pelayanan kesehatan yang bermutu. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain budaya kerja dan lingkungan kerja.<sup>4</sup>

Faktor budaya kerja merupakan sebuah ide, keahlian, seni dan lain-lain yang diberikan oleh manusia dalam kurun waktu tertentu. Budaya menyangkut norma moral, sosial, perilaku yang didasarkan pada keyakinan, kemampuan dan prioritas anggota organisasi.<sup>5</sup> Penelitian Lutfiah, menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi budaya kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.<sup>6</sup>

Pada masa pandemi Covid-19 telah terjadi banyak perubahan dalam berbagai macam sistem pelayanan termasuk dalam institusi kesehatan. Budaya kerja turut mengalami penyesuaian sistem untuk dapat menciptakan budaya kerja yang adaptif dan berintegritas guna meningkatkan kinerja pegawai, dalam kebiasaan melayani masyarakat pada kondisi new normal. Ada dua fokus utama dalam perubahan sistem yaitu pada dimensi perubahan institusi yang melihat kekuatan organisasi dalam melakukan perubahan. Kemudian dimensi perubahan sistem kerja, termasuk perilaku, atau kebiasaan pegawai dalam memberikan pelayanan publik, menuju era new normal.<sup>7</sup>

Faktor lain yang menunjang kualitas

kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan atau kondisi kerja adalah segala aspek pekerjaan fisik, psikologi kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.<sup>8</sup> Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai, baik fisik maupun non fisik yang dapat menunjang kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari aktivitas kerja seorang pegawai yang berupa lingkungan fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam kemudian didokumentasikan dan dianalisis. Untuk mendapatkan keabsahan data, dilakukan teknik pemeriksaan melalui beberapa kegiatan yaitu dengan triangulasi. Adapun triangulasi yang dilakukan ialah triangulasi sumber dan triangulasi data. Sumber data diperoleh melalui informan penelitian yang didasarkan pada prinsip kesesuaian dan kecukupan. Prinsip kesesuaian yaitu informan dipilih berdasarkan pengetahuan yang dimiliki yang berkaitan dengan topik penelitian. Prinsip kecukupan yang dimaksud adalah jumlah informan tidak menjadi faktor penentu utama akan tetapi kelengkapan data yang diutamakan. Informan penelitian terdiri dari: Kepala Bagian SDM Pendidikan dan Umum, Subkoordinator SDM Pendidikan dan Pelatihan, Pegawai administrasi bagian kepegawaian, keuangan, arsiparis, petugas loket dan Security. Data kualitatif diperoleh berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan menggunakan model analisis data Mile dan Huberman.

## HASIL

### Karakteristik Informan

Pengambilan informan sebagai subjek penelitian didasarkan oleh pengetahuan yang dimiliki yang berkaitan dengan topik penelitian. Informan dalam penelitian ini berjumlah delapan orang yaitu Informan Kunci, Kepala Bagian SDM pendidikan

dan umum diberi kode informan (I.1), Subkoordinator SDM Pendidikan dan pelatihan (I.2). Informan Utama, yaitu pegawai administrasi yang ada di bagian kepegawaian, keuangan, arsiparis dan petugas loket diberi kode (I.3-I.6). Kemudian Informan tambahan, yaitu Security (I.8).

### Hasil Wawancara Kinerja Pegawai dilihat dari aspek Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja pada bagian administrasi sebelum pandemi Covid-19

#### Kinerja Pegawai

Pertanyaan tentang kinerja, untuk melihat bagaimana kinerja pegawai bagian administrasi pada masa sebelum pandemi Covid-19.

Dari hasil wawancara didapatkan bahwa Pegawai dibagian administrasi RSUP Ratatotok Buyat selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik, artinya pegawai sudah menunjukkan kinerja yang maksimal. Pegawai dalam mengerjakan tugasnya selalu memperhatikan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

#### Budaya Kerja

Pertanyaan tentang budaya kerja untuk melihat bagaimana sikap dan perilaku dalam hal bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan bersedia menerima arahan pimpinan selama bekerja di era sebelum pandemi Covid-19.

Dari hasil wawancara didapatkan bahwa sikap pegawai umumnya menyenangkan pekerjaan mereka. Perilaku pegawai rajin, teliti dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

#### Lingkungan Kerja

Pertanyaan tentang Lingkungan Kerja untuk melihat bagaimana lingkungan kerja secara fisik seperti fasilitas dan sarana prasarana yang menunjang pekerjaan di rumah sakit termasuk sirkulasi udara, pencahayaan, dan kebisingan. Lingkungan kerja non fisik terkait dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa lingkungan kerja fisik petugas pelaksana dinilai dari lingkungan fisik menjelaskan bahwa dari segi fasilitas

umumnya telah terpenuhi, sekalipun dalam pemanfaatannya terdapat beberapa kendala yaitu listrik yang sering padam menyebabkan aktivitas terganggu. Untuk segi kebersihan rumah sakit ini tergolong bersih dengan dilengkapi sirkulasi udara dan pencahayaan yang telah baik dan untuk kebisingan sendiri rumah sakit ini jauh dari kebisingan, hanya akan terganggu apabila ada perbaikan gedung. Lingkungan kerja non fisik dalam hal hubungan kerjasama dengan atasan, maupun dengan staf terjalin dengan baik.

### **Hasil Wawancara Kinerja Pegawai dilihat dari aspek Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja pada bagian administrasi saat pandemi Covid-19 Kinerja Pegawai**

Pertanyaan tentang kinerja pegawai saat pandemi Covid-19 untuk melihat perubahan kinerja pegawai pada saat pandemi Covid-19 terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara, didapati bahwa pola kerja pegawai mengalami perubahan. Adanya kebijakan baru disaat pandemi yaitu bekerja dari rumah, komunikasi dalam penyelesaian pekerjaan tidak dilakukan secara langsung baik dengan pimpinan maupun rekan sekerja, menyebabkan beberapa target pekerjaan tidak tercapai. Kinerja pegawai administrasi sudah cukup baik.

### **Budaya Kerja**

Pertanyaan tentang Budaya Kerja untuk melihat perubahan yang terjadi saat Pandemi Covid-19.

Dari hasil wawancara didapati bahwa sikap pegawai saat pandemi tidak fokus dan tidak berkonsentrasi karena adanya kecemasan dengan situasi disaat pandemi, presensi pegawai tidak lagi menggunakan finger print hanya menggunakan presensi manual, hal ini membuat pegawai untuk tidak mematuhi ketentuan jam kerja. Hal ini menyebabkan capaian kinerja tidak tercapai.

### **Lingkungan Kerja**

Pertanyaan tentang lingkungan kerja pegawai untuk melihat perubahan lingkungan kerja pegawai pada saat pandemi Covid-19.

Berdasarkan hasil wawancara, didapati bahwa lingkungan kerja fisik terkait fasilitas penunjang masih belum memadai. Disaat pandemi terdapat penambahan fasilitas untuk mencuci tangan. Lingkungan kerja Non fisik saat pandemi terdapat keterbatasan dalam berkomunikasi secara langsung dengan pimpinan maupun rekan kerja sehingga lebih memanfaatkan media komunikasi elektronik.

### **Hasil Wawancara Kinerja Pegawai dilihat dari aspek Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja pada bagian administrasi saat era New Normal Kinerja Pegawai**

Pertanyaan tentang kinerja pegawai untuk melihat perubahan kinerja pegawai di era new normal.

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa kinerja pegawai di era new normal sudah baik, sekalipun belum sepenuhnya seperti sebelum pandemi. Pekerjaan diselesaikan sesuai target dan tepat pada waktunya. Interaksi pegawai masih terbatas karena harus menjaga jarak, menghindari kerumunan, dan mengurangi mobilitas.

### **Budaya Kerja**

Pertanyaan tentang budaya kerja, untuk melihat perubahan budaya kerja di era new normal. Berdasarkan hasil wawancara budaya kerja dalam hal sikap dan perilaku pegawai yang ada di administrasi diketahui bahwa sikap dan perilaku pegawai sudah lebih baik dibanding saat pandemi.

### **Lingkungan Kerja**

Pertanyaan tentang lingkungan kerja untuk melihat perubahan lingkungan kerja yang terjadi di era new normal. Berdasarkan pada jawaban informan tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik di era new normal, tidak menunjukkan adanya perbedaan jauh antara sebelum pandemi, dan pada saat pandemi. Hubungan kerjasama atasan dengan staf demikian juga antara staf terjalin dengan baik. Dan dalam melaksanakan pekerjaan di RS harus selalu memperhatikan protokol kesehatan.

## **PEMBAHASAN**

### **Analisis Gambaran Kinerja Pegawai, dilihat dari aspek Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja pada bagian administrasi sebelum pandemi Covid-19.**

#### **Kinerja Pegawai**

Sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan kepala bagian dan subkoordinator, yang mengemukakan bahwa kinerja pegawai pelaksana dikatakan baik, berdasarkan standar kerja dan tupoksi masing-masing sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini juga dibuktikan dengan laporan pencapaian kinerja pegawai rata-rata pencapaiannya 96% yang tergolong nilai pencapaian yang sangat baik.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahid<sup>9</sup> bahwa kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja rumah sakit karena karyawan menjadi pintu utama dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Menurut penelitian Penelitian dari Kuzairi, dkk<sup>10</sup> dengan fokus penelitian pada standar pelayanan minimal di RSU Dr. H. Koesnadi Bondowoso, hasilnya terdapat beberapa hal yang menghambat dalam mencapai target dari standar pelayanan minimal. Hambatan tersebut berupa komunikasi, struktur birokrasi, sumber- sumber, dan ego sektoral.

#### **Budaya Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan petugas pelaksana diketahui bahwa pada saat sebelum terjadinya pandemi para pegawai memiliki hubungan kerjasama dan komunikasi yang baik secara langsung. Selain itu kehadiran pegawai diawasi melalui presensi dengan menggunakan *finger print*, adapun presensi pegawai dijadikan dasar dalam pembayaran tunjangan kinerja bagi PNS dan tunjangan jasa pelayanan bagi pegawai Non PNS (pegawai kontrak). Hal ini dilakukan agar supaya meningkatkan motivasi pegawai untuk disiplin waktu kerja dalam pelaksanaan tugas setiap hari.

Menurut hasil penelitian Syafrina,<sup>11</sup> disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan suatu

organisasi, lebih lanjut penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan.

### Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf informan didapati bahwa sarana prasarana telah cukup memenuhi masih terdapat kekurangan seperti printer, sering terjadi pemadaman listrik, air yang sering mati yang membuat ketidaknyamanan dalam saat bekerja, dari segi kebersihan telah baik, ruang gerak, pencahayaan, sirkulasi udara tidak menjadi masalah. Secara fisik lingkungan kerja adalah, segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.<sup>12</sup> Lingkungan kerja non fisik dilihat dari hubungan kerjasama antara pimpinan dan pegawai pelaksana RSUP Raratotok Buyat, dari hasil wawancara diketahui bahwa terdapat hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan staf, adanya koordinasi dari setiap pekerjaan bila pegawai mengalami ketidakpahaman atas pekerjaan.

Menurut Rivai,<sup>13</sup> pemimpin harus mampu menjalankan fungsi konsultatif, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi, begitu pula bawahan dapat mengkonsultasikan pekerjaan kepada atasan, agar hasil kerjanya maksimal.

### Analisis Gambaran Kinerja Pegawai, dilihat dari aspek Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja pada bagian administrasi saat pandemi Covid-19 Kinerja Pegawai

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan staf diketahui bahwa pegawai yang terjadwal bekerja dari rumah mempunyai kelemahan terdapat banyak kekeliruan dari menangkap instruksi pimpinan lewat media komunikasi elektronik, pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang sehingga dalam penyelesaian pekerjaan mengalami keterlambatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa WFH (*work from home*) menjadikan pegawai lalai sehingga tidak produktif, hal ini karena tidak adanya pengawasan dari atasan.<sup>14</sup> Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustajab dkk<sup>15</sup> karena tidak adanya pengawasan seharusnya pegawai nyaman dalam bekerja sehingga timbul kepuasan kerja sehingga dapat mencapai pekerjaan yang ditargetkan.

### Budaya Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf diketahui bahwa sikap dan perilaku pegawai saat pandemi Covid-19, adanya kecemasan, takut terpapar virus Covid-19 ketika jadwal kerja di rumah sakit, pegawai tidak suka berlama-lama dikantor mengakibatkan pegawai sering meninggalkan kantor pada jam kerja. Berdasarkan hasil observasi terjadi peningkatan pegawai yang tidak menaati aturan jam kerja, pegawai masih sering terlambat dan pulang sebelum waktunya, hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan atasan terhadap staf, serta kurang tegasnya penerapan disiplin bagi pegawai yang menjadi penyebab disiplin kerja pegawai belum optimal, hal ini menyebabkan capaian kinerja tidak tercapai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian menurut Hanggoro, dkk<sup>16</sup> tenaga Kesehatan dalam menjalankan pekerjaan selama pandemi Covid-19 ternyata cenderung lebih tinggi mengalami kecemasan, depresi, dan insomnia dibandingkan dengan yang tidak.<sup>16</sup>

### Lingkungan Kerja

Dimasa pandemi Covid-19 ini para pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi pegawai yaitu pegawai akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh organisasi. Menurut Anggraini, dkk<sup>17</sup> bila komunikasi antar pimpinan dengan pegawai berjalan lancar maka keharmonisan tim akan terus terjaga dan hubungan semakin kuat, sehingga tidak akan sungkan untuk saling berbagi dan bahu membahu menyelesaikan semua permasalahan kerja yang ada.<sup>17</sup>

### Analisis Gambaran Kinerja Pegawai, dilihat dari aspek Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja pada bagian administrasi di Era new Normal Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf dan pimpinan RS, kinerja pegawai belum sepenuhnya kembali seperti sebelum pandemi Covid-19. Setiap pekerjaan diusahakan agar dapat diselesaikan sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lain. Berdasarkan hasil penelitian Panjaitan<sup>18</sup> bahwa dari data dan informasi yang diperoleh di berbagai instansi pemerintah masih menghadapi berbagai kendala dalam pengimplementasian kebijakan New Normal. Salah satu hambatan adalah motivasi ASN menurun selama melaksanakan tugas kedinasan di rumah (WFH).<sup>18</sup>

### Budaya Kerja

Hasil wawancara dengan staf, didapati bahwa sikap dan perilaku pegawai belum kembali normal seperti sebelum pandemi, presensi pegawai sama halnya dengan saat pandemi masih menggunakan presensi manual, untuk menghindari penyebaran virus Covid-19.

Menurut Suhartini<sup>19</sup> sistem kerja di era new normal menjadi berubah, waktu bekerja dibatasi, intensitas berinteraksi secara langsung dikurangi bahkan cenderung digantikan melalui media daring. bentuk penyajian informasi absensi untuk para pegawai harus efektif, efisien akurat dan relevan dengan tujuan kemudahan manajemen penilaian kerja pegawai.

### Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan staf dan pimpinan RS diketahui bahwa, lingkungan kerja pegawai di masa new normal di lihat pada lingkungan fisik dan non fisik hampir sama dengan lingkungan kerja disaat pandemi. Menurut Suhartini<sup>19</sup> sistem kerja di era new normal perkantoran dan perusahaan harus menerapkan protokol kesehatan penanganan covid-19 seperti penyediaan handsanitizer, pengecekan suhu secara berkala, penggunaan masker, hingga pemberian vitamin di wajib dilakukan.<sup>19</sup>



## KESIMPULAN

Gambaran kinerja pegawai dibagian administrasi sebelum pandemi Covid-19 sangat baik, dan terjadi penurunan kinerja disaat pandemi, namun kembali mengalami peningkatan di era new normal. Gambaran budaya kerja pegawai bagian administrasi sebelum pandemi Covid-19 menunjukkan budaya kerja yang baik, namun pada saat pandemi terjadi perubahan yang sangat bermakna dan di era new normal terjadi perubahan yang lebih baik seperti di era sebelum pandemi. Gambaran lingkungan kerja pegawai administrasi sebelum pandemi Covid-19, saat pandemi, dan di era new normal dari aspek fisik belum memadai, sedangkan dari aspek non fisik sudah optimal. Diperlukan kebijakan-kebijakan baru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di era new normal.

## KONFLIK KEPENTINGAN

Semua author mendeklarasikan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan terkait dengan artikel ini.

## PERSETUJUAN ETIK

Penelitian ini telah disetujui secara etik dengan nomor Ethical Clearance: KE/FK/0227/EC/2021.

## PENDANAAN

Penelitian ini dibiayai dengan menggunakan dana pribadi.

## KONTRIBUSI PENULIS

Seluruh penulis berkontribusi secara merata dalam penyusunan naskah ini.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Kemenkes RI. Panduan Teknis Pelayanan Rumah Sakit Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru. Jakarta : Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan. 2020. ISBN 978- 623-301-043-6.
2. Sidin A.H., dan I.N.B Noor. Gambaran Beban Kerja Unit Administrasi Di Rumah Sakit Unhas. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanudin, 2014: 1– 11.
3. Guo, R., P.M Hermanson., dan T.J Farnsworth. Study on Hospital Administrators' Beliefs and Attitudes toward the Practice of Evidence-Based Management. *Hospital Topics* 2016;94(3–4): 62–66.
4. Baiquni, M., dan A. Prihatini.. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Warta Media Nusantara Tribun Jateng. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2016; 5(3):256–263.
5. Darodjat, dan A. Tubagus. konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama, 2015. p 228.
6. Lutfiah, W.O Hening., dan Suhermin. Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap person Job Fit dan kinerja karyawan pada PT Andromedia, *Jurnal Ilmu Manajemen– Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya* 2020; 8 (3): 684-699.
7. Tikson, D. T. Menuju Kehidupan New Normal di Bawah Pengaruh Covid- 19: Peran Administrasi Publik (Materi Diskusi Webinar Yang di Selenggarakan Oleh Pustatbang KMP-LAN Makassar, 20 Mei 2020.
8. Sedarmayanti. Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama. Bandung. 2017. Hal 392.
9. Ahid Mudayana, A., dan Ahmad Dahlan, U. Kes Mas. Kesmas 2010. <http://www.jogjapress.com/index.php/KesMas/article/viewFile/1173/589>.
10. Kuzairi, U., Yuswadi, H., Budiharjo, A., & Patriadi, H. B. Implementasi Standar Pelayanan Minimal (SPM) Pada Pelayanan Publik Bidang Pelayanan Kesehatan (Study kasus pada rumah sakit umum dr. H. Koesandi Bondowoso). *Politico* 2017;, 17(2),184–205.
11. Syafrina, N. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis* 2017; 4(8), 1–12.
12. Alex S Nitsemiteo. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008.
13. Rivai Veithzal. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi , PT. Raja Grafindo Persada. 2005.
14. Hendytio, M. K. Bekerja dari Rumah: Menanam Kultur Kerja. 2020. <https://www.csis.or.id/download/206-post-2020-03-28-CSIS-Commentaries-DMRU-020-Hendytio.pdf>
15. Duta Mustajab, Azies Bauw, Abdul Rasyid, Andri Irawan\*, Muhammad Aldrin Akbar, & Muhammad Amin Hamid. Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja. University of Yapis Papua, Indonesia. e-ISSN 2599-0705 Volume 4 Number 1, April 2020 THE INTERNATIONAL JOURNAL OF APPLIED BUSINESS TIJAB 2020. <https://e-journal.unair.ac.id/TIJAB/article/download/18574/10248>
16. Hanggoro, A. Y., Suwarni, L., Selviana, & Mawardi. Dampak psikologis pandemi COVID-19 pada petugas layanan kesehatan : studi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia* 2020; 15(2), 13–18.
17. Dewi Anggriani Dewi, Amirul Muk Minin. Pengaruh Lingkungan Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis* 2021; 4(4) <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/10906>
18. Panjaitan, V. E. Implementasi Kebijakan New Normal Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan LIPI Bandung. *Jurnal Enersia Publika: Enegi, Sosial Dan Administrasi Publik* 2020; 4(2), 269–291.
19. Suhartini, T. Persepsi Pekerja Dalam Menghadapi New Normal Covid-19. *Jurnal Ilmu Komunikasi UHO: Jurnal Penelitian Kajian* 2020; 5(4), 310–317.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution