

**MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA KOTA MANADO,
PROVINSI SULAWESI UTARA DI TENGAH PANDEMI COVID-19
(Studi Kasus Maret-Agustus 2020)**

Cleopatra Q. Sewow, Johannes A. Timbuleng, dan Patricia G. J. Petrus
Prigram Studi Manajemen
Universitas Katolik De La Salle Manado
email : cleopatra.sewow98@gmail.com; jtimbuleng@unikadelasalle.ac.id;
ppetrus@unikadelasalle.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kota Manado, Sulawesi Utara di masa pandemi Covid-19, khususnya dalam bidang rekrutmen, penilaian kinerja, serta kompensasi. Untuk menjawab persoalan yang ada, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian studi kasus. Sedangkan untuk analisis datanya menggunakan langkah-langkah, yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan atau verifikasi. Hasil dari penelitian ini, hal pertama yang ditemukan ialah terdapat hambatan pada saat proses rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berlangsung. Selanjutnya yang ditemukan bahwa proses penilaian kinerja untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) menggunakan sistem monitoring, serta metode pelaporan online di masa pandemi Covid-19. Kemudian hasil yang ditemukan selanjutnya bahwa pembagian Tunjangan Hari Raya (THR) dan gaji ke-13 untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) tertunda, dan tidak semua Aparatur Sipil Negara (ASN) akan menerima pembagian tersebut. Serta pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dilakukan oleh pemerintah Kota Manado, pada umumnya masih mengacu pada peraturan maupun kebijakan yang dikeluarkan baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara (ASN), Rekrutmen, Penilaian Kinerja, Kompensasi, Pandemi Covid-19.

A. PENDAHULUAN

Saat ini dunia telah diresahkan oleh penemuan jenis *coronavirus* baru yang awalnya ditemukan pada tanggal 31 Desember 2019, yang kemudian awalnya diberi nama untuk sementara waktu yaitu “Penyakit Pernapasan Akut 2019-nCoV”, yang diambil dari *novel coronavirus*. Covid-19 sendiri secara resmi ditetapkan oleh *World Health Organization* (WHO) mulai pada tanggal 12 Februari 2020. Dinamakan *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) karena “co” diambil dari *corona*, “vi” yang berarti virus, “d” adalah *disease* atau penyakit, dan “19” atau tahun 2019 merupakan tahun pertama kalinya virus teridentifikasi.

Di Indonesia, Covid-19 sudah berlangsung cukup lama, sejak pertama kali diumumkan oleh Presiden Joko Widodo. Dampak yang disebabkan dari timbulnya Covid-19 ini begitu banyak, selain berdampak terhadap kesehatan, Covid-19 juga berdampak terhadap pendidikan, politik, ekonomi, sosial dan budaya, serta lain sebagainya. Penyebaran *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) terus berlanjut dari negara sampai ke provinsi maupun kota. Salah satunya Kota Manado, provinsi Sulawesi Utara.

Upaya dari pemerintah Kota Manado sendiri adalah dengan membuat penetapan status tanggap darurat terkait dengan pandemi Covid-19, yaitu dengan di keluarkannya surat keputusan Walikota Manado Nomor 46/KEP/03/Setdako/2020, serta meliburkan siswa dari seluruh jenjang pendidikan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kota Manado, seperti Taman Kanak-kanak (TK), Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Sekolah Dasar (SD), dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Munculnya pandemi Covid-19, juga berdampak terhadap perekonomian Indonesia, salah satu yang mengalami dampak tersebut yaitu di Kota Manado. Dimana terjadi pemotongan dana transfer dari Pemerintah Pusat ke Daerah yang berkurang sebesar Rp. 90.732.487.000, dan proyeksi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Manado berkurang juga sebesar Rp. 127 miliar.

Dengan melihat dampak dalam perekonomian yang ada, pemerintah menetapkan kebijakan terhadap pemberian kompensasi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), di tengah pandemi Covid-19, melalui surat Menteri Keuangan dengan nomor S-343/MK.02/2020, selain itu terdapat juga kebijakan dalam pemberian upah untuk pegawai, dimana upah yang dimaksudkan ialah gaji ke-13 untuk para Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pemerintah juga telah mengeluarkan sejumlah kebijakan untuk pengelolaan sumber daya manusianya dalam hal ini bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), dan Tenaga Harian Lepas (THL), salah satunya yaitu agar untuk sementara waktu tidak mengambil absensi dengan menggunakan *fingerprint*, melainkan dengan menggunakan absensi manual, membentuk Satuan Tugas (Satgas) kesiapsiagaan kewaspadaan pencegahan dan pengendalian terhadap penularan *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19), mengeluarkan Surat Edaran Walikota Manado No. 044/B.04/BKPSDM/207/2020, dimana dalam surat tersebut berisi tentang penyesuaian sistem kerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya dalam ruang lingkup Pemerintahan Kota Manado, di masa pandemi Covid-19.

Terdapat juga kebijakan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusianya seperti perekrutan dan penilaian kinerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Dimana, kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah akibat adanya pandemi Covid-19, yaitu dalam hal rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun anggaran 2019, yang proses rekrutmennya tertunda. Sedangkan untuk rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil tahun anggaran 2020, tidak akan dibuka. Kemudian dalam penilaian kinerja untuk Aparatur Sipil Negara (ASN), dimana dalam penilaiannya terdapat hal yang baru, yaitu penilaian yang dilakukan secara *online*. Pemerintah Kota Manado sendiri dalam penilaian kinerjanya masih mengacu pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang di lakukan secara online, di masa pandemi Covid-19.

B. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2019) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Secara umum, dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem *Human Resource Management*

(HRM) terpadu melalui lima area fungsional, yaitu perencanaan, *staffing*, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan *benefit*, keamanan dan kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh (Sinambela, 2019:18-21). Sedangkan proses Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) membutuhkan segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan.

Menurut Hasibuan (2017:17-21), metode pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terbagi dalam tiga metode pendekatan, yaitu pendekatan mekanis, pendekatan paternalis, pendekatan sistem sosial.

Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintahan dan Non-Pemerintahan

Menurut Budiani (2011:88-95), pemerintahan merupakan organisasi/instansi yang bergerak dan bekerja untuk pemerintah demi kepentingan Negara dan masyarakat dalam hal ini pemerintah, Negara, dan masyarakat Indonesia. Organisasi atau instansi ini merupakan bagian dari pemerintah, birokrasi, ataupun Negara yang terdiri dari departemen dan non-departemen.

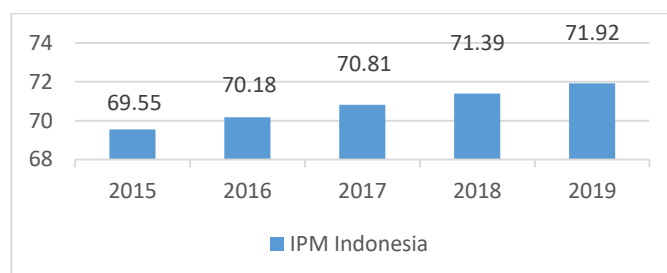
Berbeda dengan organisasi pemerintah, organisasi non-pemerintah atau yang biasanya disebut dengan organisasi swasta ini, memiliki sumber dana untuk operasional perusahaan dari *stakeholder* atau pemegang saham. Dalam bukunya, Zaenuri (2015) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia non-pemerintah juga dipengaruhi hukum permintaan dan penawaran. Selain dipengaruhi oleh hukum permintaan dan penawaran, manajemen sumber daya manusia non-pemerintahan bersifat tertutup terhadap akses publik.

Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia

Manajemen sumber daya manusia yang ada di Indonesia sendiri tidak lepas dari permasalahan maupun tantangan yang ada. Salah satunya yaitu keadaan ketenagakerjaan dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang ada. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tahun 2020 (BPS, 2020), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang ada di Indonesia terus mengalami kemajuan dari tahun 2015 sampai tahun 2019, hal tersebut dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia pada tahun 2019 sendiri sudah mencapai mencapai 71.92. Di mana angka tersebut meningkat sebesar 0.53 poin (0.74%) dibandingkan dengan tahun sebelumnya (2018).

Gambar 2.1

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia, tahun 2015-2019

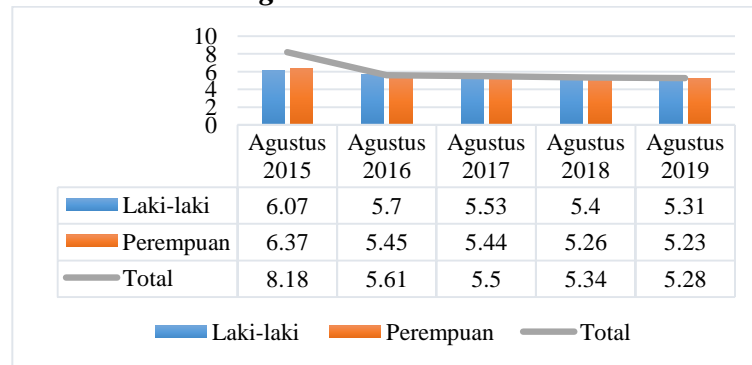


(Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020)

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja. dimana total Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada tahun 2019 adalah sebesar 5.28%, sedangkan jika dibandingkan dengan tahun 2018 total Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

adalah sebesar 5.34%, dengan melihat hal tersebut, maka terdapat penurunan sebesar 0,06%.

Gambar 2.2
Tren Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin (%), Agustus 2015-2019



(Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020)

Aturan Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Undang Undang nomor 5 tahun 2014, dalam pasalnya yang pertama terdapat penjelasan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi suatu Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah, dengan perjanjian kerja yang bekerja pada sebuah instansi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) sendiri adalah penyelenggara negara yang terdapat dalam semua lini pemerintahan. Selain itu, pemerintah membuat aturan terbaru untuk pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dimana dalam peraturan tersebut terdapat pertimbangan, salah satunya untuk meningkatkan pengembangan karier, pemenuhan kebutuhan organisasi dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Rekrutmen

Menurut Sinambela (2019), rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) yang direncanakan organisasi. Rivai dan Sagala (2011), tujuan rekrutmen sendiri ialah untuk menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Metode rekrutmen sendiri pada umumnya memiliki banyak metode, diantaranya yaitu menggunakan teori deret, program linear, teori permainan, analisis rentetan waktu, simulasi, statistik *chart* kontrol kualitas, dan lain sebagainya.

Penilaian Kinerja

Menurut Sinambela, dkk., (2011), kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Penilaian kinerja sendiri dapat didefinisikan pula sebagai proses dari bagaimana suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja dari individu. Metode penilaian

kinerja menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Mengingat bagus tidaknya penilaian kinerja yang dilakukan suatu organisasi, akan dipengaruhi oleh tepat atau tidaknya metode penilaian yang digunakan.

Menurut Cummings dan Schwab (dalam Sinambela, 2012), menyatakan bahwa dalam penilaian kinerja terdapat dua tujuan yang dinyatakan secara luas, yaitu untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif atau memberi pertimbangan mengenai kinerja pegawai, dan untuk pengembangan berbagai karya lewat program.

Kompensasi

Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi sendiri, yaitu untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi seluruh pegawai, agar mereka dapat memberikan tenaga, dan pikiran yang terbaik bagi organisasi.

Menurut Sinambela (2019), kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Dalam buku yang ditulis oleh Sinambela (2019), secara umum dari berbagai kepustakaan dijelaskan bahwa, terdapat tiga jenis kompensasi, yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan intensif.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, objek penelitiannya adalah pemerintahan yang dilakukan oleh pemerintah Kota Manado, Sulawesi Utara dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya rekrutmen, penilaian kinerja, dan kompensasi. Dengan jenis metodologi penelitian yang digunakan yaitu studi kasus. Studi kasus dalam hal ini, sering kali digunakan dan secara umum digunakan sebagai penyelidikan kualitatif.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui artikel-artikel yang sudah dikumpulkan, kemudian telah diobservasi atau diamati, dan dibuat kesimpulannya. Sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti, melalui jurnal *online*, maupun buku yang kemudian dikutip guna kepentingan penelitian. Dalam analisis data yang dilakukan terdapat pula beberapa langkah yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu reduksi data, penyajian data, serta kesimpulan dan verifikasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data untuk studi kasus yang berasal dari banyak sumber bukti, antara lain; dokumentasi, rekaman arsip, wawancara, observasi langsung, observasi partisipan dan perangkat fisik (Yin, 2013:105-118):

1. Dokumentasi

Peneliti menggunakan dokumentasi dalam bentuk peraturan atau kebijakan, sebagai acuan atau pembanding dari penelitian terhadap manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kota Manado.

2. Observasi

Dalam hal ini, peneliti bisa mengamati secara tidak langsung bagaimana manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Manado, yang berkaitan dengan rekrutmen, penilaian kinerja, serta kompensasi yang diberikan, melalui artikel-artikel maupun berita yang dikeluarkan oleh pemerintah Kota Manado sendiri melalui situs web resmi atau dalam artikel yang dikeluarkan oleh sumber yang terpercaya atau sumber yang akurat.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Manado

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu sumber daya manusia yang banyak diminati banyak orang. Di Kota Manado sendiri jumlah total Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kota Manado sampai dengan bulan Desember 2019 berjumlah 5.540 pegawai (BPS, 2020). Sedangkan untuk jumlah pegawai yang aktif di Kota Manado pada tahun 2020 berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) Manado adalah 5.362 pegawai.

Tabel 4.2

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan dan Jenis Kelamin di Kota Manado, Desember 2019

Jabatan	2019		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Fungsional Tertentu	564	2.444	3.008
Fungsional Umum	818	670	1.488
Struktural			
Eselon V
Eselon IV	398	431	829
Eselon III	108	71	129
Eselon II	28	8	36
Eselon I
Jumlah Total	1.916	3.624	5.540

(Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Manado/Kota Manado Dalam Angka 2020)

Tabel 4.2 di atas, menunjukkan keseluruhan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kota Manado, per Desember 2019, berdasarkan jabatan serta jenis kelamin.

Tabel 4.3

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Desember 2018 dan Desember 2019

Tingkat Pendidikan	Laki-laki		Perempuan		Jumlah	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<i>Sampai dengan SD</i>	27	23	2	2	29	25
<i>SMP/Sederajat</i>	45	44	10	10	55	54
<i>SMA/Sederajat</i>	575	536	869	810	1.444	1.346
<i>Diploma I,II/Akta I,II</i>	31	24	215	201	246	225
<i>Diploma III/Akta III/Sarjana Muda</i>	81	94	275	318	356	412
<i>Tingkat Sarjana/Doktor/Ph.D</i>	1.192	1.195	2.262	2.283	3.454	3.478
Jumlah	1.951	1.916	3.633	3.624	5.584	5.540

(Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Manado/Kota Manado Dalam Angka 2020)

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2019 jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Manado berkurang sebesar 0,44% atau sebanyak 44 pegawai.

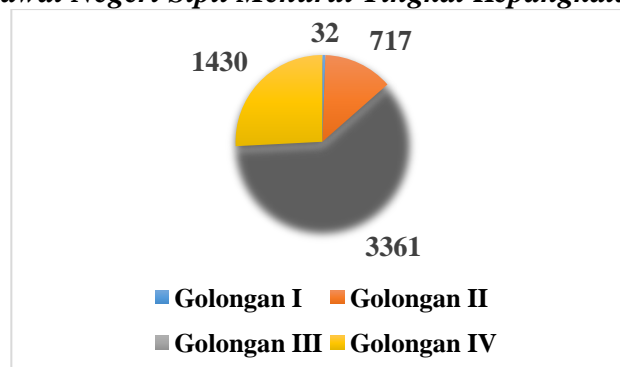
Dinas/instansi pemerintahan yang memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) terbanyak, terdapat di Sekolah Dasar (SD) dengan jumlah 1.390 pegawai, dan dinas/instansi yang memiliki pegawai tersedikit yaitu Staf Ahli, dengan jumlah 3 pegawai. Salah satu yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Manado, yaitu dengan melihat bagaimana cara kerja pegawai pada saat *work from home* ditetapkan di saat pandemi Covid-19.

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat beberapa kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Dimulai dari penetapan *work from home*, rekrutmen, penilaian kinerja, kompensasi, serta sistem kerja Aparatur sipil Negara (ASN).

Melalui salah satu narasumber Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesi sebagai salah satu guru di sebuah Sekolah Dasar (SD), mengatakan bahwa awalnya penerapan *work from home* cukup sulit untuk di terapkan, apalagi pada bidang pendidikan khususnya guru seperti mereka, serta menjadi salah satu dilema bagi seorang guru.

Pekerjaan tersebut cukup sulit dilakukan, karena pada saat proses belajar mengajar berlangsung, mereka tidak bisa benar-benar mengontrol siswa pada saat dirumah. Pada saat ditemui langsung, guru tersebut mengatakan juga bahwa tantangan bagi seorang guru tersebut “*Jika dilihat melalui metode pembelajaran melalui daring atau online, tidak semua siswa mempunyai handphone android, atau mereka memakai handphone android tetapi milik orang tua dan dipakai oleh orang tua*”.

Gambar 4.2
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Kepangkatan, 2019



(Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Manado/Kota Manado Dalam Angka 2020)

Gambar 4.2 di atas menunjukkan jumlah dari Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Manado, berdasarkan pangkat dari masing-masing pegawai. Diketahui bahwa pangkat Golongan III merupakan pangkat terbanyak yaitu dengan jumlah 3.361 pegawai.

Rekrutmen

Dilihat dari kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Manado, maka dengan melihat tujuannya untuk mewujudkan program kerja pemerintahan serta mengisi lowongan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Pemerintahan Kota Manado tahun anggaran 2019, sehingga untuk formasi di Kota Manado sendiri berjumlah 310 formasi, dari 197.111 formasi untuk instansi pusat dan instansi daerah.

Dalam penelitian ini hasil yang didapat, yaitu dalam proses rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun anggaran 2019 terjadi beberapa perubahan

pada jadwal atau agenda, yang diakibatkan pandemi Covid-19. Salah satu jadwal yang tertunda yaitu Seleksi Kompetensi Bidang (SKB).

Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) sendiri tertunda dengan waktu yang cukup lama dari jadwal yang sudah ditentukan sebelumnya, serta penyusunan materi untuk proses rekrutmen diintegrasikan ke dalam soal *Computer Assisted Test* (CAT). Selain itu, dampak dari pandemi Covid-19 juga berdampak untuk penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun anggaran 2020, yang tidak dibuka. Sehingga dengan ditutupnya proses rekrutmen tahun anggaran 2020 tersebut, mengharuskan pemerintah mengalihkan anggaran tersebut untuk tahun anggaran 2021.

Dilihat dari segi teori rekrutmen terhadap manajemen sumber daya manusianya, proses rekrutmen yang dilakukan pemerintah Kota Manado sudah sejalan dengan teori tersebut, dengan melihat banyaknya kesempatan dalam merekrut atau menarik pelamar untuk menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada, dan tentunya dengan proses seleksi yang sudah jelas, walaupun terdapat beberapa kendala di saat proses rekrutmen berlangsung.

Penilaian Kinerja

Dalam masa pandemi Covid-19 ini, pemerintah pusat maupun daerah telah mengeluarkan beberapa peraturan atau kebijakan yang harus dipatuhi atau dijalankan demi mencegah penyebaran virus corona yang semakin meningkat.

Hasil dari penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat beberapa kebijakan atau peraturan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Manado, dengan melihat kebijakan dari pemerintah pusat. Salah satunya yaitu penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan cara atau metode yang berbeda, yakni penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan adanya terobosan *assessment center online*, agar bisa meminimalisir adanya interaksi fisik antara asesor dan asesi.

Selain itu, dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa penilaian perilaku kinerja yang ada di Kota Manado sendiri di temukan bahwa, pemerintah Kota Manado masih mengacu pada penggunaan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) secara online. Sasaran tersebut nantinya akan disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai, yang di tetapkan setiap tahun, pada awal tahun di bulan januari. Untuk yang berprofesi sebagai guru juga mempunyai tolak ukur, yaitu dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP3) yang dimasukkan setiap setahun sekali, dan laporan yang dibuat setiap bulannya.

Terdapat juga monitoring kedisiplinan yang disiapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), melalui sebuah sistem monitoring yang disebut dengan *Integrated-Dicipline* (I'DIS). Sistem tersebut dibangun sebagai bentuk dari *early warning system* untuk melakukan pengawasan dan pengendalian manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara nasional. Serta terdapat sistem pelaporan kinerja pegawai secara elektronik yang disebut dengan E-LAPKIN.

Kompensasi

Dalam penelitian ini kompensasi yang dimaksudkan yaitu mengenai Tunjangan Hari Raya (THR) dan pemberian gaji, yang diberikan pemerintah bagi Aparatur Sipil Negara (ASN).

Hasil dari penelitian, yaitu ditemukan bahwa terdapat kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat, yang kemudian diikuti oleh Pemerintah Kota Manado, tentang pemberian tunjangan dan gaji ke-13. Dalam hal tersebut terdapat beberapa peninjauan yang dilakukan, salah satunya dikarenakan dengan pemerintah yang tengah fokus pada penanganan pandemi Covid-19. Pemberian tunjangan dan gaji ke-13 ini tentunya diberikan untuk golongan/eselon III ke bawah. Untuk gaji ke-13 sendiri akan diberikan kepada 5.327 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kota Manado.

Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Masa New Normal

Setelah kebijakan *work from home*, selanjutnya hasil yang ditemukan adalah kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah, yaitu fase "New Normal" atau tatanan normal baru.

Hasil dari penelitian selanjutnya yaitu terdapat penyesuaian sistem kerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di masa *new normal*, hal tersebut bisa dilihat pada Surat Edaran nomor 58 tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru, surat tersebut di keluarkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB).

Di dalam surat tersebut berisi tentang penyesuaian sistem kerja yang dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi bekerja pegawai, yang meliputi pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (*work from office*) atau pelaksanaan tugas kedinasan di rumah (*work from home*).

Dalam masa adaptasi kebiasaan baru, melalui Peraturan Gubernur Sulawesi Utara nomor 44 tahun 2020, dimana terdapat poin yang menjelaskan bahwa pemerintah daerah Kabupaten/Kota bisa melakukan kerja sama dengan berbagai pihak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, kerja sama yang dimaksud berbentuk dukungungan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, data dan informasi, serta jasa atau dukungan lainnya.

Implementasi Peraturan Pemerintah terkait Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Masa Pandemi

Jika dilihat, peraturan atau kebijakan yang dikeluarkan atau ditetapkan oleh pemerintah pusat dapat diketahui bahwa mulai dari rekrutmen, kompensasi, penilaian kinerja, dimana dalam prosesnya terkena dampak dari pandemi Covid-19. Dalam proses rekrutmen sebelum terjadi Covid-19, telah dibuka untuk rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun anggaran 2019, namun dalam proses rekrutmen tersebut terdapat perubahan jadwal akibat dampak dari pandemi Covid-19, selain itu untuk rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tahun anggaran 2020 tidak dibuka.

Kemudian dalam hal kompensasi terdapat kebijakan mengenai pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) dan gaji ke-13. Dimana tidak semua Aparatur Sipil Negara (ASN) bisa menerima tunjangan maupun gaji ke-13. Selanjutnya untuk penilaian kinerja, yang dilakukan dengan menggunakan metode online, dan masih mengacu pada Peraturan Pemerintah. Untuk sistem kerja, terdapat kebijakan yaitu menggunakan sistem kerja *work from home*.

Implementasi Peraturan/Kebijakan Pemerintah Terkait Pandemi Covid-19 Secara Umum

Kebijakan atau peraturan yang dikeluarkan pemerintah pada dasarnya harus dijalankan dan dipatuhi agar pemerintahan bisa berjalan dengan baik. pemerintah

Kota Manado menanggapinya dengan mengikuti peraturan/kebijakan tersebut, hanya saja salah satu peraturan/kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat, tidak diikuti atau diterapkan baik pemerintah provinsi maupun pemerintah Kota Manado, yakni kebijakan tersebut adalah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Manado, dapat disimpulkan yaitu:

1. Pemerintah Kota Manado pada umumnya dalam pengelolaan sumber daya manusia atau dalam studi kasus ini ialah pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada, masih mengacu pada kebijakan atau peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah, baik pemerintah pusat serta yang diikuti dengan pemerintah provinsi, pada masa pandemi Covid-19 sampai pada masa tatanan adaptasi kebiasaan baru atau fase *New Normal*.
2. Terdapat beberapa perbedaan baik antara pemerintah pusat dengan pemerintah provinsi sekaligus dalam pemerintah Kota Manado. Dimana, dalam kebijakan yang diambil oleh pemerintah Kota Manado juga tidak semuanya mengikuti kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah pusat, salah satunya seperti kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020.
3. Terdapat beberapa peraturan maupun kebijakan yang dikeluarkan baik oleh pemerintah pusat maupun daerah.

REKOMENDASI

Terdapat beberapa rekomendasi terhadap beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah Kota Manado, yaitu:

1. Lebih menambah informasi tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara yang ada di Kota Manado, baik dalam situs web resmi pemerintah Kota Manado maupun situs web BKPSDM Kota Manado.
2. Dalam kondisi pandemi seperti ini, kiranya pemerintah kabupaten/kota lebih memperhatikan kembali tindakan maupun kebijakan yang akan diambil, misalnya dalam hal penanganan maupun pencegahan dalam penanganannya.

F. DAFTAR PUSTAKA

BKN Regional XI Manado. 2020. Diakses: Maret – Agustus 2020.

BPS Kota Manado. 2019. Kota Manado Dalam Angka 2019. BPS Kota Manado, Manado. Diakses: Juli 2020.

Hasibuan M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016, tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2019, tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya Kepada Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Pejabat Negara, Penerima Pensiun, dan Penerima Tunjangan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020, tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).
- Sinambela L. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Cetakan 4. Jakarta: Bumi Aksara.
- WHO. 2020. Coronavirus Disease (COVID-19). Diakses: 17 September 2020.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara.
- Yin R. K. 2003. Case Study Reaserch: Design and Methods> SAGE Publications, USA.
- Yin R. K. 2013. Studi Kasus Desain dan Metode. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaenuri M. 2015. Manajemen SDM di Pemerintahan. Cetakan 1. Yogyakarta: LP3M Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.