

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kedudukan pegawai negeri berperan penting dan merupakan salah satu unsur dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, sebagai upaya untuk mencapai tujuan nasional yang disebutkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI 1945). Dalam rangka memenuhi tujuan nasional tersebut diperlukan pegawai negeri yang setia kepada Pancasila, UUD NRI 1945, negara dan pemerintah yang bermartabat, efisien, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai perangkat nasional, abdi negara, dan abdi masyarakat. Sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka perlu dilakukan pembinaan yang semaksimal mungkin kepada pegawai negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk memandu kinerja pegawai negeri di bidang organisasi pemerintahan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) tertuang dalam Pasal 1 angka 1, Aparatur Sipil Negara merupakan profesi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah negara dengan kontrak kerja yang bekerja pada Pemerintah. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka (2) "UU ASN" berbunyi:

"Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan ditugaskan pada jabatan pemerintahan atau perjanjian kerja yang menjalankan tanggung jawab negara lainnya. Sesuai dengan hukum dan peraturan undang-undang "Pegawai Negeri Sipil atau biasa PNS merupakan pegawai instansi pemerintahan serta merupakan unsur aparatur Negara untuk

menjalankan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara.<sup>1</sup>

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 3 UU ASN tentang Pegawai Negeri Sipil, yaitu Warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu diangkat menjadi Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PNS) berkedudukan sebagai unsur penyelenggara negara yang bertugas memberikan pelayanan yang profesional, andal dan berkeadilan kepada masyarakat dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.<sup>2</sup> Dalam Pasal 75 UU ASN menjelaskan penilaian kinerja PNS didasarkan kepada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau satuan organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta penilaian perilaku dari masing-masing PNS.

Adapun tindak lanjut dari Pasal 75 UU ASN, selanjutnya penilaian kinerja diatur dalam Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 (PP No 46 Tahun 2011) mengenai Penilaian Prestasi Kerja PNS yang pelaksanaannya dijelaskan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 (PerkaBKN No 1 Tahun 2013) tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 yang sekarang diubah dalam Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 (PP No 30 Tahun 2019) tentang Penilaian Kinerja PNS. Namun sistem baru yang diatur dalam PP Penilaian

---

<sup>1</sup> Jufandi Wuri, 2021, "Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Era Covid-19 (Studi Kasus di kecamatan Langowan Barat Kabupaten Minahasa ", *Jurnal Politico*, Vol.10, No.4, 2021, hlm.3.

<sup>2</sup> Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia* , Sinar Grafika, Jakarta, hlm.8.

Kinerja PNS ini secara efektif mulai berlaku 2 tahun setelah diundangkan yaitu periode bulan Juli- Desember 2021.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 PP No 30 Tahun 2019 perubahan dari PP No 46 Tahun 2011:

“Penilaian kinerja PNS adalah serangkaian proses dalam sistem manajemen kinerja PNS, berdasarkan persiapan perencanaan kinerja, yang merupakan proses penyusunan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai”.

Implementasi pengukuran SKP dilakukan dengan membandingkan antara realisasi kinerja dengan target kinerja yang telah ditentukan. Kemudian penilaian kinerja yang dilakukan merupakan kombinasi dari penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja menggunakan data hasil pengukuran kinerja. Penilaian kinerja PNS dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 22 UU ASN yaitu sistem merit dengan tujuan menjamin objektivitas pembinaan PNS berdasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir.<sup>3</sup> Prinsip yang dilakukan dalam penilaian kinerja PNS dalam Pasal 4 yaitu secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil ini diselenggarakan oleh BKN yang kemudian menjadi wewenang dari pejabat berwenang pada setiap lembaga pemerintah masing-masing daerah. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil secara sistemik menekankan pengukuran tingkat capaian SKP atau tingkat pencapaian kerja yang direncanakan (*output*).

Berdasarkan Pasal 37 Ayat (3) PP No 30 Tahun 2019, dalam penilaian kinerja PNS dilakukan oleh pejabat penilai kinerja PNS atau pejabat lain yang

---

<sup>3</sup> Abi Asmana, “Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil: Pengertian, tujuan dan prinsip penilaian kinerja PNS”, <https://legalstudies71.blogspot.com/2019/06/penilaian-kinerja-pegawai-negeri-sipil.html>, diakses pada tanggal 29 Mei 2021.

diberi pendelegasian kewenangan, dan dapat berdasarkan dari penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung. Ketentuan dalam Pasal 42 PP No 30 Tahun 2019 :

“Penilaian kinerja didasarkan pada pengukuran kinerja yang dapat dilakukan setiap bulan, triwulan, semesteran, atau tahunan serta didokumentasikan dalam dokumen pengukuran kinerja sesuai dengan kebutuhan organisasi”.

Selanjutnya ketentuan dalam Pasal 51 ayat (4) :

“Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan PNS, antara lain pengangkatan kenaikan pangkat dan promosi, memberikan manfaat dan sanksi, mutasi, untuk menghadiri pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan”.

Pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota memiliki instansi daerah sendiri untuk menjalankan roda pemerintahan.<sup>4</sup> Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang merupakan salah satu organisasi kepegawaian daerah yang ada di Kota Padang. Pelaksanaan tata kelola lembaga ini menjadi salah satu bagian dari manajemen ASN. Adapun dampak *virus* covid-19 berpengaruh dengan kinerja pegawai negeri dalam melakukan tugas dinasnya.

Pemerintah pusat sudah mengambil langkah dengan mengeluarkan beberapa kebijakan strategis dalam mitigasi covid-19. Pemerintah Kota Padang pada tanggal 23 Maret 2020 mengeluarkan pernyataan dengan Surat Edaran Walikota Padang Nomor 800. 397./BKPSDM-PDG/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Pemerintahan Kota Padang dengan menginstruksikan setiap dinas di Satuan Kerja Perangkat Daerah

---

<sup>4</sup> Jufandi Wuri, *Op., Cit.*, hlm. 3

(SKPD), termasuk BKPSDM Kota Padang untuk bekerja dengan penyesuaian sistem kerja di masa covid-19. Menindaklanjuti dari Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 (SE MenpanRB Nomor 19 Tahun 2020) tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan instansi pemerintah yang salah satunya menjelaskan sistem kerja bagi pegawai ASN diperbolehkan melaksanakan tugas dari rumah/tempat tinggal masing-masing atau dikenal dengan istilah “*work from home*” (WFH). Hal ini menjadi pertimbangan baru dalam sistem bagaimana penilaian kinerja PNS di masa pandemi covid-19 terutama penilaian perilaku kerja PNS.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 67 Tahun 2020 ( SE MenpanRB No 67 Tahun 2020) tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Tata Normal Baru. Dalam Keputusan yang kembali diserahkan kepada masing-masing pemerintahan daerah menindaklanjuti dari SE MenpanRB No 67 Tahun 2020 yaitu penyesuaian sistem kerja dengan membagi 4 zona risiko, pemerintah Kota Padang mengeluarkan Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 1 Tahun 2020 (Perda Kota Padang No 1 Tahun 2020) tentang Adaptasi Kebiasaan Baru.

Perkembangan penyebaran zona resiko dan adanya keberlakuan aturan kebijakan baru pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) pada

awal tahun 2021 di Kota Padang yang selalu berubah hingga saat ini. Sehingga keberlakuan Pasal 65 Perda Kota Padang No 1 Tahun 2020 yang mengatur pola kerja ASN pada pemerintahan daerah salah satunya penyesuaian sistem kerja WFH dan *work from office* (WFO) dengan menerapkan salah satunya protokol kesehatan di tempat kerja dan melakukan pencegahan penyebaran covid-19 di kantor.

Masa Pandemi covid-19 ini menimbulkan pengaruh pada penilaian kinerja PNS yang kurang optimal dalam penyelenggaraannya, sehingga BKPSDM Kota Padang mengalami penurunan kinerja PNS dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Terlihat bahwa tugas-tugas di bidang pelayanan administrasi bagi PNS belum mencapai kondisi operasional terbaik dalam memenuhi ketentuan dari Peraturan Walikota Padang No 60 Tahun 2018 (Perwako Padang No 60 Tahun 2018) tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.<sup>5</sup>

Sulitnya untuk dilaksanakan beberapa fungsi dari bagian penilaian kinerja PNS Pasal 22 dan Pasal 23 Ayat (3) huruf f yakni; melaksanakan monitoring penyelenggaraan penilaian prestasi kerja pegawai ASN. Pelaksanaan dari bagian pasal ini terkendala karena masa pandemi covid-19, yang biasanya pelaksanaan monitoring tersebut dilakukan secara langsung di kantor, namun sekarang pelaksanaan tersebut dan kegiatan lainnya banyak dialihkan melalui sistem online dan menjadi kurang efektif dengan

---

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Dasmiral Bagian Subid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur di BKPSDM Kota Padang.



mempertimbangkan untuk memenuhi prinsip penilaian kinerja PNS yang objektif dan partisipatif.

Selanjutnya pada Pasal 23 Ayat (3) huruf j dan huruf n, pelaporan penilaian prestasi kinerja PNS ke BKN diberikan pada tahun 2020, dengan merapatkan hasil dari laporan prestasi kinerja PNS tahun 2019, hal ini terjadi karena dipengaruhi masa pandemi covid-19 sehingga pelaksanaan dari pusat, rekapitulasi untuk dijadikan penilaian dalam menghitung indeks profesionalitas ASN tertunda. Dalam pelaporan tahun selanjutnya mungkin akan sulit dilakukan rekapitulasi data karena penyesuaian dengan kebijakan sistem aturan hukum yang selalu berubah dan tidak stabil selama masa covid-19 ada hingga sekarang. Kemudian *output* beberapa kegiatan seperti kerja turun ke lapangan, susah nya komunikasi dan interaksi menjadi lambat, kurang efektif dan tidak efisien hingga pelaksanaan menjadi tertunda.

Penyelenggaraan penilaian kinerja pegawai ASN dari uraian diatas dan beberapa kendala dalam pelaksanaan sesuai ketentuan peraturan, dalam memenuhi penilaian kinerja PNS di BKPSDM tentunya akan sangat berdampak bagaimana penyelenggaraan unsur dari penilaian kinerja PNS yaitu SKP dan perilaku kerja ditambah dengan adanya pengaruh yang ditimbulkan dari covid-19 yang kini menjadi permasalahan bagi setiap bidang organisasi pemerintahan dalam menjalankan tugasnya serta tidak adanya kejelasan aturan kebijakan dalam teknis penyelenggaraan penilaian kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 ini dilakukan.

Sehingga akan menjadi suatu hal yang menarik untuk di kaji lebih dalam bagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan dan aturan

kebijakan/ diskresi penyelenggaraan penilaian kinerja PNS dapat terlaksana, tertunda atau tidak dapat dilakukan, sehingga hal tersebut seperti penilaian kinerja PNS *output* bisa tidak tercapai dalam suatu rencana kerja organisasi karena tetap harus menyelesaikan kegiatan tugas jabatan itu sesuai dengan rencana kerja tahunan pada tahun sebelumnya. Oleh karena itu penulis ingin mengangkat tema mengenai penyelenggaraan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dimana pelaksanaan tersebut adanya pengaruh yang ditimbulkan dari masa pandemi covid-19 saat sekarang.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka dari itu penulis sangat tertarik untuk mengangkat masalah ini ke dalam suatu karya tulis ilmiah dengan judul : **PENYELENGGARAAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA MASA PANDEMI CORONAVIRUS DISEASE 2019 (COVID-19) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA PADANG**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana diuraikan diatas, maka perlu dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Masa Pandemi *Coronavirus Disease* (Covid-19) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang ?
2. Apa Saja Kendala Dalam Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Masa Pandemi *Coronavirus Disease* (Covid-19)



Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang dan Bagaimana Upaya Mengatasinya?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Masa Pandemi *Coronavirus Disease* (Covid-19) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang.
2. Untuk Mengetahui Kendala Dalam Penyelenggaraan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Masa Pandemi *Coronavirus Disease* (Covid-19) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang dan Mengetahui Upaya Mengatasinya.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Untuk menambah bahan bacaan bagi Mahasiswa Fakultas Hukum yang khususnya Mahasiswa Hukum Administrasi Negara.
  - b. Untuk menambah Pengetahuan penulis tentang penelitian yang dilakukan mengenai penyelenggaraan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada masa pandemi *Coronavirus Disease* (Covid-19) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang.
  - c. Untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan hukum yang diperoleh dari bangku perkuliahan dengan penerapan dilapangan.
2. Manfaat Praktis

Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi yang terkait dengan penyelenggaraan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada masa pandemi *Coronavirus Disease (Covid-19)*. Dengan kata lain membantu pihak organisasi dalam hal menyadari bagaimana penyelenggaraan penilaian kinerja PNS pada masa pandemi covid-19 yang efektif dan efisien dalam mewujudkan suatu kinerja yang baik antara para anggota organisasi.

#### **A. Metode Penelitian**

Guna memperoleh data yang konkrit, maka penelitian ini menggunakan pendekatan sebagai berikut:

##### **1. Pendekatan Masalah**

Pendekatan masalah yang digunakan dalam masalah ini berupa yuridis empiris atau sosiologis yaitu pendekatan dengan melihat kenyataan hukum di dalam masyarakat. Pendekatan sosiologi hukum merupakan pendekatan yang digunakan untuk melihat aspek- aspek hukum dalam interaksi sosial di dalam masyarakat, dan berfungsi sebagai penunjang untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi temuan bahan non-hukum bagi keperluan penelitian atau penulisan hukum.<sup>6</sup>

##### **2. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum

---

<sup>6</sup> Zainuddin Ali, 2013, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.105.

yang menjadi objek penelitian. Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat yang berkenaan objek penelitian.<sup>7</sup>

### 3. Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

##### 1). Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara mengadakan wawancara (*interview*), yaitu dengan cara melakukan tanya jawab kepada beberapa orang yaitu PNS yang bekerja di BKPSDM Kota Padang

##### 2). Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari dokumen-dokumen resmi, buku, hasil penelitian berwujud laporan. Sumber data sekunder utama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Bahan Hukum Primer

Merupakan bahan hukum yang isinya bersifat mengikat, memiliki kekuatan hukum serta dikeluarkan atau dirumuskan oleh pemerintah dan pihak lainnya yang berwenang untuk itu. Secara sederhana, bahwa hukum primer merupakan semua ketentuan yang ada berkaitan dengan pokok pembahasan berbentuk undang- undang dan peraturan yang ada. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

---

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm.106

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- 3) Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- 4) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 (PerkaBKN No 1 Tahun 2013) tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- 7) Peraturan Walikota Padang Nomor 61 Tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah
- 8) Peraturan Walikota Nomor 60 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

9) Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 67 Tahun 2020 (SE MenpanRB No 67 Tahun 2020) tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Tatanan Normal Baru.

10) Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Adaptasi Kebiasaan Baru

11) Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer atau keterangan-keterangan mengenai peraturan perundang-undangan, berbentuk buku-buku yang ditulis para sarjana, literatur-literatur, hasil penelitian yang telah dipublikasikan, jurnal-jurnal hukum dan lain- lain.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan pendukung data sekunder

dari bahan hukum primer.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data sebagai berikut :

1). Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian Lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder, serta informasi yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan dan meminta beberapa keterangan yang diperlukan untuk penelitian.

2). Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Data sekunder yang sudah terolah dan diperoleh dari studi kepustakaan bersumber dari peraturan perundang- undangan, buku- buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.<sup>8</sup>

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).<sup>9</sup> Pada teknik wawancara ini penulis akan melakukan wawancara dengan pegawai yang bekerja di BKPSDM Kota Padang

---

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm.107.

<sup>9</sup> Moh.Nazir, 2009, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 193.



yakni pejabat penilai kinerja, Agustini S.Pd, M.M (Kabid) dan Fitri Handayani S.Kom, M.CIO (Kasubid Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN), kemudian Dwi Wati,S.IP (Kasubid pembinaan dan disiplin pegawai) di BKPSDM Kota Padang.

b. Studi Dokumen

Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dari data yang terdapat di lapangan yaitu dengan mengkaji dan menelaah dan menganalisis dokumen-dokumen atau berkas-berkas berita acara perkara yang diperoleh dari lapangan terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian di BKPSDM Kota Padang.

5. Pengolahan dan Analisis Data

Setelah data terkumpul nantinya maka langkah selanjutnya dilakukan adalah pengelolaan dan menganalisis data yang disusun secara kualitatif yaitu dengan cara memaparkan dan menggabungkan data yang diperoleh dari lapangan.

a. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan cara *editing* merupakan proses penelitian kembali terhadap catatan, berkas-berkas, informasi yang dikumpulkan dengan cara membetulkan, memeriksa, dan meneliti data yang diperoleh sehingga menjadi suatu kumpulan data yang benar-benar dapat dijadikan suatu acuan akurat di dalam penarikan kesimpulan.

b. Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif secara deskriptif yaitu memberikan gambaran secara menyeluruh dan sistematis mengenai penyelenggaraan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada masa pandemi *Coronavirus Disease* (Covid-19) di BKPSDM Kota Padang kemudian dilakukan secara kualitatif yaitu proses penarikan kesimpulan bukan melalui angka, tetapi berdasarkan peraturan perundang-undangan, pandangan pakar yang disesuaikan dengan pengalaman peneliti.

