

PENELITIAN PTPT

**LAPORAN
PENELITIAN TERAPAN PERGURUAN TINGGI
(PTPT)**



**ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP BEBAN KERJA
DOSEN DAN BEBAN MAHASISWA DALAM MASA PANDEMI COVID-19**

Oleh

Dr. Supriyono Asfawi, SE., M.Kes.

0603087002

Ketua

Dr. MG. Catur Yuantari, SKM., MKes

0611077705

Anggota

Yusthin M. Manglapy, M.Kes (Epid)

0618098201

Anggota

**UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO
SEPTEMBER
2021**

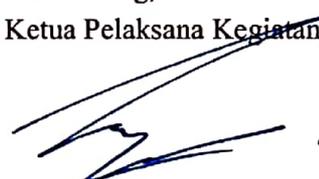
LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Kegiatan : Analisis Pengaruh WFH (Work From Home) Terhadap Beban Kerja Dosen dan Mahasiswa Dalam Masa Pandemi Covid-19
2. Bidang Kegiatan : Kesehatan
3. Ketua Pelaksana Kegiatan :
 - a. Nama Lengkap : Dr. SUPRIYONO ASFAWI,S.E, M.Kes.
 - b. NPP : 0603087002
 - c. Jabatan : Lektor
 - d. Jurusan/Fakultas : Kesehatan Masyarakat / Kesehatan
 - e. Bid. Keahlian : Kesehatan Lingkungan
4. Anggota Tim Pengusul : 2 orang
 - a. Nama Lengkap dan Gelar : 1. Dr. MG.CATUR YUANTARI,S,KM, M.Kes
2. YUSTHIN M. MANGLAPY,M.Kes(Epid)
 - b. Mahasiswa yang terlibat : 3 orang
5. Lokasi Kegiatan /Mitra :
 - a. Kabupaten / Kota : 3374
 - b. Propinsi : 33
 - c. Jarak ke Lokasi : 10 Km
 - d. Luaran Wajib : 1. Artikel Jurnal Nasional
2. Artikel Konferensi Nasional
 - e. Luaran tambahan : 1. Buku
2. Laporan Penelitian
6. Jangka Waktu Pelaksanaan : 12 bulan
7. Biaya Yang Disetujui : Rp 7.500.000

Menyetujui
Dekan,

Enny Rachman S.KM, M.Kom, Ph.D
NPP.0686.11.2000.219

Semarang, 6 Juni 2022
Ketua Pelaksana Kegiatan,


Dr. SUPRIYONO ASFAWI,S.E, M.Kes.
NPP. 0603087002

Mengetahui
Direktur LPPM,

Dr. Eng. Yulinan Purwanto, M.Eng
NPP.0686.11.2001.266

RINGKASAN

Peningkatan kasus covid-19 di dunia memberikan dampak pada kegiatan pada semua sektor, baik formal maupun informal, termasuk salah satunya pada dunia pendidikan. Di mana saat ini pelaksanaan proses belajar mengajar khususnya di Indonesia masih banyak dilakukan secara daring, mengingat masih besarnya risiko penularan covid-19 di masyarakat. Hal ini disebabkan karena masih banyak masyarakat yang tidak taat pada protokol kesehatan yang diterapkan oleh satgas covid-19 baik tingkat pusat maupun tingkat daerah. Merubah metode pembelajaran dari konvensional (tatap muka) ke pembelajaran daring (*on-line*) tentu akan menimbulkan konsekwensi tersendiri, baik bagi para pendidik dan pengajar ataupun bagi mahasiswa yang belum familier dengan perkembangan teknologi terkini. Dan hal tersebut juga merupakan salah satu tuntutan dalam perkembangan teknologi, meskipun tidak semua proses belajar mengajar ataupun mata kuliah dan mata ajar bisa dilakukan secara daring, hal ini dikarenakan ada beberapa mata kuliah yang melakukan praktikum ataupun peragaan tertentu, yang tidak semua sarana pendukung tersedia di rumah dalam masa kuliah daring. Perubahan-perubahan tersebut bisa menjadi salah satu beban bagi pengajar maupun pendidik dalam pelaksanaannya, karena harus kembali belajar dan mempelajari metode yang baru. Bagi pendidik dan pengajar yang bisa dikatakan gagap teknologi hal ini bisa dianggap merepotkan namun sebaliknya bagi yang sudah terbiasa dengan perubahan teknologi hal ini menjadi biasa dan mudah mengikuti perubahan. Demikian juga berlaku bagi mahasiswa, ada mahasiswa yang lebih mudah menerima transfer ilmu lewat metode konvensional namun juga ada tetap bisa melalui media on-line. Sama halnya dengan dosen, tidak semua mahasiswa tanggap dengan teknologi.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Tujuan penelitian	1
C. Rumusan masalah	2
D. Hasil penelitian yang dicapai	2
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Coronavirus Diseases 2019	3
B. Pencegahan Coronavirus di tempat kerja	4
C. <i>Work From Home</i> (WFH)	6
D. Pembelajaran Daring (<i>online</i>)	7
E. Beban Kerja	10
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	
A. Tujuan penelitian	18
B. manfaat penelitian	18
BAB VI METODE PENELITIAN	
C. Jenis penelitian	19
D. Langkah penelitian	19
E. Pengumpulan data	19
BAB V HASIL YANG DICAPAI	
A. Hasil Penelitian	21
B. Pembahasan	19
BAB VI RENCANA TAHAP BERIKUTNYA	
A. Rencana selanjutnya.....	18
BAB VII SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	28
B. Saran	28
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Hingga saat ini pandemi *Virus Corona* yang melanda dunia masih belum selesai, ada beberapa negara yang sudah menganggap dirinya sudah mampu mengatasi pandemi, namun banyak juga negara justru kondisinya semakin memburuk, bahkan kembali melakukan kebijakan *lock down* (Adzkie, 2021).

Peningkatan kasus Covid-19 di dunia memberikan dampak pada kegiatan pada semua sektor, baik formal maupun informal, termasuk salah satunya pada dunia pendidikan. Di mana saat ini pelaksanaan proses belajar mengajar khususnya di Indonesia masih banyak dilakukan secara daring, mengingat masih besarnya risiko penularan Covid-19 di masyarakat. dikarenakan banyaknya masyarakat yang tidak taat pada protokol kesehatan yang sudah diterapkan (Nuryati et al., 2020).

Proses belajar mengajar di Indonesia harus terus dilaksanakan sebagai salah satu bentuk pelaksanaan Undang-Undang Dasar yakni mencerdaskan kehidupan bangsa, namun disisi lain kondisi pandemi yang belum bisa dipastikan sampai kapan dapat diatasi secara internasional. Salah satu cara pencegahan penularan Covid-19 di dunia pendidikan, proses belajar mengajar yang dilakukan secara daring, meskipun dalam pelaksanaan banyak kendala dalam pelaksanaannya, mulai dari kurang familiernya penggunaan aplikasi, dan metode hingga sarana dan prasarana yang belum menjangkau keseluruhan wilayah di Indonesia (Panday, 2020).

Merubah metode pembelajaran dari konvensional (tatap muka) ke pembelajaran daring (*on-line*) tentu akan menimbulkan konsekuensi tersendiri, baik bagi para pendidik dan pengajar ataupun bagi mahasiswa yang belum familier dengan perkembangan teknologi terkini. Dan hal tersebut juga merupakan salah satu tuntutan dalam perkembangan teknologi, meskipun tidak semua proses belajar mengajar ataupun mata kuliah dan mata ajar bisa dilakukan secara daring, hal ini dikarenakan ada beberapa mata kuliah yang melakukan praktikum ataupun peragaan tertentu, yang tidak semua sarana pendukung tersedia di rumah dalam masa kuliah daring.

B. Rumusan masalah

Perubahan-perubahan tersebut bisa menjadi salah satu beban bagi pengajar maupun pendidik dalam pelaksanaannya, karena harus kembali belajar dan mempelajari metode yang baru. Bagi pendidik dan pengajar yang bisa dikatakan gagap teknologi hal ini bisa

dianggap merepotkan namun sebaliknya bagi yang sudah terbiasa dengan perubahan teknologi hal ini menjadi biasa dan mudah mengikuti perubahan. Demikian juga berlaku bagi mahasiswa, ada mahasiswa yang lebih mudah menerima transfer ilmu lewat metode konvensional namun juga ada tetap bisa melalui media on-line. Sama halnya dengan dosen, tidak semua mahasiswa tanggap dengan teknologi. Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat dirumuskan permasalahannya yakni, “bagaimanakah dampak WFH (*Work From Home*) dan pembelajaran daring terhadap beban kerja dosen dan beban mahasiswa dalam masa pandemi Covid-19”.

C. Tujuan penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dampak beban kerja bagi dosen dan beban belajar mahasiswa dalam masa pandemi Covid-19 di kota Semarang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi kegiatan dalam pelaksanaan WFH oleh dosen dan mahasiswa.
- b. Mengidentifikasi beban kerja dosen dalam masa pandemi.
- c. Mengidentifikasi beban belajar mahasiswa dalam masa pandemi.
- d. Menguji dampak WFH terhadap beban kerja dosen.

D. Hasil penelitian yang dicapai

Hasil dari penelitian ini akan didapatkan masukan dalam pengelolaan proses belajar mengajar di Universitas Dian Nuswantoro, dalam masa pandemi serta pasca pandemi Covid-19. Serta hasil penelitian disusun dalam bentuk artikel ilmiah dan buku monograf dengan afiliasi UDINUS, yang akan menunjang penilaian dalam produktifitas dosen dalam bidang karya ilmiah di lingkungan Udinus.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Coronavirus Diseases 2019

Salah satu keluarga virus jenis baru yang memicu penyakit dengan gejala ringan hingga berat adalah *Coronavirus Diseases 2019* (COVID-19). Sebelumnya jenis ini tidak terdeteksi di tubuh manusia. Virus corone jenis lain yang diidentifikasi ada dalam tubuh manusia yang dikenal sebelumnya adalah *Severe Acute Respiratory* (SARS) dan *midle East Respiratory Syndrome* (MERS). Gangguan pernafasan akut seperti batuk, sesak napas dan demam merupakan gejala umum dari infeksi COVID-19. Dalam kasus yang berat, virus ini bisa menyebabkan beberapa penyakit seperti sindrom pernapasan akut, pneumonia, gagal ginjal hingga kematian. COVID-19 menular melalui kontak erat dan droplet dari manusia ke manusia. Demam, kelelahan dan batuk kering merupakan gejala COVID-19 yang sering muncul. Gejala-gejala ini biasanya terjadi secara bertahap dan ringan. Menurut pengetahuan yang ada saat ini, sekitar 1 dari 6 kasus COVID-19 telah menyebabkan penyakit serius dan menyebabkan berkembangnya kesulitan bernapas (WHO, 2020d). Beberapa orang yang terinfeksi tidak mengalami gejala dan tidak merasakan adanya masalah dengan tubuh mereka. Beberapa pasien mungkin mengalami rasa sakit dan nyeri, hidung tersumbat, pilek, sakit tenggorokan atau diare, dan mungkin memicu penyakit serius pada orang-orang dengan kormobid.

Pencegahan penyebaran virus ini kepada manusia bisa dilakukan dengan cara memakai masker, menjaga jarak, menghindari kontak dengan orang yang mempunyai gejala, penerapan etika batuk dan bersin, cuci tangan dengan sabun. Orang yang kontak erat dengan pasien COVID-19 adalah yang paling berisiko tertular seperti perawat pasien COVID-19 (Dirjend P2P, 2020).

Belum ada obat yang dapat menyembuhkan sakit yang disebabkan oleh Covid-19 ini, yang bisa dilakukan adalah dengan cara pencegahan dan penanganan pasien yang sudah parah dengan dengan bantuan respirator untuk pernapasan, sedangkan yang masih dalam pantauan gejala dilakukan dengan dilakukan karantina baik mandiri maupun di fasilitas kesehatan. Yang dapat dilakukan untuk pencegahannya adalah dengan penerapan protokol kesehatan, yakni langkah-langkah yang harus dilakukan dalam upaya penyebaran virus Covid-19.

Undang-Undang No.36/2009 tentang Kesehatan, menyebutkan bahwa tempat kerja apabila memiliki risiko bahaya kesehatan dan mempunyai sedikitnya 10 orang pekerja

wajib menyelenggarakan upaya kesehatan kerja apabila tempat kerja tersebut dan atau mempunyai pekerja paling sedikit 10 orang. Tempat kerja memiliki risiko bahaya kesehatan dan keselamatan pada tenaga kerja, dalam mengurangi risiko membahayakan tersebut setiap instansi dapat melakukan penerapan manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dimana penerapan tersebut dapat mencegah penularan penyakit (UU RI, 2009).

Pekerja dapat mengalami peningkatan stres selama pandemi COVID-19, yang berasal dari situasi kerja yang tidak pasti, serta peningkatan stres juga didapat pada pekerja tanggap darurat akibat penerapan langkah K3 yang ketat dalam melakukan pencegahan penularan misalnya dengan menggunakan APD yang berat, menerapkan isolasi fisik dan lain-lain (IASC, 2020). Selain itu, terjadi peningkatan beban kerja karena adanya pekerja yang sakit atau dikarantina dan pengurangan staf kerja oleh instansi. Sehingga selama pandemi, banyak pekerja diminta untuk bekerja dengan jadwal terus menerus dan lebih lama dari jam kerja biasa. Hal ini dapat membuat kelelahan dan stres pada pekerja yang mengganggu kesehatan mental pekerja kemudian dapat meningkatkan risiko cedera dan kecelakaan kerja sehingga berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja (WHO, 2018).

B. Pencegahan Coronavirus di tempat kerja.

Dalam rangka menanggulangi pandemi COVID-19, Indonesia telah menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) seperti penutupan sekolah dan area bisnis, pembatasan perpindahan atau mobilisasi penduduk, serta pembatasan perjalanan internasional sebagai langkah pencegahan penyebaran virus, sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19).

Serangkaian indikator dikembangkan melalui penyesuaian berbagai intervensi kesehatan masyarakat berdasarkan kriteria kesehatan masyarakat. Keberhasilan pencapaian indikator dapat mengarahkan suatu wilayah untuk melakukan persiapan menuju tatanan normal baru produktif dan aman dengan mengadopsi adaptasi kebiasaan baru. WHO sudah menerbitkan panduan sementara tentang penyesuaian aktivitas ekonomi dan sosial kemasyarakatan.

Terdapat perubahan yang mendadak dan bersifat drastis terhadap perudahaan dan pekerja, sebagai dampak gangguan terhadap dunia usaha karena banyak kegiatan yang berhenti atau tutup (ILO, 2020). Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah hal yang ditakutkan bagi jutaan pekerja (ILO, 2017), Pekerja informal sangat rentan dalam masa pandemi, karena harus menghadapi risiko K3. Banyak pekerja harus memilih antara

pendapatan dan kesehatan, karena kurangnya jaminan kesejahteraan, sehingga berisiko terhadap kesehatan mereka dan orang lain serta kesejahteraan ekonomi (ILO, 2020).

Kesiapsiagaan darurat di tempat kerja perlu direncanakan secara komprehensif, dan disesuaikan dengan situasi darurat yang dihadapi perusahaan, supaya perusahaan lebih terkoordinasi dan efektif dalam mengembangkan tanggap darurat (ILO, 2020). Untuk memastikan langkah-langkah pengendalian sesuai dengan proses perubahan, karakteristik angkatan kerja dan kondisi kerja selama pandemi, perlu dilakukan pemantauan terhadap penilaian risiko dan kondisi K3, sehingga pengulangan kejadian yang sama dapat dicegah.

Sistem Manajemen K3 (SMK3) telah diperkenalkan di negara industri dan negara berkembang, dengan penerapan yang bervariasi, mulai dari penerapan di tempat kerja secara sukarela hingga menjadi suatu keharusan. SMK3 merupakan alat untuk peningkatan kelanjutan kinerja K3 di tingkat organisasi (ILO, 2011). Harus dibuat pengaturan yang tepat untuk pembentukan SMK3 dalam menetapkan langkah pencegahan dan pengendalian risiko, selain itu juga harus mencakup prosedur yang jelas (ILO, 2001).

Mikroorganisme yg bersifat menjadi penyebab penyakit menular pada manusia, seperti virus, parasit, jamur dan bakteri (WHO, 2016). Penularan dapat melalui udara, droplet, kontak langsung, vektor dan juga media perantara (makanan, minuman atau permukaan yg terkontaminasi). Penularan juga dapat terjadi terkait dengan pekerjaan (Su *et al.* 2019). Perusahaan atau pengusaha harus melakukan penilaian risiko untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam melindungi pekerja dari sebaran penyakit menular. Risiko di tempat kerja merupakan kombinasi dari suatu peristiwa berbahaya dan tingkat keparahan cedera atau sakit yg disebabkan dalam peristiwa tersebut (ILO, 2001).

Bekerja dari rumah merupakan salah satu cara untuk menekan penularan pandemi COVID-19, sehingga banyak perusahaan untuk sementara mengharuskan karyawannya untuk bekerja dari rumah. Perubahan cara kerja tentu saja dapat berdampak pada pola kerja dan psikologis karyawan. Suatu studi menunjukkan bahwa 41% orang bekerja dari rumah merasa tertekan dibandingkan bekerja di tempat kerja (ILO, 2017). Karantina dapat meningkatkan konsentrasi, namun kurangnya interaksi sosial dapat memicu terjadinya stres. Bekerja di rumah dapat menimbulkan rasa terisolasi, batasan pekerjaan yang dibayar dan kehidupan pribadi menjadi sulit ditetapkan ketika bekerja di rumah, biasanya ini terjadi pada perempuan, yang mempunyai pekerjaan rumah tangga lebih dibandingkan laki-laki (ILO, 2019).

Setiap orang dituntut untuk menyadari eksistensi peran bagi individu untuk tetap berjalan dengan rel mandiri yang berpegang pada jargon “mulai dari diri untuk keselamatan bersama”. Jargon tersebut beririsan dengan himbauan bekerja dari rumah yang populer dengan istilah *Work from Home* (WFH) dan dimaknai sebagai representasi gaya bekerja yang aman pada masa pencegahan penyebaran Covid 19

C. *Work From Home* (WFH)

Work From Home adalah bekerja dari rumah. Meskipun artinya dari rumah pengertian ini tidak kaku harus di rumah, bisa juga dari cafe, restoran atau tempat lain sesuai dengan keinginan karyawan. Point dari pengertian ini adalah karyawan bekerja dari luar kantor untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Sistem kerja ini mempunyai fleksibilitas yang tinggi, yang mendukung keseimbangan pekerjaan karyawan dan kehidupannya. Untuk mengurangi risiko penularan COVID-19 dan melindungi keselamatan karyawan, WFH menjadi salah satu solusi.

Occupational Health and Safety Management-General guidelines for safe working during the COVID-19 Pandemic mengatur tentang WFH, jenis pekerjaan apa yang bisa dilakukan dari rumah. Tidak semua pekerjaan kantor bisa dikerjakan dari rumah, khususnya yang terkait dengan pelayanan, seperti rumah sakit, perbankan, asuransi, kantor polisi, dinas kebakaran dan sebagainya. Hal yang lain, perusahaan perlu menanyakan kepada pekerja mengenai efektifitas pekerjaan, situasi rumah, keinginan bekerja di kantor dan juga kemungkinan dapat melakukan perjalanan ke dan dari kantor tanpa terpapar COVID-19, sebelum menentukan kebijakan WFH. Perlu dipertimbangkan juga oleh perusahaan kesesuaian rumah untuk bekerja, seperti luas rumah, jumlah penghuni, kebisingan, pencahayaan serta masalah ergonomi. Selain itu juga kemudahan akses ke jaringan sistem informasi yang digunakan untuk aktifitas kerja dari rumah perlu disediakan oleh perusahaan untuk keberlanjutan komunikasi antara pekerja dengan perusahaan atau antar pekerja. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja baik eksternal maupun internal.

Perusahaan harus mempertimbangkan layanan klinis, tes, perawatan hingga akses vaksin Covid-19. Penyediaan kebutuhan terkait dengan protokol kesehatan harus diperhatikan, seperti APD, pembersih tangan, masker, termometer dan desinfektan, termasuk juga keamanan perjalanan karyawan menuju tempat kerja. Dalam pengendalian risiko dapat dipengaruhi oleh masalah internal perusahaan mencakup prevalensi Covid-19, dan nilai budaya dalam organisasi. Diperlukan kemampuan perusahaan tentang informasi

terkini tentang Covid-19, penerapan jarak fisik dalam bekerja, penanganan bagi pekerja yang dianggap berisiko tertular atau sakit parah karena Covid-19.

Dalam pedoman baru *Occupational Health and Safety Management-General guidelines for safe working during the COVID-19 Pandemic*, pemimpin perusahaan diminta berkomitmen dalam transparansi data ketika melaporkan kasus Covid-19 dan tetap menjaga kerahasiaan pribadi pekerja. Sumber daya yang memadai dipastikan tersedia secara tepat waktu dan efektif. Memastikan partisipasi pekerja dan perwakilan pekerja dalam membuat keputusan yang mempengaruhi kesehatan, keselamatan serta kesejahteraan terkait pekerjaan. Pimpinan perusahaan perlu memberikan kebijakan terkait keuangan, terutama bagi pekerja yang tidak bisa bekerja karena adanya pembatasan operasional perusahaan, atau karena harus isolasi mandiri. Selain itu juga perlu dikomunikasikan terkait laporan kejadian insiden atau peningkatan kekhawatiran kasus Covid-19, sehingga mendapatkan informasi yang jelas dalam penanganannya.

D. Pembelajaran Daring (*online*)

Hingga kini pandemi Covid-19 penyebarannya masih belum selesai, meskipun angka kesakitan di beberapa negara mengalami penurunan, namun ada juga yang masih mengalami kenaikan. Beberapa negara menjadikan negara lain yang diserang covid-19 terlebih dahulu sebagai model dalam mengambil langkah penanganan pandemi ini, walau dengan beberapa modifikasi karena adanya perbedaan karakter antar negara, seperti politik, ekonomi, sosial, budaya dan pendidikan. Di Indonesia sendiri pemerintah sudah banyak mengeluarkan aturan dan kebijakan terkait penanganan pandemi Covid-19, dari hulu ke hilir yang bersinergi kepentingan dan kebutuhan pencegahan penyebaran Covid-19. Salah satu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia adalah pada sektor pendidikan, baik pada komponen regulasi, praktisi maupun lingkungan.

Terdapat perubahan bentuk operasional dalam pelaksanaan sistem pembelajaran yang digeneralisasi lewat kebijakan pembelajaran yang disesuaikan pada kebijakan sosial (*social distancing*), yang dapat berujung pada himbauan *lockdown*. *Social distancing* memberi pembatasan ruang dan waktu dari setiap kegiatan rutin dalam sistem pembelajaran pada setiap jenjang pendidikan. Banyak respon terhadap kebijakan tersebut di masyarakat mulai dari mendukung hingga menolak. Gerakan massif pembatasan sosial terjadi pada komunitas terkecil (keluarga) hingga pada komunitas terbesar (masyarakat). Kebijakan tersebut dapat membuat setiap individu responsif, hal ini karena adanya pembatasan yang dianggap mengganggu kegiatan khususnya perekonomian.

Pembelajaran lazimnya berlangsung di dalam ruang kelas dengan jadwal tertentu, dan ini berubah menjadi pembelajaran di ruang masing-masing dengan waktu yang tidak praktis sesuai jadwal pembelajaran. Hal ini merupakan dampak dari kebijakan pemerintah terkait pembatasan sosial, yang menciptakan pembatasan dalam operasional pendidikan. Pembatasan sosial memberi dampak pada kebijakan penyelenggaraan pendidikan, pembelajaran harus diupayakan tetap berlangsung dengan berbagai konsekuensi yang ditimbulkan. Pembatasan ini memunculkan kegiatan pembelajaran dalam jaringan (“daring”), meskipun sebelumnya sudah dilakukan oleh beberapa penyelenggara pendidikan dalam kegiatannya, namun masih terbatas, dan dalam masa pandemi ini dianggap sebagai alternatif pembelajaran yang efektif.

Dalam pencegahan penyebaran virus covid-19 ini, pembelajaran “daring” memberi warna khusus dan menjadi pilihan tunggal. Meskipun pembelajaran ini bisa dimaknai sebagai pembatasan akses pendidikan, dimana pada hakikatnya pendidikan itu berlangsung dengan adanya interaksi antara pendidik dan peserta didik serta tenaga kependidikan, berubah mejadi interaksi tidak langsung dari ketiga unsur tersebut. Dalam pencapaian tujuan pembelajaran pembatasan ini akan memberikan dampak positif maupun negatif. Hal ini memberikan pengaruh pada masa adaptasi dalam perubahan mekanisme dan sistem pembelajaran tersebut.

WFH akan memunculkan individu yang mandiri dalam memanfaatkan Teknologi Informasi (IT), karena mau tidak mau harus mempelajari teknologi yang digunakan dalam proses pembelajaran secara “daring”, yang sebelumnya tidak semua individu mempunyai kebiasaan bekerja dengan memanfaatkan IT. Dengan kondisi ini bisa membuat mereka terbiasa bekerja dengan memanfaatkan IT, dan tentunya membuat lebih terampil. Beberapa pengakuan dari praktisi menunjukkan bahwa moment pembatasan sosial ini peningkatan dalam kreavitas dan kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas. Hal ini bisa dikatakan sebagai salah satu dampak positif pembatasan pembelajaran. Kemudahan dalam pembelajaran berbasis IT bisa dilakukan oleh semua jenjang usia tenaga pendidik. Sedangkan peserta didik yang umumnya merupakan generasi milenial semakin meningkatkan kemahiran mereka dalam menyelesaikan kegiatan belajar mengajar berbasis IT. Dan manfaat lain adalah upaya pengembangan pengetahuan dan keterampilan praktisi pendidikan relevan dengan perkembangan jaman. Namun dampak negatif bisa juga terlihat pada keterbatasan praktisi pendidikan dalam kesiapan personal yang membutuhkan pendampingan atau pemahaman khusus untuk memahami pemanfaatan teknologi informasi

dalam bekerja, dimana akan tercipta kesenjangan dalam pencapaian tujuan dan target kerja karena kemampuan dasar yang beragam.

Bentuk pembelajaran “daring” memunculkan respon pro dan kontra dari siswa, orang tua, dan pendidik yang muncul di media sosial. Komentar yang muncul menggambarkan pendapat mereka dalam menyikapi aktivitas pembelajaran daring dalam masa pandemi. Ekspresi perasaan jenuh dan bosan terungkap yang ditengarai dengan keinginan berinteraksi dengan komunitas belajar di sekolah, yang bisa terlihat melalui unggahan dalam bentuk puisi, nyanyian ataupun video untuk menyampaikan rasa rindu bersua dengan komunitas di sekolah.

Mahasiswa mengekspresikan pendapat, sikap dan perilaku dengan lebih produktif. Aktifitas akademik dijalani dengan menunjukkan keragaman adaptasi yang mempengaruhi aktifitas pembelajaran. Perkuliahan dilakukan dengan media aplikasi berbasis digital, yang secara otomatis meningkatkan kompetensi mahasiswa dalam bidang IT, bahkan transfer pengetahuan dalam bentuk karya ilmiah. Selain itu mahasiswa bisa tetap produktif dalam karya tertulis meskipun dalam pembimbingannya dilakukan secara online dengan media elektronik yang tersedia dan jalur komunikasi (jaringan) yang representatif.

Ruang komunikasi yang dimiliki para tenaga pendidik dimanfaatkan untuk mendiskripsikan dan mengekspresikan kesiapan mereka dalam keberlangsungan program dan sistem penyelenggaraan pendidikan. Pembelajaran tetap dilakukan persiapan sebagai komitmen mengajar dalam masa pandemi. Penyelesaian kendala interaksi antara pendidik dan peserta dilakukan dengan mengakomodir kritik dan saran, sehingga tetap tercipta kondisi belajar. Interaksi dan gaya komunikasi berbasis media menjadi lebih maksimal. Pembelajaran berbasis ranah kognitif, afektif dan psikomotorik tetap menjadi koridor dalam capaian pembelajaran. Untuk mengasah produktifitas peserta didik dalam masa terbatas ini, mahasiswa kerap dibekali dengan penugasan-penugasan.

Perubahan sistem pembelajaran di masa pandemi ini adalah wujud transformasi tidak terduga dan selanjutnya akan mewarnai perkembangan dinamika pembelajaran pada seluruh jenjang di masa mendatang saat badai Covid 19 telah berlalu. Setiap individu harus dapat menyiapkan diri untuk menghadapi perubahan, respon dan tanggapan beberapa unsur ini mengindikasikan bahwa perubahan itu adalah keniscayaan. Pada akhirnya, setiap individu akan terbiasa dengan kondisi ini dan bahkan menjadikan momentum pandemi ini sebagai titik permulaan untuk membudayakan kebiasaan baru dan bernilai positif dalam dunia pendidikan, khususnya dalam kegiatan belajar dan pembelajaran.

Bentuk pendidikan di lingkungan keluarga lebih bermakna dari kondisi bermakna sebelumnya karena setiap anggota inti keluarga dapat memediasi kebutuhan belajar dan interaksi personal, intrapersonal dan interpersonal lebih terwujud dalam suasana pendidikan keluarga. Setiap individu harus tanggap terhadap keterbatasan di masa pandemi untuk tetap produktif dalam bidangnya dan memaknai kondisi pandemi ini sebagai bagian dari perubahan yang tetap harus mengedepankan sikap dan perilaku representatif pada tatanan baru untuk menciptakan ruang belajar bervariasi. Perasaan pobia diminimalisir dengan optimis bahwa seluruh aktivitas tetap berlangsung dengan protokol kesehatan tatanan baru (*new normal*), khususnya dalam segmen penyelenggaraan pendidikan, baik pada pendidikan pra sekolah hingga pendidikan tinggi.

Kondisi pembelajaran pada masa pandemi harus dapat dimanfaatkan dengan perubahan pola berpikir, pola belajar, pola inteksi ilmiah yang lebih bermakna sehingga kekakuan dalam menyikapi masa Covid 19 dapat dimaksimalkan dengan produktivitas yang mencirikan kebermaknaan. Pada akhirnya, kajian ini menegaskan bahwa setiap perubahan dalam sistem pembelajaran dapat mendesain kondisi baru dan memiliki distingsi dengan kondisi sebelum dan yang akan datang maka setiap unsur terkait harus dapat menyesuaikan dengan perubahan tersebut untuk mewujudkan keberhasilan pembelajaran secara komprehensif.

E. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beberapa pengertian dan definisi beban kerja; (1) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern terhadap seseorang (Gibson dan Ivancevich, 1993). (2) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan,1997). (3) beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2001). (3) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2004). (5) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri, 2008)

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau proses kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sesuatu yang

dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Seorang pekerja yang mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut bukan menjadi suatu beban kerja. Namun sebaliknya, jika seorang pekerja tidak berhasil menyelesaikannya maka tugas dan kegiatan tersebut akan menjadi suatu beban kerja. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

2. Aspek dan Dimensi Beban Kerja

Terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja (Munandar, 2001), yaitu:

- a. **Beban kerja sebagai tuntutan tugas.** Beban kerja terlalu sedikit dan berlebihan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan karena Shift kerja malam sering kali juga menyebabkan kelelahan bagi para pegawai.
- b. **Beban kerja sebagai tuntutan Fisik.** Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

Davis dan Newstrom (1985) berpendapat, penyebab terjadinya beban kerja pada seorang pekerja ada sebelas dimensi, yaitu:

- a. **Work Overload** (Pekerjaan yang berlebihan). Pada umumnya *work overload* merupakan hal-hal yang dapat menimbulkan ketegangan (tension). Pekerjaan yang berlebihan yang memerlukan kemampuan lebih dari seseorang..
- b. **Time Urgency** (waktu yang terbatas). Pekerjaan yang dikerjakan terburu-buru kemungkinan besar akan memunculkan kesalahan dan dapat merugikan. Waktu yang terbatas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dapat menimbulkan ketegangan (tension).
- c. **Poor Quality of Supervisor** (pengawasan yang tidak efisien). Ketidak-tenangan bagi karyawan dalam bekerja timbul karena sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk, salah satu harapan karyawan dalam memenuhi kebutuhan kerjanya adalah adanya pengawasan yang baik dan objektif serta bimbingan dari atasannya.

- d. **Inadequate authority to match responsibilities** (pemberian kewenangan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan). Pekerja akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai yang akhirnya berpengaruh pada kinerjanya, dikarenakan tanggung jawabnya lebih besar dari wewenang yang diberikan. Akibat dari Sistem pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja.
- e. **Insufficeient Performance Feedback** (umpan balik kinerja tidak memadai). Kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Misalnya mendapatkan kenaikan gaji atau pujian ketika telah bekerja dengan baik.
- f. **Role Ambiguity** (peran yang tidak jelas). Perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang dikerjakan serta tanggung jawab dari pekerjaan mereka, supaya menghasilkan performa yang baik. informasi yang tidak lengkap dapat menimbulkan ketidakjelasan peran dan ketidak-sesuaian status kerja.
- g. **Change of Any Type** (perubahan dalam pekerjaan). Perubahan di lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan pemilik perusahaan. Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Hal ini berarti terjadinya ketidak-stabilan pada situasi kerja.
- h. **interpersonal and intergroup conflict** (konflik pribadi dan antar kelompok). Dampak negatif perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakkan dan kerja sama. Situasi yang sering menimbulkan perselisihan di tempat kerja. Perselisihan juga dapat terjadi akibat perbedaan tujuan dan nilai-nilai yang dianut dua pihak.
- i. **Insecure political climate** (iklim politik yang tidak aman). Misalnya situasi politik yang tidak menentu, yang mengganggu kestabilan perubahan-perubahan dan ekonomi. Ketidak-stabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun di lingkungan lebih luas lagi.
- j. **frustration** (frustrasi). Frustrasi sebagai kelanjutan dari konflik yang berdampak pada terhambatnya usaha mencapai tujuan. Hal ini akan menimbulkan stres apabila berlangsung terus-menerus. Misalnya harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja.
- k. **Differences Between Company's and Employee's Values** (Perbedaan perusahaan dan nilai karyawan). Kecenderungan Kebijakan perusahaan bertolak belakang dengan kepentingan pekerja. Pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan

(profit). Sedangkan pekerja menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi beberapa faktor (sulaiman, 2011) antara lain:

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

b. Faktor eksternal

Adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:

- 1) Organisasi kerja. Meliputi sistem kerja, shift kerja, waktu kerja, waktu istirahat, dan sebagainya.
- 2) Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya. Sedangkan tugas yang lain bersifat seperti, kondisi lingkungan kerja, kondisi ruang kerja, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, sikap kerja, cara angkut beban yang diangkat.
- 3) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

4. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam tiga jenis. Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (O'Donnell dan Eggemeier, 1986).

a. Pengukuran subjektif

Pengukuran subjektif adalah pengukuran yang didasarkan kepada pelaporan dan penilaian oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengukuran jenis ini banyak menggunakan skala penilaian (rating scale).

b. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja diperoleh melalui pengamatan terhadap aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satunya pengukuran yang diukur berdasarkan waktu, suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan

oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

c. Pengukuran fisiologis

Pengukuran fisiologis mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada pergerakan mata, refleks pupil, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis bagaimana produktifitas dosen dan mahasiswa selama dalam masa pandemi covid-19, yang sudah berlangsung hampir 2 tahun sejak pemerintah memberlakukan aturan-aturan terkait pengendalian penyebaran virus covid-19, seperti pemberlakuan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), pelaksanaan protokol kesehatan (prokes), hingga aturan kerja dari rumah (work from home) untuk beberapa instansi, salah satunya di dunia pendidikan dimana beberapa perguruan tinggi juga memberlakukan hal tersebut. Work from home di perguruan tinggi dilakukan dengan pembelajaran secara *online* (daring) sebagai pengganti pertemuan reguler *offline* (luring) yang selama ini banyak dilakukan untuk menyampaikan perkuliahan.

B. Manfaat Penelitian

Dengan mendapatkan informasi dari hasil analisis produktifitas dosen dan mahasiswa selama masa pandemi covid-19, menjadikan sumbangan informasi keilmuan kesehatan dan keselamatan kerja serta diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk membuat kebijakan-kebijakan terkait dengan pelaksanaan proses belajar mengajar, di masa pandemi atau di masa pasca pandemi covid-19, yang ada di perguruan tinggi, bahkan di tempat pendidikan yang lain, seperti pendidikan dasar hingga pendidikan menengah. Sehingga transfer keilmuan tetap dapat terlaksana dengan baik.

BAB VI

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan diperguruan tinggi di kota semarang, dengan pertimbangan saat ini banyak perguruan tinggi yang melakukan model perkuliahan dengan cara daring atau online, di mana bagi sebagian perguruan tinggi hal ini merupakan model pembelajaran yang baru, dan dipaksa untuk melakukan cara tersebut. Dalam pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, dan pengamatan pada obyek penelitian.

Sampel dalam penelitian ini adalah dosen dan mahasiswa dilingkungan Universitas Dian Nuswantoro, yang sudah melaksanakan pembelajaran daring atau kuliah online, dengan berbagai media yang digunakan, serta mahasiswa Universitas Dian Nuswantoro yang mengikuti pembelajaran secara online.

B. Langkah penelitian

Langkah dalam penelitian meliputi:

1. Melakukan perijinan untuk pengambilan data pada lokasi penelitian
2. Koordinasi dengan anggota team penelitian untuk teknik pengumpulan data
3. Pengumpulan data dengan membagi kuesioner baik cetak maupun elektronik menyesuaikan kondisi di lapangan, serta melakukan pengamatan dalam pelaksanaan kuliah online.
4. Pengolahan data yang sudah terkumpul, kemudian disusun dan dinarasikan sesuai dengan variabel serta hasil di lapangan
5. Disusun publikasi hasil penelitian dalam bentuk artikel ilmiah dan buku
6. Penyusunan laporan akhir penelitian

C. Pengumpulan data

1. Sampel penelitian

Sampel penelitian ini adalah dosen dan mahasiswa di lingkungan Universitas Dian Nuswantoro, dimana responden adalah dosen aktif dan mahasiswa aktif angkatan 2018 dan 2019. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan *simple random sampling*, dengan teknik *acidental sampling*, berdasarkan kesediaan memberikan respon kesediaan menjadi responden. Dari 148 kuesioner yang disebar untuk dosen, didapatkan jumlah sampel sebanyak 55 dosen dan dari 228 kuesioner yang disebar untuk mahasiswa didapatkan sampel sejumlah 155 mahasiswa.

2. Kuesioner penelitian.

Kuesioner penelitian menggunakan google form, dan disebarakan dengan memanfaatkan group yang ada di aplikasi WhatsApp dan Telegram. Data untuk produktifitas dosen terdiri dari 8 pertanyaan yang dimodifikasi dari unsur Tri Dharma Perguruan Tinggi, sedangkan untuk mahasiswa juga menggunakan 8 pertanyaan yang menyesuaikan pertanyaan untuk dosen.

3. Pengolahan data.

Data yang sudah terkumpul selanjutnya diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS, untuk mendapatkan data distribusi jawaban, serta hasil hubungan yang ada antara masa pandemi dan produktifitas dosen serta produktifitas mahasiswa.

BAB V

HASIL YANG DICAPAI

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran responden

Universitas Dian Nuswantoro (Udinus) merupakan salah satu perguruan tinggi di wilayah LLDIKTI VI, yang berada dibawah naungan yayasan Dian Nuswantoro Semarang, dengan berlokasi di jl. Imam Bonjol 207 Semarang. Jumlah dosen aktif sebanyak 377 orang yang terdiri dari 228 laki-laki dan 148 perempuan. Sedangkan untuk mahasiswa aktif ada lebih dari 9.000 mahasiswa

Memasuki masa pandemi pada bulan maret 2020, Udinus mulai menerapkan kerja dari rumah (WFH) untuk aktifitas sehari-hari dalam mendukung proses belajar mengajar. Sehingga untuk pembelajaran tiap perkuliahan dilakukan dengan cara *online* (daring) dengan memanfaatkan beberapa *platform* media pembelajaran yang mendukung. Tatap muka dilakukan dengan cara daring oleh dosen dan mahasiswa dengan memanfaatkan sarana *google meet* ataupun *Zoom*, dikarenakan dua platform ini yang dianggap mudah dalam pemakaian, sehingga banyak menjadi pilihan.

2. Karakteristik responden

Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner dengan menggunakan google form, sebagai cara untuk mendapatkan data dari responden, dari 377 populasi dalam penelitian, terkumpul 55 reponden yang bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini, yang terdiri dari: 31 responden dengan jenis kelamin laki-laki dan 24 perempuan, dengan umur termuda 26 tahun dan tertua 65 tahun, rata-rata umur responden 43,73 tahun. Rata-rata masa kerja menjadi dosen yang sudah dijalani oleh responden adalah 16,11 tahun, yang paling lama adalah 41 tahun, sedangkan yang terbaru sekitar 1 tahun. 20 responden mempunyai tugas tambahan atau menjabat dan selebihnya 35 responden adalah dosen biasa.

Responden yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini berasal dari program studi; S2 Magister Teknik Informatika, S1 Sistem Informasi, S1 Teknik Informatika, S1 Teknik Elektro, S1 Teknik Industri, S1 Bahasa Inggris, S1 Sastra Jepang, S1 Kesehatan Masyarakat, S1 Kesehatan Lingkungan, S1 Manajemen, D3 Teknik Informatika dan D3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan.

Untuk mahasiswa yang terlibat dalam penelitian ini adalah mahasiswa angkatan 2018 dan 2020, sebanyak 155 responden, yang terdiri dari 48 laki-laki dan 107 perempuan, dengan umur terendah 19 tahun dan tertinggi 33 tahun.

3. Identifikasi pelaksanaan WFH.

Untuk menggali informasi terkait dengan kegiatan WFH disusun dalam 7 (tujuh) pertanyaan yang menjadi variabel independen selain karakteristik responden. Skor untuk masing-masing jawaban responden adalah 1, 2, 4 dan 5. Hasil penelitian menunjukkan;

Tabel 1. Identifikasi pelaksanaan WFH dalam masa pandemi, n=55

Pertanyaan	Skor jawaban							
	1		2		4		5	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1. Mata kuliah saya lebih baik tidak diajarkan dari rumah dengan online (WFH):	9	16,4	14	25,5	25	45,5	7	12,7
2. Saya mendapat fasilitas penuh dari kantor untuk mendukung kerja dari rumah (WFH).	9	16,4	32	38,2	10	18,2	4	7,3
3. Peralatan kerja saya yang ada, mendukung saya untuk bekerja dari rumah.	3	5,5	9	16,4	22	40,0	21	38,2
4. Saya tidak mendapatkan masalah jaringan waktu saya mengajar.	5	9,1	14	25,5	25	45,5	11	20,0
5. Saya merasa mahasiswa yang saya ajar nyaman-nyaman saja belajar dari rumah (online)	9	16,4	14	25,5	26	47,3	6	10,9
6. Saya lebih senang mengajar online daripada offline:	9	16,4	24	43,6	18	32,7	4	7,3
7. Pengeluaran saya lebih hemat dengan bekerja dari rumah (WFH).	10	18,2	19	34,5	14	25,5	12	21,8

Sumber: data primer 2021

Dari data tabel di atas menampilkan data bahwa kecenderungan dosen menginginkan perkuliahan secara luring atau offline, hal ini bisa terlihat dari jawaban pada pertanyaan tentang matakuliah yang diajarkan lebih baik dilakukan secara luring tidak diajarkan dari rumah dengan kecenderungan menjawab ke setuju (skor 2 dan 4) sebanyak **32 responden (58,2%)**, dan untuk responden yang menyatakan kecenderungan lebih senang dengan mengajar daring dibandingkan luring (skor 2 dan 4) hasilnya lebih rendah, dengan jumlah **22 responden (40 %)** dari keseluruhan sampel.

Tabel 2. Identifikasi faktor pendukung Daring dalam masa pandemi, n=155

Pertanyaan	Skor jawaban							
	1		2		4		5	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1. Saya dapat mengikuti perkuliahan secara daring dengan baik:	8	5,2	31	20,0	69	44,5	47	30,3
2. Saya mendapat dukungan dari lingkungan keluarga untuk kuliah dari rumah:	9	5,8	24	15,5	50	32,3	72	46,5
3. Peralatan kuliah saya mendukung untuk belajar dari rumah dengan daring.	11	7,1	31	20,0	57	36,8	56	36,1
4. Saya tidak mendapatkan masalah jaringan waktu saya belajar secara daring.	18	11,6	55	35,5	58	37,4	24	15,5
5. Saya nyaman belajar dari rumah dan dapat mengikuti matakuliah yg diajarkan.	10	6,5	46	29,7	52	33,5	47	30,3
6. Saya lebih senang belajar secara daring (on line) dari pada secara luring (off line)	29	18,7	45	29,0	34	21,9	47	30,3
7. Pengeluaran saya lebih hemat sejak belajar dari rumah.	28	18,1	28	18,1	31	20,0	68	43,9

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan data bahwa tidak terlalu menunjukkan keinginan untuk belajar luring atau daring, meskipun responden ada kecenderungan lebih suka metode daring (skor 2 dan 4) sebanyak 81 (52,2%) responden.

4. Produktifitas dosen

Utuk melihat produktifitas dosen, dihitung dengan kemampuan dalam menghasilkan kegiatan Tri Dharma perguruan tinggi (Beban Kerja Dosen), yang meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat serta kegiatan penunjang. Skor yang digunakan 0 – 3 dengan tingkatan angka lebih besar menunjukkan produktifitas lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat produktifitas dosen total skor untuk Beban Kerja Dosen adalah terendah 3 dan tertinggi 23 dengan median 12. Dari normalitas data ditemukan angka signifikasi 0,016 yang bermakna bahwa data terdistribusi tidak normal, sehingga ditentukan kategori untuk beban kerja dosen adalah **Cukup (< 12)** dan **Baik (≥12)**. Distribusi untuk hasil tingkat produktifitas dosen dengan parameter BKD

adalah **Cukup 26 responden (47%)** dan **Baik 29 responden (53%)**. Lebih jelas dapat dilihat dalam **tabel 3**.

Tabel 2. Produktifitas beban kinerja dosen dalam masa pandemi, n=55

Pertanyaan	Hasil	
	Σ	%
1. Dalam masa WFH, sehari saya mampu mengajar :		
o 100 menit	7	12,7
o 200 menit	27	49,1
o 300 menit	15	27,3
o 400 menit atau lebih	6	10,9
2. Dalam masa WFH, seminggu saya mampu mengampu:		
o 1 – 3 sks		
o 4 – 8 sks	2	3,6
o 9 – 12 sks	9	16,4
o 12 sks	21	38,2
	23	41,8
3. Dalam masa WFH, saya berhasil menyusun buku (penulis / anggota):		
o 0 buku		
o 1 buku	28	50,9
o 2 buku	20	36,4
o > 2 buku	2	3,6
	5	9,1
4. Saya mampu melakukan penelitian dalam masa WFH (ketua / anggota):		
o 0 penelitian		
o 1 penelitian	8	14,5
o 2 penelitian	26	47,3
o > 2 penelitian	12	21,8
	9	16,4
5. Saya mampu membuat artikel ilmiah dalam masa WFH (internasional / nasional, Penulis / anggota):		
o 0 artikel	4	7,3
o 1 artikel	29	52,7
o 2 artikel	12	21,8
o > 2 artikel	10	18,2
6. Saya mengikuti pelatihan dan sejenisnya dalam masa WFH (pembicara / peserta):		
o 0 kali	4	7,3
o 1 kali	10	18,2
o 2 kali	13	23,6
o > 2 kali	28	50,9
7. Saya melakukan pengabdian kepada masyarakat dalam masa WFH		
o 0 kali		
o 1 kali	2	3,6
o 2 kali	27	49,1
o > 2 kali	12	21,8
	14	25,5
8. Saya terlibat dalam kepanitiaan kegiatan di lingkungan kampus selama masa pandemi		
o 0 kali	8	14,5
o 1 kali	18	32,7
o 2 kali	10	18,2
o > 2 kali	19	34,5

Sumber: data primer 2021

Tabel 3. Kategori Produktifitas beban kinerja dosen dalam masa pandemi, n=55

Keterangan	Hasil	
	Σ	%
▪ Cukup	26	47
▪ Baik	29	53

Sumber: data diolah

5. Hubungan Work From Home dengan Beban Kinerja Dosen dalam masa pandemi.

Analisis dilakukan dengan menguji faktor dari Usia, Masa Kerja dan Keinginan untuk kuliah online yang berhubungan dengan beban kinerja dosen (produktifitas), karena data tidak normal maka dilakukan uji korelasi non parametrik *rank spearman*.

Hasil uji bivariat menunjukkan hubungan usia dengan produktifitas dosen mempunyai nilai signifikansi 0,022 dengan korelasi koefisien -0,309. Untuk hubungan antara masa kerja dengan produktifitas dosen menunjukkan nilai 0,071 dan korelasi koefisien sebesar - 0,245. Sedangkan untuk keinginan kuliah online dibanding offline dengan produktifitas dosen menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,012 dengan korelasi koefisien sebesar 0,337.

Tabel 4. Uji bivariat WFH dengan Beban Kerja Dosen.

		Usia	masa kerja	Lebih Suka Online dibanding Offline
Beban Kerja Dosen	Correlation Coefficient	-.309*	-0,245	.337*
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,071	0,012
	N	55	55	55

B. Pembahasan

Responden dalam penelitian ini mempunyai rata-rata pengalaman mengajar atau menjadi dosen selama 16,11 tahun, hal ini sesuai dengan berdirinya udinus yang sudah sejak tahun 1994 sehingga pengalaman mengajar sudah bukan hal yang baru. Meskipun dalam kondisi pandemi saat ini dituntut kreatifitas dari seorang dosen untuk dapat mencapai proses belajar mengajar yang maksimal (jaelani et al, 2020). Pendidikan konvensional dengan mengandalkan tatap muka langsung (reguler), bisa beralih ke tatap muka jarak jauh (online) dengan sentuhan teknologi informasi yang tidak dibatasi oleh ruang, waktu, dan jarak, sehingga hubungan antara peserta didik dan pendidik bisa dilakukan kapan saja dan dimana saja (Munir, 2009). Perlu penguasaan teknologi pendukung untuk kuliah online, baik dosen maupun mahasiswa (Mar'ah et al, 2020).

Tidak semua mata kuliah tepat untuk melaksanakan perkuliahan secara daring, misalnya, isi bahan bacaan yang disampaikan secara online mungkin tidak dipahami oleh semua siswa. Hal ini dikarenakan konten materi disajikan dalam bentuk e-book yang disajikan per bab, materi ajar dalam bentuk PowerPoint, dan dalam bentuk video (Efriana, 2021). hal ini bisa dilihat dari jawaban responden terkait dengan pertanyaan penelitian yang berisi tentang matakuliah yang diajarkan lebih baik diajarkan secara luring atau reguler lebih banyak. Menurut (Arifa, 2020.) tidak semua mata kuliah bisa disampaikan secara dialogis, khususnya mata kuliah yang memerlukan praktek atau komunikasi dengan masyarakat, meskipun belum optimal, Proses belajar dari rumah melalui media online adalah solusi dalam masa pandemi. Namun diperlukan persiapan yang matang, dan diperlukan sarana yang memadai dalam proses pelaksanaan belajar mengajar secara online, salah satunya jaringan yang stabil untuk mendukung pertemuan online (Rahayu dan Haq, 2021; Basar, 2021).

Belum meratanya jaringan internet yang baik di seluruh wilayah Indonesia, menjadi salah satu penghambat dalam pelaksanaan kuliah online, khususnya bagi para mahasiswa yang berasal dari daerah tertentu (Subiakto, 2013). Perlu adanya perhatian dari pemerintah yang lebih maksimal terkait dengan sebaran jaringan yang ada, untuk mendukung penyebaran informasi di Indonesia, khususnya untuk pendidikan jarak jauh, yang pada era sekarang sangat dibutuhkan. selama ini provider untuk jaringan internet, lebih mengutamakan daerah padat dalam pembangunan BTS karena faktor keuntungan, yang seharusnya pihak swasta juga ikut berperan dalam pembangunan daerah-daerah yang belum terjangkau jaringan internet.

Banyak dosen yang merasakan perubahan pola pengajaran dari konvensional tatap muka langsung ke pengajaran daring (*online*) dianggap cepat, dan banyak merasakan kurang persiapan, terutama terkait dengan merancang dan mengatur untuk pengalaman belajar yang lebih baik dan menciptakan lingkungan belajar yang khas, dengan bantuan teknologi digital (Rapanta et al, 2020). Hal ini dikarenakan banyak pendidik lebih nyaman melaksanakan transfer pengetahuan secara langsung, mengingat manusia adalah makhluk sosial yang perlu berinteraksi secara langsung, untuk bisa merasakan ekspresi lawan bicara (Naway, 2017; sukirman, 2012). Teknologi selalu berkembang, mau tidak mau insan pendidikan harus bisa mengikuti perkembangan tersebut, yang salah satunya adalah dengan kombinasi antara pendidikan daring dan luring (Pratama dan Mulyati, 2020; Kurniati et al, 2021), sebagai solusi pendidikan di masa pandemi covid'19.

Dalam masa pandemi covid'19, produktifitas dosen masih dikatakan baik, dengan frekuensi sebanyak 53% (29) hal ini dikarenakan memang ada kewajiban untuk melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi melalui pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, sebagai syarat untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi dosen. nilai 53% untuk produktifitas dosen bisa dikatakan baik dari segi frekuensi, namun masih ada nilai 47% yang tingkat produktifitasnya tidak maksimal atau masih dalam tingkatan cukup, hal ini bisa jadi ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi, seperti umur, masa kerja, sarana pendukung, motivasi dan sebagainya (sulaiman, 2011). Perlu adanya perhatian dengan cara memberikan motivasi dan stimulus untuk meningkatkan produktifitas dosen yang belum maksimal, seperti dengan insentif tambahan apabila bisa meningkatkan produktifitasnya. Namun beban kerja dosen bisa menjadi tuntutan tugas yang harus dilakukan sebagai dosen (munandar, 2011).

Produktifitas dosen bisa dikatakan baik hal ini juga bisa dipengaruhi oleh kebijakan sertifikasi dosen yang mewajibkan untuk memenuhi kegiatan tri darma perguruan tinggi (Undang-Undang, 2005; Pemenristekdikti, 2017), sebagai syarat untuk memenuhi menerima tunjangan dosen. Sebagai syarat minimal dosen harus melaksanakan tri dharma perguruan tinggi sebanyak 12 sks dan maksimal 16 sks tiap semester (Kepdirjendikti, 2021), dengan komposisi pendidikan dan pengajaran minimal 9 sks, pengabdian dan penunjang 3 sks, untuk dosen biasa atau tanpa tugas tambahan.

Tunjangan sertifikasi dosen bisa menjadi salah satu rangsangan atau stimulus untuk meningkatkan produktifitas dosen, karena akan menambah penghasilan tiap bulannya.

BAB VI

RENCANA TAHAP BERIKUTNYA

A. Rencana selanjutnya

Rencana yang akan dilakukan selanjutnya adalah melanjutkan penelitian terkait kebijakan-kebijakan dari perguruan tinggi tentang proses belajar mengajar dalam masa pasca pandemi covid-19, menuju masa perubahan pandemi menjadi endemi.

BAB VII

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dalam penelitian ini didapatkan hasil.

- a. Universitas Dian Nuswantoro melaksanakan kebijakan Work From Home sejak bulan Maret 2020, dan perkuliahan dilakukan secara online (daring) untuk semua mata kuliah.
- b. Produktifitas dosen yang diukur dengan paramater Beban Kerja Dosen (BKD) masuk dalam kategori baik dengan jumlah responden sebanyak 29 dosen (53%), selebihnya dalam kategori kurang.
- c. Mengidentifikasi beban belajar mahasiswa dalam masa pandemi.
- d. Dalam masa WFH, tidak ada hubungan antara masa kerja dengan beban kerja dosen ($p=0,071$), sedangkan umur dan keinginan mengajar online dengan beban kerja dosen mempunyai hubungan dengan nilai $p=0,022$ dan $p=0,012$.

B. Saran

Untuk selanjutnya penelitian dapat dilanjutkan untuk menggali kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan dan atau akan dikeluarkan terkait dengan pelaksanaan proses belajar mengajar yang ada di perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- . 2001. Pedoman tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, ILO-OSH 2001. Jenewa: Kantor Perburuhan Internasional. Tersedia di: https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_107727/lang--en/index.htm
- . 2010. Daftar Penyakit Akibat Kerja ILO (revisi 2010). Jenewa: ILO. Tersedia di: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_125137/lang--en/index.htm
- . 2011. Sistem Manajemen K3: Alat untuk Peningkatan Kontinual. Jenewa: ILO. Tersedia di: https://www.ilo.org/safework/info/promo/WCMS_153930/lang--en/index.htm
- . 2016. Stres Tempat Kerja: Tantangan kolektif. Jenewa: ILO. Tersedia di: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm
- . 2017. Laporan Perlindungan Sosial Dunia 2017-19: Perlindungan Sosial Universal untuk Mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Jenewa: ILO. Tersedia di: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm
- . 2017. Manajemen Risiko Pandemi Influenza: Panduan WHO untuk menginformasikan dan menyelaraskan kesiapsiagaan dan respons pandemi nasional dan internasional. Jenewa: Organisasi Kesehatan Dunia; 2017. Tersedia di: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/259893/WHO-WHE-IHM-GIP-2017.1-eng.pdf?followingence=1>
- . 2018. Mengelola epidemi: fakta kunci tentang penyakit mematikan utama. Luksemburg: WHO. Tersedia di: <https://www.who.int/emergencies/diseases/managing-epidemics-interactive.pdf?ua=1>
- . 2020A. Covid-19 Dan Dunia Kerja: Dampak Dan Respon Kebijakan. Tersedia di: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
- Administrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (OSHA), Departemen Tenaga Kerja A.S. 2020. Panduan Menyiapkan Tempat Kerja untuk COVID-19. OSHA 3990-03 2020. Tersedia di: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>
- Adzkia, A. 2021. Covid-19: Setahun pandemi virus corona, Indonesia masih belum aman 'stadium empat'. Jakarta pp.2–13. [Online]. 1 March. Available at: <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-56238695>.
- Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. 1989. *Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test*. Academy of Management Journal.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dirjend P2P. (2020). Pedoman Kesiapsiagaan Menghadapi Coronavirus Diseases (COVID-19). Jakarta . [Online]. Available at: <http://infeksiemerging.kemkes.go.id>.
- Donnelly, Gibson dan ivancevich. 1993. *Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Ermawan, D. 2007. *Hubungan Antara Job Insecurity dan Konflik Peran Dengan Komitmen Organisasi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Ferry, Novliadi. 2009. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Pembelajaran dengan Job Insecurity pada Karyawan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Halungunan, Hadia. 2015. *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

- Hanafiah, Mohammad. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT.Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. eJournal Psikologi.
- Irene, Jessica. 2008. *Hubungan antara Occupational Self-Efficacy dan Job Insecurity pada Tenaga Kerja Outsourcing*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Kawakami, T. 2009. Melindungi pekerja dan usaha Anda dari pandemi influenza manusia: Manual tindakan untuk perusahaan kecil dan menengah. Bangkok: Kantor Subregional ILO untuk Asia Timur dan Departemen Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja (Thailand). Tersedia di: https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_101422/lang--en/index.htm
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No: Kep/75/M.Pan/7/2004. *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No: Kep/75/M.Pan/7/2004. *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Munandar. 2001. *Stress dan keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nuryati, N., Suryandari, M., Vania, A. and Lasambouw, C. M. (2020). Analisis Ketaatan Masyarakat Usia Remaja Terhadap Kebijakan Pemerintah Dalam Penanganan Covid-19. In: seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOVE). 6 (2). 2020. pp.139–146.
- O'Donnell dan Eggemeier. 1986. *Workload Assessment Methodology*. New York: Wiley.
- Panday, R. 2020. Dampak COVID19 Pada Kesiapan Teknologi dan Penerimaan Teknologi di Kampus. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1 (1), pp.107–116. [Online]. Available at: doi:10.31599/jki.v1i1.276.
- Permendagri No.12 Tahun 2008. *Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.
- Rowntree, J. 2005. *Job Insecurity and Work Intensification*. Online: www.jrf.org.uk.
- Smithson, Janet dan Lewis. 2000. *Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract?*. *Personnel Review Journal*.
- Soleman, Aminah. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. *Jurnal Arika*, Vol.05 No.02.
- Sugiarti. 2006. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Job Insecurity pada Guru Negeri dan Guru Swasta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sverke, M. & Hellgren, J. 2002. *The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty On The Brink of A New Millennium*. *Applied Psychology: An International Review*.
- UU RI. 2009. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Jakarta .

Wening, Nur. 2005. *Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Rekruturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar Survivor*. Jurnal Empirika, Vol.18, No.1.

WHO. 2018. Mengelola epidemi: fakta kunci tentang penyakit mematikan utama.

Hubungan Imunisasi Rutin Lengkap Terhadap Pertumbuhan Dan Perkembangan Anak Usia 36-59 Bulan Di Indonesia (Analisis Data Riskesdas Tahun 2018) <i>Lisa M¹, Amrina Rosyada^{1*}</i>	1-12
Literature Review Gambaran Terapi Plassma Konvalesen Untuk Pasien Covid-19 <i>Yossi Pramita Sinaga^{1*}, Francisca Romana Sri S², Tyas Ning Yuni Astuti A³</i>	13-31
Konsep Penguatan Kepatuhan Masyarakat Terhadap Isolasi Mandiri Berbasis Pemberdayaan dan Partisipasi Masyarakat <i>Sutrisno¹, Sitti Nur Djannah², Solikhah³</i>	32-45
Faktor Yang Berhubungan Dengan Kekurangan Energi Kronik (KEK) Pada Ibu Hamil di Wilayah Kerja Puskesmas Dongo Kabupaten Bima Tahun 2020 <i>Hamdin¹, Abdul Hamid²</i>	46-51
Analisis Manajemen Risiko Dengan Metode HIRADC Pada Industri Meubel UD Ulum Jaya <i>Muhammad Ilham Rizqi Dermawan¹, Moch. Sahri^{1*}</i>	52-61
Analisis Stres Kerja Pegawai Bidang Pelayanan Kesehatan dalam Penanggulangan Covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis Tahun 2021 <i>Jehan Al Habib Murvi¹, Endang Purnawati Rahayu², Aldiga Rienarti Abidin³, Herniwanti⁴, Asri⁵</i>	62-78
Faktor Determinan Kejadian Diabetes Melitus <i>Holis Tiawati^{1*}, Thresya Febrianti²</i>	79-85
Analisis Stakeholder Kebijakan Akreditasi Puskesmas Kabupaten Bengkalis tahun 2021 <i>Agustina¹, Kiswanto², Budi Hartono³, Zainal Abidin⁴, Zulfan Sa'am⁵</i>	86-105
Mobilitas Mahasiswa Perguruan Tinggi Bidang Kesehatan Selama Pandemi <i>Ratna Frenty Nurkhalim¹, Indah Susilowati², Endah Retnani Wismaningsih³, Lia Agustina^{4*}</i>	106-114
Gambaran Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Cibaregbeb <i>Ela Mulyana¹⁾, Rita Damayanti²⁾, Sabarinah³⁾</i>	115-124
Importance Performance Analysis Sebagai Analisis Total Quality Management (TQM) Apotek Kimia Farma Di Kota Semarang <i>Ratna Wulandari⁽¹⁾, Insiyroh Nur Hidayati⁽¹⁾</i>	125-136
Peran Bidan Dalam Pemberian Konseling Pada Pelaksanaan Antenatal care (ANC) Di Puskesmas <i>Florentina Kusyanti¹</i>	137-145
Persepsi Remaja Terhadap Bahaya Covid-19 <i>Anastasia Bella Widiyanta¹, Natalia Ratna Yulianti², Eka Wahyuningrum³</i>	146-153
Kualitas Hidup Pasien Gagal Ginjal Kronik Terkomplikasi Yang Menjalani Hemodialisa Di Rs "X" Kota Semarang <i>F.X. Sulistiyanto W.S¹, Erna Prasetyaningrum²</i>	154-162
Analisis Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Perorangan (UKP) Di Puskesmas Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19 Literature Review <i>Havida Aini Fauziyah¹, Inge Dhamanti^{1,2,3}</i>	163-173
Uji Aktivitas Antibakteri Masker Gel Peel Off Ekstrak Daun Pletekan (Ruellia Tuberosa L.) Terhadap Staphylococcus Aureus <i>Ahmad Fuad Masduqi¹, Mighfar Syukur^{2*}</i>	174-183
Kajian Tingkat Pengetahuan Dan Kecemasan Terhadap Pandemi Covid-19 Pada Masyarakat Pesisir Di Kecamatan Moyo Utara Kabupaten Sumbawa <i>Neti Apriati¹, Iga Maliga², Nikodimus R Sumargo³</i>	184-194
Pemetaan Penyakit Hipertensi Pada Wanita Usia 25-45 Tahun Di Puskesmas Tlogosari Kulon Pada Tahun 2019 Dan 2020 <i>Trianaldha Avina Farma¹, Suharyo^{2*}</i>	195-205
Hubungan Umur, Masa Kerja dan Kuliah Online Dengan Kinerja Dosen Pada Masa Pandemi Covid-19 di Universitas "X" kota Semarang <i>Supriyono Asfawi^{1*}, MG Catur Yuantari¹, Yusthin M. Manglapy¹, Yohanes Pratama¹, Rini Wulandari Hariono¹, Wening Wiworo Palupi¹</i>	206-216
Kesiapan Orang Tua Dalam Mempersiapkan Adaptasi Siswa Sekolah Dasar Pada Awal New Normal <i>Fitria wulandari¹, aprianti², Dian Puspitaningtyas L³</i>	217-227
Literature Review: "Analisis Implementasi Gerakan Masyarakat Cerdas Menggunakan Obat" <i>Maya Chrisdita¹, Antono Suryoputro¹, Septo Pawelas Arso¹</i>	228-239
Pengaruh Kualitas Air pada Pertumbuhan Tanaman Bayam Merah <i>Eko Hartini¹, Sri Handayani², Eti Rimawati²</i>	240-248
Analisis Deskriptif Masalah Kesehatan Pada Nelayan di Desa Kemojan, Karimun Jawa, Jepara <i>Pramitasari Ratih¹, Yoni Setyo Nugroho Bayu², Haika³</i>	249-257
Minat Pencarian Informasi Selama Pandemi Covid-19 Di Indonesia: Studi Google Trends <i>Adrina Esther Liaw¹, Fidia Paramitha Putri¹, Meiliza Ayu Qamarani¹, Nabilah Thifal Balma¹, Selly Tiyaningrum¹, Sesa Magabe¹, Rizma Adlia Syakurah²</i>	258-267
Pembiayaan Klaim Pasien Di Rsup Dr. Kariadi Semarang Selama Pandemi Covid-19 <i>Faik Agiwahyunto^{1*}, Evina Widianawati², Widya Ratna Wulan³, Via Ayusasmita⁴, Dedy Setiadi⁵</i>	268-281



Volume 21, Nomor 1, April 2021

Ketua Redaksi

Dr. Drs. Slamet Isworo, M.Kes

Penyunting

Enny Rachmani, SKM, M.Kom, Ph.D

Dr. Drs. Slamet Isworo, M.Kes

Dr. dr. Zaenal Sugiyanto M.Kes

Dr. MG Catur Yuantari, SKM, M.Kes

Dr. Poerna Sri Oetari, S.Si, M.Si.Ling

Suharyo, M.Kes,

Eti Rimawati SKM, M.Kes

Kismi Mubarokah, M.Kes

Vilda Ana Veria, S.Gz, M.Gizi,

Editor

Fitria Wulandari, SKM, M.Kes

Sekretariat

Lice Sabata, SKM

Desain Dan Layout

Puput Nur Fajri, SKM

Alamat Redaksi

Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro Jl. Nakula I No. 5-11 Semarang

Telp/Fax. (024) 3549948

Email : visikes@fkes.dinus.ac.id

Website : [Http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/visikes/ndex](http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/visikes/ndex)

Visikes Diterbitkan Mulai Maret 2002

Oleh Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro

Hubungan Umur, Masa Kerja dan Kuliah Online Dengan Kinerja Dosen Pada Masa Pandemi Covid-19 di Universitas "X" kota Semarang

Supriyono Asfawi^{1*}, MG Catur Yuantari¹, Yusthin M. Manglapy¹, Yohanes Pratama¹, Rini Wulandari Hariono¹, Wening Wiworo Palupi¹.

¹⁾ Prodi S1 Kesehatan Masyarakat, Fak. Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Received : 20-03-2022

Accepted : 21-03-2022

Published : 30-04-2022

ABSTRACT

The teaching and learning process must continue during the COVID-19 pandemic, and working from home is one of the options for doing so. Lecturers' obligations to uphold the Tri Dharma of Higher Education must continue to be upheld as a barometer of their success and performance. With a total sample of 55 respondents, this study attempts to determine the level of performance of lecturers during the covid-19 epidemic at the "X" University Semarang. The data was analyzed using a non-parametric Spearman rank correlation test, and the results revealed that, as evaluated by the Lecturer Workload (BKD) parameter, 29 lecturers (53 percent) performed well, while the remainder performed poorly. There is a correlation between age, motivation to learn online, and lecturer performance, with $p = 0.022$ and 0.12 respectively. Meanwhile, there is no link between lecturer performance and tenure. During the epidemic, however, the professors' overall performance was excellent.

Keywords; Covid-19 pandemic, work from home, lecturer performance,

**Corresponding Author: E-Mail: supriyono.asfawi@dsn.dinus.ac.id*

PENDAHULUAN

Salah satu keluarga virus jenis baru yang memicu penyakit dengan gejala ringan hingga berat adalah *Coronavirus Diseases 2019* (COVID-19). Sebelumnya jenis ini tidak terdeteksi di tubuh manusia. Dalam kasus yang berat, virus ini bisa menyebabkan beberapa penyakit seperti

sindrom pernapasan akut, pneumonia, gagal ginjal hingga kematian. COVID-19 menular melalui kontak erat dan droplet dari manusia ke manusia. Demam, kelelahan dan batuk kering merupakan gejala COVID-19 yang sering muncul. Gejala-gejala ini biasanya terjadi secara bertahap dan ringan (1).

Peningkatan kasus Covid-19 di dunia memberikan dampak pada kegiatan pada semua sektor, baik formal maupun informal, termasuk salah satunya pada dunia pendidikan. Di mana saat ini pelaksanaan proses belajar mengajar khususnya di Indonesia masih banyak dilakukan secara daring, mengingat masih besarnya risiko penularan Covid-19 di masyarakat. dikarenakan banyaknya masyarakat yang tidak taat pada protokol kesehatan yang sudah diterapkan (2). Dengan bekerja dari rumah menjadi salah satu cara untuk menekan penularan pandemi COVID-19, sehingga banyak perusahaan untuk sementara mengharuskan karyawannya untuk bekerja dari rumah. *Work From Home* adalah bekerja dari rumah. Meskipun artinya dari rumah pengertian ini tidak kaku harus di rumah, bisa juga dari cafe, restoran atau tempat lain sesuai dengan keinginan karyawan (3,4).

Di Indonesia sendiri pemerintah sudah banyak mengeluarkan aturan dan kebijakan terkait penanganan pandemi Covid-19, dari hulu ke hilir yang bersinergi kepentingan dan kebutuhan pencegahan penyebaran Covid-19. Salah satu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia adalah pada sektor pendidikan, baik pada komponen regulasi, praktisi maupun lingkungan (5).

Proses belajar mengajar di Indonesia harus terus dilaksanakan sebagai salah satu bentuk pelaksanaan Undang-Undang Dasar yakni mencerdaskan kehidupan

bangsa, namun disisi lain kondisi pandemi yang belum bisa dipastikan sampai kapan dapat diatasi secara internasional. Pembelajaran pada umumnya berlangsung di dalam ruang kelas dan dengan jadwal tertentu, dan pada kondisi ini pembelajaran berubah menjadi di ruang masing-masing, dengan waktu yang kadang tidak praktis, sesuai jadwal pembelajaran. Salah satu cara pencegahan penularan Covid-19 di dunia pendidikan, proses belajar mengajar yang dilakukan secara daring, meskipun dalam pelaksanaan banyak kendala dalam pelaksanaannya, mulai dari kurang familiernya penggunaan aplikasi, dan metode hingga sarana dan prasarana yang belum menjangkau keseluruhan wilayah di Indonesia (6).

WFH akan memunculkan individu yang mandiri dalam memanfaatkan Teknologi Informasi (IT), karena mau tidak mau harus mempelajari teknologi yang digunakan dalam proses pembelajaran secara "daring", yang sebelumnya tidak semua individu mempunyai kebiasaan bekerja dengan memanfaatkan IT. Dengan kondisi ini bisa membuat mereka terbiasa bekerja dengan memanfaatkan IT, dan tentunya membuat lebih terampil. Beberapa pengakuan dari praktisi menunjukkan bahwa moment pembatasan sosial ini peningkatan dalam kreavitas dan kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas. Hal ini bisa dikatakan sebagai salah satu dampak positif pembatasan pembelajaran. Kemudahan

dalam pembelajaran berbasis IT bisa dilakukan oleh semua jenjang usia tenaga pendidik (7).

Menurut undang-undang guru dan dosen, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban, antara lain 1) melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; 2) merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; 3) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (8). Dari parameter tersebut dapat dilihat bagaimana kinerja dosen dalam melakukan aktifitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan diperguruan tinggi di kota semarang, dengan pertimbangan saat ini banyak perguruan tinggi yang melakukan model perkuliahan dengan cara daring atau online, di mana bagi sebagian perguruan tinggi hal ini merupakan model pembelajaran yang baru, dan dipaksa untuk melakukan cara tersebut. Dalam pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, dan pengamatan pada obyek penelitian.

Sampel penelitian ini adalah dosen di lingkungan Universitas "X", dimana responden adalah dosen aktif baik dosen baru atau lama yang sudah melakukan aktifitas proses belajar mengajar selama masa pandemi covid-19. Penentuan

jumlah sampel dilakukan dengan *simple random sampling*, dengan teknik *accidental sampling*, berdasarkan kesediaan memberikan respon untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini. Dari 148 kuesioner yang disebar kepada dosen yang aktif mengajar selama masa pandemi, didapatkan jumlah partisipan sebanyak 55 dosen yang bersedia.

Kuesioner penelitian menggunakan *google form*, dan disebar dengan memanfaatkan group yang ada di aplikasi *WhatsApp* dan *Telegram*, yang kemudian bisa diisi langsung oleh partisipan menggunakan *smartphone* ataupun laptop yang dimiliki. Data untuk produktifitas dosen terdiri dari 8 pertanyaan yang dimodifikasi dari kewajiban dosen dalam melaksanakan unsur Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang terdiri dari pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Data yang sudah terkumpul selanjutnya diolah dengan menggunakan aplikasi SPPS, untuk mendapatkan data distribusi jawaban, untuk bivariat dilakukan uji korelasi non parametrik *rank spearman*, bertujuan melihat hasil Hubungan Umur, Masa Kerja dan Kuliah Online Dengan Kinerja Dosen.

HASIL

Memasuki masa pandemi pada bulan maret 2020, Universitas "X" mulai menerapkan kerja dari rumah (WFH) untuk aktifitas sehari-hari dalam mendukung proses belajar mengajar. Sehingga untuk pembelajaran tiap perkuliahan dilakukan dengan cara *online* (daring) dengan

memanfaatkan beberapa *platform* media pembelajaran yang mendukung. Tatap muka dilakukan dengan cara daring oleh dosen dan mahasiswa dengan memanfaatkan sarana *google meet* ataupun *Zoom*, dikarenakan dua platform ini yang dianggap mudah dalam pemakaian, sehingga banyak menjadi pilihan.

Dari 55 responden yang bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini, terdiri dari: 31 responden dengan jenis kelamin laki-laki dan 24 perempuan, dengan umur termuda 26 tahun dan yang tertua 65 tahun, dengan rata-rata umur responden 43,73 tahun. Rata-rata masa

kerja menjadi dosen yang sudah dijalani oleh responden adalah 16,11 tahun, yang paling lama adalah 41 tahun, sedangkan yang terbaru sekitar 1 tahun. 20 responden mempunyai tugas tambahan atau menjabat dan selebihnya 35 responden adalah dosen biasa.

Identifikasi pelaksanaan WFH.

Untuk menggali informasi terkait dengan kegiatan WFH diambil dua pertanyaan terkait kenyamanan dalam pengajaran online, yang menjadi variabel independen selain karakteristik responden. Skor untuk masing-masing jawaban responden adalah 1, 2, 4 dan 5. Hasil penelitian menunjukkan;

Tabel 1. Identifikasi pelaksanaan WFH dalam masa pandemi, n=55

Pertanyaan	Skor jawaban							
	1		2		4		5	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1. Mata kuliah saya lebih baik tidak diajarkan dari rumah dengan online (WFH):	9	16,4	14	25,5	25	45,5	7	12,7
2. Saya lebih senang mengajar online daripada offline:	9	16,4	24	43,6	18	32,7	4	7,3

Sumber: data primer 2021

Dari data tabel di atas menampilkan data bahwa kecenderungan dosen menginginkan perkuliahan secara luring atau offline, hal ini bisa terlihat dari jawaban pada pertanyaan tentang matakuliah yang diajarkan lebih baik dilakukan secara luring tidak diajarkan dari rumah dengan kecenderungan menjawab ke setuju (skor 4 dan 5) sebanyak **33 responden (58,2%)**, dan untuk responden yang menyatakan kecenderungan lebih

senang dengan mengajar daring dibandingkan luring (skor 1 dan 2) hasilnya lebih rendah, dengan jumlah **22 responden (40 %)** dari keseluruhan sampel.

Kinerja dosen

Untuk melihat kinerja dosen, dihitung dengan kemampuan dalam menghasilkan kegiatan Tri Dharma perguruan tinggi (Beban Kerja Dosen), yang meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian

pada masyarakat serta kegiatan penunjang. Skor yang digunakan 0 – 3 dengan tingkatan angka lebih besar menunjukkan kinerja lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja dosen total skor untuk Beban Kerja Dosen adalah terendah 3 dan tertinggi 23 dengan median 12. Dari normalitas data ditemukan angka

signifikansi 0,016 yang bermakna bahwa data terdistribusi tidak normal, sehingga ditentukan kategori untuk beban kerja dosen adalah **Cukup (< 12)** dan **Baik (≥ 12)**. Distribusi untuk hasil tingkat kinerja dosen dengan parameter BKD adalah **Cukup 26 responden (47%)** dan **Baik 29 responden (53%)**. Lebih jelas dapat dilihat dalam **tabel 3**.

Tabel 2. Kinerja beban kinerja dosen dalam masa pandemi, n=55

Pertanyaan	Hasil	
	Σ	%
1. Dalam masa WFH, sehari saya mampu mengajar :		
○ 100 menit	7	12,7
○ 200 menit	27	49,1
○ 300 menit	15	27,3
○ 400 menit atau lebih	6	10,9
2. Dalam masa WFH, seminggu saya mampu mengampu:		
○ 1 – 3 sks	2	3,6
○ 4 – 8 sks	9	16,4
○ 9 – 12 sks	21	38,2
○ 12 sks	23	41,8
3. Dalam masa WFH, saya berhasil menyusun buku (penulis / anggota):		
○ 0 buku	28	50,9
○ 1 buku	20	36,4
○ 2 buku	2	3,6
○ > 2 buku	5	9,1
4. Saya mampu melakukan penelitian dalam masa WFH (ketua / anggota):		
○ 0 penelitian	8	14,5
○ 1 penelitian	26	47,3
○ 2 penelitian	12	21,8
○ > 2 penelitian	9	16,4
5. Saya mampu membuat artikel ilmiah dalam masa WFH (internasional / nasional, Penulis / anggota):		
○ 0 artikel	4	7,3
○ 1 artikel	29	52,7
○ 2 artikel	12	21,8
○ > 2 artikel	10	18,2
6. Saya mengikuti pelatihan dan sejenisnya dalam masa WFH (pembicara / peserta):		
○ 0 kali	4	7,3
○ 1 kali	10	18,2
○ 2 kali	13	23,6
○ > 2 kali	28	50,9

7. Saya melakukan pengabdian kepada masyarakat dalam masa WFH		
○ 0 kali	2	3,6
○ 1 kali	27	49,1
○ 2 kali	12	21,8
○ > 2 kali	14	25,5
8. Saya terlibat dalam kepanitiaan kegiatan di lingkungan kampus selama masa pandemi		
○ 0 kali	8	14,5
○ 1 kali	18	32,7
○ 2 kali	10	18,2
○ > 2 kali	19	34,5

Sumber: data primer 2021

Tabel 3. Kategori Kinerja beban kinerja dosen dalam masa pandemi, n=55

Keterangan	Hasil	
	Σ	%
▪ Cukup	26	47
▪ Baik	29	53

Sumber: data diolah

Hubungan Work From Home dengan Beban Kinerja Dosen dalam masa pandemi.

Analisis dilakukan dengan menguji faktor dari Usia, Masa Kerja dan Keinginan untuk kuliah online yang berhubungan dengan beban kinerja dosen (kinerja), karena data tidak normal maka dilakukan uji korelasi non parametrik *rank spearman*.

Hasil uji bivariat menunjukkan hubungan usia dengan kinerja dosen

mempunyai nilai signifikansi 0,022 dengan korelasi koefisien -0,309. Untuk hubungan antara masa kerja dengan kinerja dosen menunjukkan nilai 0,071 dan korelasi koefisien sebesar - 0,245. Sedangkan untuk keinginan kuliah online dibanding offline dengan kinerja dosen menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,012 dengan korelasi koefisien sebesar 0,337.

Tabel 4. Uji bivariat WFH dengan Beban Kerja Dosen.

		Usia	masa kerja	Lebih Suka Online dibanding Offline
Beban Kerja Dosen	Correlation Coefficient	-.309*	-0,245	.337*
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,071	0,012
	N	55	55	55

PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini mempunyai rata-rata pengalaman mengajar atau menjadi dosen selama

16,11 tahun, hal ini sesuai dengan berdirinya udinus yang sudah sejak tahun 1994 sehingga pengalaman mengajar sudah bukan hal yang baru. Meskipun

dalam kondisi pandemi saat ini dituntut kreatifitas dari seorang dosen untuk dapat mencapai proses belajar mengajar yang maksimal (9). Pendidikan konvensional dengan mengandalkan tatap muka langsung (reguler), bisa beralih ke tatap muka jarak jauh (*online*) dengan sentuhan teknologi informasi yang tidak dibatasi oleh ruang, waktu, dan jarak, sehingga hubungan antara peserta didik dan pendidik bisa dilakukan kapan saja dan dimana saja (10). Perlu penguasaan teknologi pendukung untuk kuliah online, baik dosen maupun mahasiswa (11).

Tidak semua mata kuliah tepat untuk melaksanakan perkuliahan secara daring, misalnya, isi bahan bacaan yang disampaikan secara online mungkin tidak dipahami oleh semua siswa. Hal ini dikarenakan konten materi disajikan dalam bentuk e-book yang disajikan per bab, materi ajar dalam bentuk *PowerPoint*, dan dalam bentuk video (12), hal ini bisa dilihat dari jawaban responden terkait dengan pertanyaan penelitian yang berisi tentang matakuliah yang diajarkan lebih baik diajarkan secara luring atau reguler lebih banyak. Menurut (13), tidak semua mata kuliah bisa disampaikan secara dialogis, khususnya mata kuliah yang memerlukan praktek atau komunikasi dengan masyarakat, meskipun belum optimal, Proses belajar dari rumah melalui media online adalah solusi dalam masa pandemi. Namun diperlukan persiapan yang matang, dan diperlukan sarana yang memadahi dalam proses pelaksanaan belajar

mengajar secara online, salah satunya jaringan yang stabil untuk mendukung pertemuan online (14,15).

Belum meratanya jaringan internet yang baik di seluruh wilayah Indonesia, menjadi salah satu penghambat dalam pelaksanaan kuliah online, khususnya bagi para mahasiswa yang berasal dari daerah tertentu (16). Perlu adanya perhatian dari pemerintah yang lebih maksimal terkait dengan sebaran jaringan yang ada, untuk mendukung penyebaran informasi di Indonesia, khususnya untuk pendidikan jarak jauh, yang pada era sekarang sangat dibutuhkan. selama ini provider untuk jaringan internet, lebih mengutamakan daerah padat dalam pembangunan BTS karena faktor keuntungan, yang seharusnya pihak swasta juga ikut berperan dalam pembangunan daerah-daerah yang belum terjangkau jaringan internet.

Banyak dosen yang merasakan perubahan pola pengajaran dari konvensional tatap muka langsung ke pengajaran daring (*online*) dianggap cepat, dan banyak merasakan kurang persiapan, terutama terkait dengan merancang dan mengatur untuk pengalaman belajar yang lebih baik dan menciptakan lingkungan belajar yang khas, dengan bantuan teknologi digital (17). Hal ini dikarenakan banyak pendidik lebih nyaman melaksanakan transfer pengetahuan secara langsung, mengingat manusia adalah makhluk sosial yang perlu berinteraksi secara langsung, untuk bisa

merasakan ekspresi lawan bicara (18,19). Teknologi selalu berkembang, mau tidak mau insan pendidikan harus bisa mengikuti perkembangan tersebut, yang salah satunya adalah dengan kombinasi antara pendidikan daring dan luring (20,21), sebagai solusi pendidikan di masa pandemi covid'19.

Dalam masa pendemi covid'19, kinerja dosen masih dikatakan baik, dengan frekuensi sebanyak 53% (29) hal ini dikarenakan memang ada kewajiban untuk melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi melalui pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, sebagai syarat untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi dosen. nilai 53% untuk kinerja dosen bisa dikatakan baik dari segi frekuensi, namun masih ada nilai 47% yang tingkat kinerjanya tidak maksimal atau masih dalam tingkatan cukup, hal ini bisa jadi ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi, seperti umur, masa kerja, sarana pendukung, motivasi dan sebagainya (22). Perlu adanya perhatian dengan cara memberikan motivasi dan stimulus untuk meningkatkan kinerja dosen yang belum maksimal, seperti dengan insentif tambahan apabila bisa meningkatkan kinerjanya. Namun beban kerja dosen bisa menjadi tuntutan tugas yang harus dilakukan sebagai dosen (23).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Zahir Uddin Arif, 2021, menunjukkan bahwa responden merasakan dengan melakukan WFH

kinerja yang mereka rasakan lebih tinggi dibanding bekerja di kantor.

Kinerja dosen bisa dikatakan baik hal ini juga bisa dipengaruhi oleh kebijakan sertifikasi dosen yang mewajibkan untuk memenuhi kegiatan tri darma perguruan tinggi (8,25), sebagai syarat untuk memenuhi menerima tunjangan dosen. Sebagai syarat minimal dosen harus melaksanakan tri dharma perguruan tinggi sebanyak 12 sks dan maksimal 16 sks tiap semester (26), dengan komposisi pendidikan dan pengajaran minimal 9 sks, pengabdian dan penunjang 3 sks, untuk dosen biasa atau tanpa tugas tambahan.

Tunjangan sertifikasi dosen bisa menjadi salah satu rangsangan atau stimulus untuk meningkatkan kinerja dosen, karena akan menambah penghasilan tiap bulannya. Yang tentu saja akan ikut membantu perekonomian karena meningkatnya pendapatan akan memberikan dampak perputaran uang dimasyarakat. Karena dampak sosialnya yang cukup besar, penerapan skema bekerja dari rumah sebaiknya merupakan pilihan dan bukan kewajiban, tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan dengan skema bekerja dari rumah. Bekerja dari rumah bukan sebagai pengganti skema bekerja konvensional akan tetapi hal ini sebagai pelengkap (27).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini didapatkan hasil. Universitas "X" melaksanakan kebijakan *Work From Home* sejak bulan Maret 2020, dan perkuliahan dilakukan secara online

(daring) untuk semua mata kuliah. Kinerja dosen yang diukur dengan parameter Beban Kerja Dosen (BKD) masuk dalam kategori baik dengan jumlah responden sebanyak 29 dosen (53%), selebihnya dalam kategori kurang. Namun secara keseluruhan kinerja lebih baik di masa pandemi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Dirjend P2P. Pedoman Kesiapsiagaan Menghadapi Coronavirus Diseases (COVID-19) [Internet]. Jakarta; 2020. Available from: <http://infeksiemerging.kemkes.go.id>
2. Nuryati N, Suryandari M, Vania A, Lasambouw CM. Analisis Ketaatan Masyarakat Usia Remaja Terhadap Kebijakan Pemerintah Dalam Penanganan Covid-19. In: seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOVE). 2020. p. 139–46.
3. Mungkasa O. Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. Bappenas Work Pap. 2020;3(1):1–32.
4. Ahidin U, Triyadi, Ariyanto A, Imbron, Al E. Covid-19 & Work From Home. 1st ed. Puspita G, editor. Universitas Pamulang. Banten: Desanta Muliavisitama; 2020. 335 p.
5. Perpres. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Coronavirus Disease 2019/COVID-19. Vol. 2019. Jakarta: Republik Indonesia; 2020. p. 8.
6. Panday R. Dampak COVID19 Pada Kesiapan Teknologi dan Penerimaan Teknologi di Kampus. *J Kaji Ilm.* 2020;1(1):107–16.
7. Sasmita FA, Swartika F, Hasan M, Arisah N. Inovasi Pembelajaran Perguruan Tinggi Dimasa Pandemi Covid 19. Implementasi Merdeka Belajar di Masa Pandemi Covid-19 Peluang dan Tantangan. 2021;328–35.
8. Undang-undang. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Jakarta; 2005.
9. Jaelani A, Fauzi H, Aisah H, Zaqiyah QY. Penggunaan Media Online Dalam Proses Kegiatan Belajar Mengajar PAI Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Pustaka dan Observasi Online). *J IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) UNARS.* 2020;8(1):12.
10. Munir. Pembelajaran Jarak Jauh berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) [Distance Learning based on Information and Communication Technology (ICT)]. 2009. 370 p.
11. Mar'ah NK, Rusilowati A, Sumarni W. Perubahan Proses Pembelajaran Daring Pada Siswa Sekolah Dasar. In Semarang: Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES; 2020. p. 2–8.
12. Efriana L. Problems of Online Learning during Covid-19 Pandemic in EFL Classroom and the Solution. *JELITA J*

- English Lang Teach Lit. 2021;2(1):2721–1916.
13. Arifa FN. Tantangan pelaksanaan kebijakan belajar dari rumah dalam masa darurat covid-19. *Info Singk Kaji Singk terhadap Isu Aktual dan Strateg.* 2020;7(1):13–8.
 14. Rahayu AD dan MSH. Sarana dan Prasarana Dalam Mendukung Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19. *J Inspirasi Manaj Pendidik.* 2021;09, No. 1(Sarana pembelajaran daring):186–99.
 15. Basar AM. Problematika Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Pandemi Covid-19. *Edunesia J Ilm Pendidik.* 2021;2(1):208–18.
 16. Subiakto H. Internet Untuk Pedesaan dan Pemanfaatannya Bagi Masyarakat. *Masyarakat, Kebud dan Polit.* 2013;26(4):243–56.
 17. Rapanta C, Botturi L, Goodyear P, Guàrdia L, Koole M. Online University Teaching During and After the Covid-19 Crisis: Refocusing Teacher Presence and Learning Activity. *Postdigital Sci Educ.* 2020;2(3):923–45.
 18. Naway FA. Komunikasi dan Organisasi Pendidikan [Internet]. Gorontalo: Ideas Publishing. 2017. 1–136 p. Available from: <https://repository.ung.ac.id/get/kms/15711/komunikasi-dan-organisasi-pendidikan.pdf>
 19. Sukirman D. Pembelajaran Micro Teaching. Jakarta: Kemenag; 2012. 22 p.
 20. Pratama RE, Mulyati S. Pembelajaran Daring dan Luring pada Masa Pandemi Covid-19. *Gagasan Pendidik Indones.* 2020;1(2):49.
 21. Kurniati N, Sripatmi S, Baidowi B, Azmi S. Pembelajaran Daring Kombinasi untuk Meningkatkan Hasil Belajar Mahasiswa pada Mata Kuliah Aljabar Abstrak. *J Pijar Mipa.* 2021;16(3):310–6.
 22. Soleman A. Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Arika.* 2011;Volume 5(2):84–98.
 23. Widyanti R. PERILAKU ORGANISASI (Teori Dan Konsep) Jilid 1 [Internet]. 2019. 137 p. Available from: [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3262/1/Buku Perilaku Organisasi.Rahmi Widyanti.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3262/1/Buku_Perilaku_Organisasi.Rahmi_Widyanti.pdf)
 24. Rahman KT, Arif ZU. Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Satisfaction, Challenges, and Productivity of Employees. *Int J Trade Commer.* 2021;9(2).
 25. Permenristek. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tunjangan Profesi Dosen Dan Tunjangan Kehormatan Profesor. Vol. 20, Kemenristek. 2017.
 26. Dirjendikti. Pedoman Operaional Beban Kinerja Dosen 2021. Jakarta: Dirjend Dikti; 2021.

27. Mungkasa O. Working from Home (WFH): Towards a New Order in the Era of the COVID-19 Pandemic. J

Perenc Pembang Indones J Dev Plan. 2020;4(2):126–50.

Lampiran anggaran

material	justifikasi penggunaan	Qty	satuan	harga satuan	jumlah
1. Pengadaan bahan habis pakai					
kebutuhan pengumpulan data	pembelian pulsa	155	nomor (responden mhs)	Rp 10.000	Rp 1.550.000
enumerator	input data	210	responden	Rp 2.500	Rp 525.000
olah data	analisis data dan hipotesis	1	paket	Rp 250.000	Rp 250.000
2. Perjalanan dan konsumsi					
Koordinasi kegiatan	BBM kendaraan	1	mobil	Rp 390.733	Rp 390.733
konsumsi	snack dan makan	1	paket	Rp 635.952	Rp 635.952
transportasi	tiket perjalanan seminar	1	paket	Rp 1.000.000	Rp 1.000.000
3. Publikasi dan laporan					
Luaran wajib	Publikasi jurnal	1	terbit	Rp 250.000	Rp 250.000
	prosiding	1	kegiatan	Rp 2.000.000	Rp 2.000.000
luaran tambahan	penjilidan laporan	2	eksemplar	Rp 100.000	Rp 200.000
	cetak monograft	5	eksemplar	Rp 200.000	Rp 1.000.000
					Rp 7.801.685