

PANDEMI COVID-19 DAN KINERJA DOSEN (STUDY KASUS KINERJA DOSEN PADA PT XYZ)

Susi Adiaty

Institut Bisnis Nusantara
adiawatysusi@gmail.com

Abstrak

Fenomena pada masa Pandemi Covid-19 yang berdampak pada semua sendi kehidupan termasuk dunia kampus adalah diberlakukannya pembelajaran jarak jauh. Mahasiswa dan dosen melakukan proses pembelajaran menggunakan teknologi yang sebelumnya telah menjadi wacana dunia kampus untuk menerapkan teknologi 4.0. Dosen dituntut menjalankan tanggung jawab dan peran sesuai Tridarma perguruan tinggi menggunakan teknologi. Perubahan situasi yang mendadak ini berdampak serta ketidaksiapan dalam menguasai teknologi yang harus dijalankan akan membawa situasi stres tersendiri bagi para dosen serta berdampak pada kinerja dosen. Kajian ini menyajikan temuan empiris berupa data statistik deskriptif yang memberikan gambaran frekuensi jawaban responden. Hasil kajian menunjukkan Dosen Lembaga pendidikan Tinggi XYZ tidak mengalami stres kerja atas situasi perubahan pembelajaran pada masa pandemi covid-19. Meskipun kemampuan teknologi yang dimiliki para dosen belum mampu mengatasi *trouble shooting* yang terjadi namun semangat yang cukup tinggi mampu mengatasi kendala dalam proses pembelajaran selama masa pandemi covid-19. Dampak penerapan pembelajaran jarak jauh menggunakan teknologi ini tidak menurunkan kinerja para dosen, di mana para dosen masih mampu memenuhi tuntutan kualitas, kuantitas, target waktu dalam menyelesaikan tugas kerja sebagai dosen. Hanya saja komitmen terhadap aspek pengabdian pada masyarakat sebagai salah satu tridarma yang harus dilakukan masih rendah yang dapat disebabkan belum adanya informasi yang jelas dari pemerintah terkait hal tersebut.

Kata kunci: *kinerja, stress kerja, kemampuan teknologi*

PENDAHULUAN

Sejak awal tahun 2020 negara-negara di dunia dikejutkan oleh merebaknya wabah virus corona atau yang dikenal dengan covid-19. Virus yang awal mulanya berkembang di Wuhan, China menular dengan sangat cepat dan menyebar ke berbagai negara termasuk Indonesia. Pemerintah mulai mengumumkan adanya virus covid-19 di Indonesia pada akhir Februari 2020. Atas dorongan WHO untuk menetapkan status darurat nasional Covid-19, Pemerintah menetapkan status masa Darurat Bencana Nasional covid-19 pada 14 Maret 2020. Kebijakan pemerintah menghadapi pandemi covid-19 berdampak pada semua sendi kehidupan termasuk dunia kampus. Penetapan Bencana Nasional tersebut telah membuat hampir seluruh kampus *close down* sejak pertengahan Maret 2020.

Dunia pendidikan menjawab kebijakan pemerintah tersebut dengan meliburkan kampus dan menetapkan program pembelajaran jarak jauh bagi mahasiswa melalui teknologi internet. Hal ini cukup membuat terkejut para civitas akademika baik dosen, mahasiswa maupun divisi supporting kampus. Baru kali ini kampus benar-benar menghadapi ketidakpastian. Kondisi inilah yang membuat insan kampus berpikir keras untuk bisa beradaptasi dengan ketidakpastian. Ternyata kampus pun juga dituntut untuk berusaha melakukan mitigasi ketidakpastian ini. Kampus melakukan perubahan cepat dengan menerapkan proses pembelajaran model daring (dalam jaringan) menggunakan teknologi 4.0 yang dulu masih dianggap angan-angan. Kini, dengan covid-19 kampus dipaksa dan dipercepat harus menggunakan teknologi 4.0 dalam kegiatan pembelajaran jarak jauh (PJJ). Dosen dan mahasiswa "dipaksa" keadaan untuk terbiasa dengan pola pembelajaran baru yaitu pola perkuliahan 4.0.

Pemerintah cq Kemendikbud terlihat sangat gagap dan gamang menghadapi perubahan ketidakpastian dalam situasi Covid 19. Kegamangan dan kegugupan terlihat ketika darurat covid-19 ini mendorong dunia pendidikan menjalankan teknologi 4.0 untuk melakukan migrasi pembelajaran dari offline menjadi online (daring). Penerapan teknologi 4.0 bukanlah hal yang

asing lagi bagi dunia pendidikan. Para penggiat dunia pendidikan telah banyak melakukan penelitian dan memberikan paparan akan perkembangan technology 4.0 di bidang industri. Namun demikian persoalan yang muncul adalah kesiapan dosen menyiapkan materi daring, dan kesiapan mahasiswa menyiapkan kuota internet. Dosen dalam waktu 1-2 minggu harus menyiapkan materi daring untuk seluruh sisa pertemuan, dan bukan sekadar mendinginkan materi kuliah konvensional. Tentu tantangannya juga bukan sekadar pelaksanaan kuliah daring, tetapi bagaimana bisa menjamin ketercapaian *learning outcome* suatu mata kuliah dalam suasana darurat ini.

Perubahan pola kerja yang dilakukan dari rumah atau *work from home* (WFH) adalah kebiasaan baru. Bagi kampus, tentu tidak mudah beradaptasi dengan fleksibilitas, khususnya dalam mempertahankan kinerja pegawainya. Perubahan pola pengajaran menggunakan teknologi serta pembelajaran jarak jauh menuntut kemampuan penguasaan teknologi baik bagi dosen maupun mahasiswa. Paling tidak, dosen harus mampu memanfaatkan kanal-kanal yang tersedia, seperti Learning Management System, media komunikasi berbasis audiovideo, media sosial serta media penyimpanan data yang dapat digunakan membantu terjadinya kegiatan belajar mengajar yang berkualitas. Disisi lain dosen juga dituntut untuk melakukan pengajaran konstruktif (*constructive alignment*) ulang terhadap keselarasan tiga komponen *Outcome Based Education* (OBE), yakni (1) capaian pembelajaran, (2) aktivitas pembelajaran, dan (3) metode asesmen yang telah disusun dalam Rencana Pembelajaran Semester (RPS).

Dosen sebagai komponen esensial dalam suatu system pendidikan di perguruan tinggi memiliki tanggungjawab, peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sesuai Pasal 1 ayat 14 UU no 12 tahun 2012 tentang Pendidikan tinggi bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat.

Perubahan situasi *work from home* ini juga mempengaruhi dosen dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi. Selain proses belajar dan mengajar, dosen juga perlu melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tetapi hal ini untuk sementara tidak dapat berjalan dengan semestinya karena dosen diharapkan untuk mengurangi aktivitas di luar rumah, dan mengurangi pertemuan-pertemuan dengan masyarakat seperti sosialisasi maupun pengarahan-pengarahan untuk pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat karena harus dilakukannya *social distancing*. Hingga saat ini belum ada kepastian cara melakukan pengabdian masyarakat oleh dosen perguruan tinggi. Situasi ketidakpastian ini akan berpengaruh pada kinerja dosen ketika memenuhi tupoksinya sebagai dosen yang dituntut sesuai UU no 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi.

Tuntutan beradaptasi terhadap perubahan-perubahan system pembelajaran serta tuntutan untuk menguasai teknologi agar dapat menjalankan system pembelajaran jarak jauh merupakan situasi yang dapat membuat dosen masuk pada situasi kerja yang membuat ia mengalami stress kerja. Di luar situasi covid-19 dengan pembelajaran jarak jauh ini, tuntutan kerja dosen telah membuat dosen mengalami stress kerja. Sebuah penelitian di United Kingdom University menyatakan 47% dosen mengalami stress kerja. Penelitian yang dilakukan pada 17 universitas di Australia ditemukan bahwa 43% dari staf akademik dan 37% dari staf non akademi mengalami stress kerja. Arismunandar (dalam Safaria, 2011). Di Indonesia hasil penelitian Kusnadi (2014) menunjukkan bahwa stress kerja dipengaruhi oleh adanya beban kerja pada dosen. Situasi ketidakpastian pandemi covid-19 menuntut para dosen selain menjalankan rutinitas tugasnya juga dituntut untuk menguasai teknologi dan mempelajari dengan cepat proses pembelajaran jarak jauh melalui teknologi 4.0. Situasi ini dapat menjadi pemicu terjadinya stress kerja para dosen.

Kinerja dosen dalam suatu institusi pendidikan merupakan faktor yang, menarik untuk diteliti karena lima alasan: *Pertama*, dosen merupakan tombak bagi keberhasilan proses belajar mengajar, *Kedua*, dosen tidak hanya berperan dan mentransfer ilmu kepada mahasiswa tetapi memberikan contoh sikap, ucapan perilaku kepribadian. *Ketiga*, kualitas kinerja dosen bukanlah suatu yang final dan tidak dapat diperbaiki karena sebagai manusia, dosen selalu tumbuh dan berubah. *Keempat*, jika kinerja dosen tidak didukung oleh kompetensi profesional dan motivasi

kerjanya, maka proses belajar mengajar tidak bisa lancar sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, dosen dapat memperbaiki sesuai yang diharapkan. *Kelima*, guru dan dosen memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (pasal 8, UUGD 14/2005).

Institut Bisnis Nusantara merupakan lembaga pendidikan tinggi yang berusaha melakukan adaptasi terhadap perubahan masa pandemic covid-19. Proses pembelajaran jarak jauh dilakukan dengan bekerja sama dengan provider Sevima yaitu edlink dalam memberikan pembelajaran sesuai dengan RPS pada masing-masing mata kuliah oleh dosen pengampu. Untuk memudahkan komunikasi dan mensosialisasikan penggunaan program sevima-edlink pihak kampus membuat satu group WA sebagai sarana untuk mensosialisasikan program pembelajaran jarak jauh serta memberikan ruang bagi dosen untuk mengkomunikasikan kendala-kendala saat pembelajaran jarak jauh berlangsung.

STUDI PUSTAKA

Pengertian Dosen

Secara umum “dosen” tergolong sebagai “pendidik”. Menurut UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam pasal 39 (2) mengatakan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.” Dalam pasal 40 (2) ditambahkan bahwa pendidik berkewajiban:

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis;
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan;
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Ruang Lingkup Kerja Dosen meliputi bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian/pelayanan pada masyarakat, tetapi dosen juga dapat terlibat dalam pengembangan akademik dan profesi, serta berpartisipasi dalam tata pamong institusi.

Dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi, dosen mempunyai peran sebagai:

1. Fasilitator dan nara sumber dalam pembelajaran mahasiswa;
2. Peneliti dan pakar dalam bidang ilmunya masing-masing untuk pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kebudayaan dan seni;
3. Pengabdian/pelayan masyarakat dengan upaya/cara menerapkan keahliannya itu bagi kesejahteraan masyarakat dan kemajuan kemanusiaan.

Kinerja Dosen

Robbins (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2001) prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja dosen baik, maka kinerja perguruan tinggi juga akan menjadi baik.

Dalam kinerja tidak hanya hasil akhir dari sebuah pekerjaan, tapi bagaimana tahapan selama proses pekerjaan berlangsung apakah berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kinerja dosen merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan kualitas pembelajaran. Menurut pendapat Usman, “Kinerja dosen adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh dosen, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang diukur berdasarkan kedisiplinan, kerja sama, ketaatan, kehadiran, kompetensi profesional, dan kuantitas kerja.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu (Robbins, 2015):

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi "tenaga, uang teknologi, bahan baku" dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Lingkungan kerja dosen adalah segala sesuatu yang ada di sekitar dosen yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Lingkungan kerja akan dijabarkan ke dalam 10 item pertanyaan dengan menggunakan indikator-indikator diambil dari pendapat Uwes (1999). Indikator-indikator tersebut adalah lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Stres kerja

Stres merupakan tekanan yang dirasakan individu yang disebabkan karena interaksinya dengan lingkungan (Davison, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Lubis & Rislisa (2009) menunjukkan bahwa karyawan pada restoran siap saji yang memiliki hubungan kerja yang kurang baik, pengembangan karier yang kurang jelas, beban kerja yang terlalu banyak, shift kerja yang bergantian, serta adanya masalah pribadi menyebabkan karyawan mengalami stres. Demikian pula yang dialami karyawan restoran minang meskipun tingkat stress yang dialami lebih rendah daripada karyawan siap saji.

Glinow (2003) juga menjelaskan bahwa sejumlah faktor intrinsik terbukti dapat menyebabkan terjadinya stres seperti shift kerja, beban kerja, lingkungan fisik, bahaya dan risiko pekerjaan, dan teknologi baru. Sedangkan faktor ekstrinsik yang juga dapat menyebabkan stress adalah peran dalam perusahaan, struktur dan iklim organisasi, hubungan kerja, dan pengembangan karier.

Shalvandy (2006) menyatakan bahwa stres yang dialami individu menyebabkan berbagai akibat yang merugikan yaitu perubahan fisiologis, perilaku beresiko merugikan kesehatan, ketidakpuasan kerja sebagai akibat dari penurunan produktivitas kerja sehingga individu tidak lagi merasakan kepuasan dalam bekerja, *burn out*, absensi dan *Turnover*, serta biaya kesehatan dan perawatan yang selain merugikan individu juga memberatkan beban perusahaan.

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2015) yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Kemampuan teknologi

Menurut Gibson, et al. (2011), kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik.

Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. (Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge, 2015). Dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut, Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge (2015) menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (Intellectual Ability), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah).
2. Kemampuan Fisik (Physical Ability), merupakan kemampuan melakukan tugastugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Teknologi memegang peranan penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, terutama dari sisi pengajaran, hal ini karena Teknologi Informasi digunakan sebagai alat bantu penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar. Kenyataan ini terjadi karena pada saat ini para instruktur di berbagai belahan dunia telah dan terus menerus mengaplikasikan penggunaan Teknologi Informasi sebagai bagian integral alins dan alongins di dunia pendidikan. Penggunaan Teknologi Informasi ini telah dikemas dalam kurikulum pendidikan sehingga dalam praktiknya harus dilaksanakan. Alasan utama mengapa Teknologi Informasi digunakan sebagai alat bantu belajar mengajar karena kemampuannya untuk dapat menyajikan visualisasi dan grafis bahkan menjembatani komunikasi antara komponen pendidikan secara efektif dan efisien baik di dalam maupun diluar kelas, tanpa ada batasan ruang dan waktu (Roisnahrudin, 2008).

Dosen memiliki peran yang sangat penting dalam mengadopsi dan mengimplementasikan penggunaan teknologi dan informasi karena mereka adalah kunci agar pembelajaran dapat berjalan dengan baik. Selain itu, perubahan paradigma pendidikan juga menuntut dosen untuk lebih kreatif dan inovatif menemukan metode, materi dan cara penyajiannya sehingga proses pembelajaran menjadi lebih menarik dan menyenangkan (Ramaswati Purnawan, 2011).

METODOLOGI PENELITIAN

Kajian ini menyajikan temuan empiris berupa data statistik deskriptif yang menjelaskan mengenai pendapat responden terhadap variabel penelitian. Analisis deskriptif dalam kajian ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskriptif empiris atas data yang dikumpulkan dalam kajian. Jenis statistik deskriptif yang dapat disajikan dalam kajian ini menggambarkan frekuensi dari jawaban responden atas berbagai item variabel yang diteliti. Kajian ini dilakukan terhadap 85 orang dosen tetap dan dosen honorer dari 4 Fakultas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil survei yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Stres Kerja

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan proses pembelajaran	4%	-	12%	80%	4%
2	Beban kerja yang dirasakan adil	8%	4%	20%	64%	4%
3	Sikap pimpinan yang adil dan wajar	4%	12%	24%	56%	4%

4	Pemberian waktu menyelesaikan tugas kerja terasa adil	4%	12%	12%	68%	4%
5	Tidak memiliki konflik di dengan rekan dan atasan sehingga komunikasi berjalan lancar	-	12%	8%	60%	20%

Dari hasil survei yang telah dilakukan menunjukkan bahwa para dosen tidak mengalami stress kerja ketika menghadapi perubahan proses pembelajaran dari pembelajaran tatap muka menjadi pembelajaran jarak jauh. Hal ini terlihat dari seluruh indikator stress kerja yang diukur menunjukkan angka di atas 50%. Namun sikap pimpinan masih dirasakan belum begitu adil dan wajar ketika proses pembelajaran jarak jauh dilakukan.

Kemampuan Teknologi

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Kemampuan menggunakan aplikasi daring	-	4%	20%	64%	12%
2	Kesediaan meluangkan waktu untuk mempelajari penggunaan teknologi	-	-	8%	72%	20%
3	Dapat mengatasi troubleshooting secara mandiri	-	28%	28%	40%	4%

Hasil survei terkait kemampuan teknologi yang dimiliki para dosen dalam melakukan proses pembelajaran jarak jauh masih cukup rendah terutama kemampuan dalam mengatasi *troubleshooting* secara mandiri. Kemampuan dosen dalam menggunakan daring juga masih perlu dikembangkan lagi. Hal ini terlihat dari hasil survei di mana kemampuan aplikasi hanya berkisar 64%. Namun demikian semangat para dosen untuk mempelajari perubahan proses belajar dengan meluangkan waktu untuk mempelajari penggunaan teknologi cukup tinggi pada angka 72%.

Kinerja Dosen

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS
1	Kualitas hasil kerja	4%	12%	20%	56%	8%
2	Kuantitas hasil kerja	4%	4%	12%	64%	16%
3	Kesesuaian dengan target waktu	4%	4%	12%	72%	8%
4	Efektivitas sumber daya yang digunakan	-	4%	8%	84%	4%
5	Komitmen kerja terhadap tridarma dosen	-	4%	40%	8%	48%

Perubahan proses pembelajaran pada masa pandemi covid-19 menjadi pembelajaran jarak jauh, dapat dikatakan tidak mengganggu kinerja dosen dalam materi pelajaran. Hal ini terlihat dari indikator kinerja yang diukur dalam survei ini. Terdapat 4 indikator yang memiliki hasil di atas 50% yaitu: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kesesuaian dengan target waktu dan efektivitas sumber daya yang digunakan. Namun para dosen memiliki komitmen yang rendah terhadap tridarma pada pembelajaran jarak jauh masa pandemi covid-19. Yang terlihat dari angka hasil survei yang hanya 8%.

KESIMPULAN

Dari hasil survei yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa akibat adanya pandemi covid19 yang mengharuskan kampus Lembaga pendidikan Tinggi XYZ melakukan perubahan proses pembelajaran menjadi pembelajaran jarak jauh menggunakan daring atau teknologi 4.0 yang dikenal dengan daring tidak menimbulkan stress kerja bagi para dosen. Dosen dapat beradaptasi dengan baik terhadap perubahan tersebut. Hal ini ditunjang oleh pemberian waktu untuk menyelesaikan tugas kerja oleh kampus dirasakan adil oleh para dosen.

Tuntutan penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran pada masa pandemi covid19 ini belum mampu dipenuhi dosen Lembaga pendidikan Tinggi XYZ secara efektif. Hal ini disebabkan kemampuan dalam mengatasi troubleshooting secara mandiri yang masih kurang memadai. Namun demikian para dosen memiliki semangat yang cukup tinggi untuk mempelajari penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran jarak jauh ini. Hal ini ditunjang oleh kepercayaan diri yang cukup baik dalam menggunakan aplikasi daring.

Perubahan proses pembelajaran menjadi pembelajaran jarak jauh menggunakan teknologi tidak membuat kinerja para dosen Lembaga pendidikan Tinggi XYZ menjadi turun. Para dosen mampu menjaga kualitas, kuantitas dan memenuhi target waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas kerjanya sebagai dosen. Namun, belum adanya kejelasan dalam pemenuhan tridarma perguruan tinggi terutama aspek pengabdian masyarakat dari pemerintah membuat komitmen para dosen terhadap tridarma perguruan tinggi menjadi rendah.

Saran sebagai berikut:

1. Dari hasil survei yang telah dilakukan terkait kinerja dosen yang dilihat dari aspek stress kerja dan kemampuan teknologi dapat disarankan agar Lembaga pendidikan Tinggi XYZ meningkatkan kemampuan leadership pimpinan dalam memberikan keadilan dan kewajaran memberikan tugas-tugas kerja.
2. Lembaga pendidikan Tinggi XYZ perlu melakukan pelatihan terkait kemampuan dalam mengatasi permasalahan penggunaan teknologi agar kemampuan teknologi para dosen mumpuni dalam penggunaan teknologi pada pembelajaran jarak jauh menggunakan teknologi.
3. Agar seluruh tuntutan tridarma perguruan tinggi dapat dilakukan dosen, perlu bagi Lembaga pendidikan Tinggi XYZ untuk aktif mencari informasi terkait pengabdian masyarakat pada masa pandemi covid-19 ini kepada pihak terkait yaitu DIKTI.

DAFTAR PUSTAKA

- Davison, dkk (2004). *Abnormal Psychology*. London: Sage Publications Co
- Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*, Jakarta: PT RajaGrafindo, 2009. Hill.
- <http://lppm.unud.ac.id/wp-content/uploads/Persepsi-Dosen-Unud-terhadap-penggunaan-https://roisnahrudin.wordpress.com/2008/10/06/tujuh-peran-penting-informasi-teknologiit-untuk-dunia-pendidikan/>
- James Gibson, John Ivancevich, Robert Konopaske - *Organizations_ Behavior, Structure, Processes*-McGraw-Hill_Irwin (2011)
Jersey: Pearson Education
- Kusnadi, Miqdad Arats. (2014). Hubungan antara Beban Kerja dan *Self Efficacy* dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X. Surabaya: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya vol 3 no 1 (2014).
- Lubis, Rahmi & Rislisa. (2008). Stres Kerja Pada Karyawan Restoran Siap Saji dan Restoran Minang. *Jurnal Penelitian Magister Psikologi UMA*, 1(2),
- Mangkunegara, A. P. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya.
- McShane, S.L & Von Glinow, M.A. (2003). *Organizational Behavior* (2nd eds.) NJ: McGraw-Prawirosentono, S. (1999), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi I, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P. (2002). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New
- Safaria, T. (2011) *Peran Religious Coping Sebagai Moderator dari Job Insecurity terhadap Stres Kerja pada Staf Akademik*. Humanitas, VIII, pp.155–170.
- Shalvendy, Gavriel (ed.) (2006). *Handbook of Human Factors and Ergonomics* (3rd eds.). New Jersey: John Willey & Sons, Inc.
- Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge, *Organizational Behavior*, 16th edition, 2015, Pearson Education, Inc

Teknologi-Informasi-dan-Komunikasi-dalam-proses-pembelajaran-oleh-
RamaswatiPurnawan.pdf

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.

Uwes, Sanusi (1999), *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu.

Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.