
DAMPAK COVID-19 TERHADAP KINERJA DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA DOSEN

Sutangsa¹, Lysda Reviyanti²

¹Program Pascasarjana Universitas Subang, ²Universitas Halim Sanusi PUI

Email: sutangsapls@gmail.com

Citation : Sutangsa, Reviyanti. L (2021), Dampak Covid-19 Terhadap Kinerja dan Manajemen Sumber Daya Dosen, *Edum Journal*, 4(2), 85-96

ABSTRAK

Dampak pandemi telah mengganggu proses pembelajaran bagi perguruan tinggi di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak COVID-19 terhadap kinerja dosen dan pengelolaan sumber daya. Penelitian ini dilakukan di Universitas Subang di Jl. R.A. Kartini KM. 3 desa Nyimplung, Pasirkareumbi, Kec. Subang, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41285. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Selama masa pandemi COVID-19 di Universitas Subang, kinerja dosen kurang efektif. Terlihat bahwa dosen mengajar tidak tatap muka tetapi online. Dosen memberikan kuliah online menggunakan Zoom, Google Classroom dan Whatsapp Group. Penggunaan media Zoom dan Google Meet saat menyampaikan materi kepada siswa bukan tanpa kendala. Seringkali saat kuliah online sedang berlangsung, jaringan internet bisa terputus atau sinyalnya lemah, bahkan kuota internet habis, baik itu terjadi pada dosen maupun mahasiswa. Teknologi zoom yang gratis juga memiliki batasan waktu, dan Google Meet juga memiliki batasan jumlah pengguna. Tantangan terbesar saat memberikan kuliah online selama kurang lebih tiga bulan adalah bagaimana mengetahui bahwa materi yang kami sampaikan cukup diterima dan dipahami oleh mahasiswa. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di era COVID-19 di Universitas Subang yaitu (1) Manajemen SDM, yang harus menghadirkan profesi dosen yang profesional dimana hasil akhir kampus mampu menghasilkan lulusan yang kompeten di bidangnya masing-masing. bidang. (2) Apabila salah satu instrumen tridharma perguruan tinggi diabaikan oleh dosen, misalnya dosen dan perguruan tinggi hanya menjalankan fungsi pendidikan dan pengajaran secara rutin dan mengabaikan fungsi lainnya, maka dosen dan perguruan tinggi tidak memiliki semangat sebagai penyelenggara pendidikan yang profesional dan pada gilirannya akan berdampak pada rendahnya budaya kerja dosen dan perguruan tinggi. (3) Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Subang menuntut dosen memiliki kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja, budaya kerja, etos kerja, dan semangat kerja yang tinggi. (4) Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Subang, baik pada level pimpinan hingga level terbawah maupun kepegawaian sebagai penunjang akademik, harus mampu bekerja menghadirkan dosen yang profesional dengan melayani habis-habisan, menginventarisasi kebutuhan dosen, berinovasi untuk solusi, menjaga hubungan

Kata Kunci : Covid-19, Kinerja Dosen, MSDM

ABSTRACT

The impact of the pandemic has disrupted the learning process for higher education in Indonesia. The purpose of this study was to determine the impact of COVID-19 on lecturer performance and resource management. This research was conducted at the University of Subang on Jl. R.A. Kartini KM. 3 villages of Nyimplung, Pasirkareumbi, Kec. Subang, Subang Regency, West Java 41285. This study used a qualitative research method with a case study approach. During the COVID-19 pandemic at the University of Subang, the lecturers' performance was less effective. It can be seen that lecturers teach not face-to-face but online. Lecturers give online lectures using Zoom, Google Classroom and Whatsapp Group. The use of Zoom and Google Meet media when delivering material to students is not without obstacles. Often, when online lectures are taking place, the internet network can be cut off or the signal is weak, and even the internet quota runs out, whether it happens to lecturers or students. Zoom technology which is free also has a time limit, and Google Meet also has a limit in the number of users. The biggest challenge when giving lectures online for approximately three months is how to know that the material we convey is sufficiently accepted and understood by students. Human Resource Management (MSDM) in the COVID-19 era at the University of Subang, namely (1) HR management, which must present a professional lecturer profession where the final output of the campus is able to produce graduates who are competent in their respective fields. (2) If one of the higher education tridharma instruments is neglected by the lecturer, for example lecturers and higher education institutions merely carry out educational and teaching functions on a regular basis and ignore other functions, then the lecturers and tertiary institutions will not have the passion as a professional education provider and in turn, it will have an impact on the low work culture of lecturers and universities. (3) Human Resources Management at the University of Subang requires lecturers to have the ability, work motivation, work discipline, work ethics, work culture, work ethic, and high work morale. (4) Human Resource Management at the University of Subang, both at the top to the lowest level of leadership and staffing as academic support, must be able to work to present professional lecturers by serving all out, taking inventory of lecturers' needs, innovating for solutions, maintaining relationships.

Kata Kunci : Covid-19, Lecturer Performance, Human Resource Development

A. Pendahuluan

COVID-19 (coronavirus disease 2019) adalah penyakit yang disebabkan oleh jenis coronavirus baru yaitu Sars-CoV-2, yang dilaporkan pertama kali di Wuhan Tiongkok pada tanggal 31 Desember 2019. Penyebab dari wabah ini adalah coronavirus jenis baru yang disebut dengan novel coronavirus 2019 (2019-nCoV) (Handayani et al., 2020; Syachtiyani & Trisnawati, 2021). Penyakit ini dapat menyebar melalui tetesan kecil (droplet) dari hidung atau mulut pada saat batuk atau bersin. Droplet tersebut kemudian jatuh pada benda di

sekitarnya. Kemudian jika ada orang lain menyentuh benda yang sudah terkontaminasi dengan droplet tersebut, lalu orang itu menyentuh mata, hidung atau mulut (segitiga wajah), maka orang itu dapat terinfeksi COVID-19. Atau bisa juga seseorang terinfeksi COVID-19 ketika tanpa sengaja menghirup droplet dari penderita (Kemenkes, 2019). Penyakit ini termasuk dalam golongan virus yang sama dengan virus penyebab severe acute respiratory syndrome (SARS) dan Middle-East respiratory syndrome (WHO, 2019). Hal ini mengakibatkan banyaknya semua

sektor terdampak khususnya dalam bidang pendidikan.

Pandemi ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hartono & Rahadi, 2021). Kinerja berasal dari kata "*Job Performance* atau *Actual Performance*" yang diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi dan juga bisa pula berarti hasil kerja (Hamid, 2014). Dampak pandemi telah mendisrupsi proses pembelajaran pendidikan tinggi di Indonesia (R. Firmansyah et al., 2021). Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Surat Edaran pada tanggal 9 Maret 2020 tentang Pembelajaran secara Daring dan Bekerja dari Rumah dalam rangka Pencegahan Penyebaran COVID-19 (Y. Firmansyah & Kardina, 2020). Semua kampus di Indonesia mau tidak mau mengeluarkan kebijakan mitigasi dampak wabah (Kemenristekdikti, 2020). Selain berdampak pada proses pembelajaran pendidikan tinggi, hal ini berdampak pada kinerja dosen dan manajemen sumber daya manusia (dosen) di perguruan tinggi.

Dosen pada era COVID-19 dituntut untuk kreatif dan inovatif dalam mengajar mahasiswa di kelas / kuliah daring. Selain pada mahasiswa, dosen pun harus diberikan soft skill dan dilaksanakan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Hal ini tentu saja membuat para dosen membuat kreasi gerak, suara sehingga kuliah daring tidak terkesan membosankan / garing. Selain itu, diharapkan materi perkuliahan dapat berjalan efektif.

Pergeseran suasana belajar luring ke daring tidak semestinya dijadikan dosen melonggarkan beban mengajar. Celakanya beberapa oknum dosen diakui mahasiswa

bertindak demikian. Alih-alih memberi kuliah intens sesuai jadwal, mereka malah memanfaatkan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) untuk merapel bahkan mengurangi jam mengajar (ProfesiUNM, 2020). Hal ini merupakan salah satu gambaran bahwa COVID-19 berdampak di perguruan tinggi khususnya pada kinerja dosen dan manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi (Adiawaty, 2020).

Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional dan memiliki kinerja yang berkualitas (Mardanlena, 2017). Kinerja seorang dosen menurut Mc Clelland (Jackson, 2015) bahwa prestasi kerja (kinerja) mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu (1) menyukai pengambilan resiko dan tantangan, (2) mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan, (3) mempunyai kebutuhan yang kuat akan pekerjaannya dan (4) mempunyai keterampilan dalam perencanaan.

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 (UUGD, 2005). Menurut Robert L. dan John H. Jackson (Jackson, 2015) ada tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas individu, (1) kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, (2) tingkat usahanya, (3) dukungan yang diberikan oleh orang tersebut. Keberhasilan kinerja seorang dosen dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, dimana faktor internal maupun eksternal. Menurut Robert L. dan H. Jackson (Jackson, 2015) ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu: Ability (kemampuan), Motivation (motivasi), Support (dukungan), Job Satisfaction (kepuasan kerja), Organizational Commitment (komitmen organisasi). Sementara menurut Sanusi (Hamid, 2014) menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja dosen dalam perguruan tinggi, yang secara tidak langsung dapat dipengaruhi oleh kemampuan, kompensasi, teknologi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, maka pengalaman dan hasil penelitian bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut manajemen sumber daya manusia (Henry, 2014). Sedarmayanti mengatakan bahwa : "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : Kebijakan dan Praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam

posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian" (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan permasalahan yang telah diungkapkan di atas, tujuan dalam penelitian ini, untuk mengetahui dampak COVID-19 terhadap kinerja dan manajemen sumber daya dosen.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Subang di Jl. R.A. Kartini KM. 3 desa Nyimplung, Pasirkareumbi, Kec. Subang, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41285. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial. Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, konsep atau fenomena, masalah sosial, dan lain-lain. Salah satu alasan mengapa menggunakan pendekatan kualitatif adalah pengalaman peneliti dimana metode ini dapat menemukan dan memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena yang kadangkala merupakan suatu yang sulit untuk dipahami (Creswell, 2016). Melalui metode deskriptif analisis peneliti berusaha memaparkan secara jelas berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Metode deskriptif analisis merupakan metode yang bermaksud untuk membuat pencadangan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Penelitian deskriptif dengan menggunakan data akumulasi dasar dalam cara deskriptif, semata-mata tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan, mentest hipotesis, membuat ramalan atau mendapatkan

makna dan implikasi, walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal tersebut dapat mencakup juga metode-metode deskriptif (Sugiyono, 2014).

Metode penelitian deskriptif analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupaya menjabarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh dilakukan dengan pendekatan kualitatif yang dinyatakan dalam kata-kata atau simbol. Metode ini dapat di deskripsikan yang dituangkan melalui kata-kata yang dapat memperjelas serta menggambarkan keadaan yang sebenarnya pada saat dilapangan atau pada saat penelitian. Analisis yang digunakan pada metode ini yaitu dengan menggunakan wawancara, observasi, serta tes perbuatan (Sugiyono, 2014). Hal ini dilakukan dikarenakan sebagai penunjang untuk mempermudah pada saat penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan studi literature. Subjek penelitian yaitu dosen di Universitas Subang sebanyak 10 orang dosen di suatu fakultas. Data dianalisis secara kualitatif yang dinyatakan dengan kata-kata atau simbol, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan tehnik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus-menerus sampai data terpenuhi dengan pengamatan yang terus-menerus. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis. Teknik analisis data yang peneliti gunakan bersifat triangulasi, yaitu tehnik pemeriksaan dengan cara menggabungkan data-data yang terkumpul dari observasi, wawancara dan studi dokumentasi sebagai studi pembanding atau data itu. Peneliti

melakukan triangulasi dengan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Pada metode triangulasi dapat diperoleh dengan berbagai cara (Sugiyono, 2014):

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- b. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang.

C. Hasil dan Pembahasan

Beberapa hasil penelusuran melalui wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan beberapa hal berikut.

1. Dampak Pandemi COVID-19 di Universitas Subang

Dampak pandemi COVID-19 di Universitas Subang yaitu :

- a. Rata-rata mahasiswanya hanya mampu membayar 50% dari total uang yang masuk.
- b. Dosen melaksanakan *Work From Home* (WFH).
- c. Mahasiswa melaksanakan *Work From Home* (WFH).
- d. Jajaran rektorat, direktorat, pimpinan fakultas dan prodi menyiapkan program dengan cepat, rektorat, direktorat, pimpinan fakultas dan prodi serta dosen tidak mengenal jam kerja, kadang sampai malam, juga hari libur, masih mendiskusikan program tersebut agar aturan-aturan dapat dilaksanakan semua dosen, mahasiswa, dan tenaga pendidik dengan baik.
- e. Menerapkan pembelajaran daring. Dampaknya,

pembelajaran daring di Universitas Subang juga banyak, seperti dapat lebih santai membawakan materi kepada mahasiswa, baik pemilihan waktu dan caranya. Mahasiswa dapat lebih terbuka kepada dosennya, dan lebih berani menyampaikan pertanyaan dan pendapat mengenai materi yang disampaikan. Pada masa pandemi, mahasiswa juga menggunakan platform lainnya seperti Google Meet dan Google Classroom. Google Meet digunakan menyampaikan materi kuliah selayaknya dosen sedang mengajar di depan kelas, sedangkan penggunaan Google Classroom diterapkan saat dosen ingin memberikan quiz, tugas, dan pengumuman tertulis.

2. Kinerja Dosen di Universitas Subang

Pada masa pandemic COVID-19 di Universitas Subang kinerja dosen kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dosen mengajar tidak tatap muka melainkan dengan daring. Dosen memberikan perkuliahan daring menggunakan Zoom, Google Classroom dan Whatsapp Group. Penggunaan media Zoom maupun Google Meet saat menyampaikan materi kepada mahasiswa bukan berarti tanpa kendala. Seringkali, saat kuliah daring berlangsung, jaringan internet bisa terputus atau sinyal lemah, dan bahkan juga habisnya kuota internet baik itu terjadi pada dosen maupun mahasiswa. Teknologi Zoom yang

gratis pun memiliki batasan waktu, dan Google Meet juga memiliki batasan dalam jumlah penggunaannya. Tantangan terbesar saat memberikan kuliah secara daring selama kurang lebih tiga bulan lamanya adalah bagaimana mengetahui bahwa materi yang kita sampaikan sudah cukup diterima dan dipahami dengan baik oleh mahasiswa.

Hal tersebut tentunya penting untuk diketahui dosen. Setiap kali selesai perkuliahan secara daring pun, para dosen di Universitas Subang wajib memasukkan presensi dan berita acara ke dalam formulir yang ada pada sistem informasi. Sistem tersebut akan merekam setiap pertemuan dalam bentuk isian tentang materi kuliah apa yang telah disampaikan dosen pada hari itu, jumlah mahasiswa yang hadir, bentuk perkuliahan, tugas apa yang disampaikan, dan evaluasi pertemuan yang ada pada hari itu.

Dampak lainnya terhadap dosen yaitu :

- a. Dosen tidak mengalami stress kerja ketika menghadapi perubahan proses pembelajaran dari pembelajaran tatap muka menjadi pembelajaran jarak jauh.
- b. 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 pengamatan dimana kemampuan aplikasi masih rendah. Namun demikian semangat para dosen untuk mempelajari

perubahan proses belajar dengan meluangkan waktu untuk mempelajari penggunaan teknologi cukup tinggi.

- c. Perubahan proses pembelajaran menjadi pembelajaran jarak jauh menggunakan teknologi tidak membuat kinerja para dosen Universitas Subang 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 tri darma perguruan tinggi terutama aspek pengabdian masyarakat dari pemerintah membuat komitmen para dosen terhadap tridarma perguruan tinggi menjadi rendah.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Subang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) era COVID-19 di Universitas Subang yaitu (1) manajemen SDM yakni harus menghadirkan profesi dosen profesional dimana output akhirnya kampus mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dalam bidangnya masing-masing. Sekaligus eksistensi dosen profesional menjadi kebutuhan untuk mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi Universitas Subang.

(2) Bila salah satu instrumen tridharma perguruan tinggi tersebut diabaikan dosen, misalnya dosen dan perguruan tingginya semata-mata menyelenggarakan fungsi pendidikan dan pengajaran secara rutin dan mengabaikan fungsi

lainnya, maka dosen dan perguruan tingginya tidak akan memiliki gairah sebagai suatu lembaga penyelenggara pendidikan profesional dan pada gilirannya akan berdampak pada budaya kerja dosen dan perguruan tinggi yang rendah.

(3) Manajemen SDM Universitas Subang menuntut dosen untuk memiliki kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, budaya kerja, etos kerja, dan semangat kerja yang tinggi.

(4) Manajemen SDM Universitas Subang baik pada pimpinan level puncak sampai level terendah maupun staf kepegawaian sebagai penunjang akademik mesti mampu bekerja menghadirkan dosen profesional dengan melayani all out, menginventaris kebutuhan dosen, berinovasi untuk mencari solusi, menjaga relationship.

Tantangan manajemen SDM Universitas Subang yang mengedepankan target pembentukan insan yang bertakwa dan berkarakter—perguruan tinggi tersebut harus dapat meletakkan basis yang kuat melalui pembangunan karakter dosen yang memiliki etika akademik dengan ciri-ciri rasional, obyektif dan normatif. Etika akademik tersebut harus menjadi unsur fundamental moralitas dalam menghadapi perkembangan sosial, ekonomi, politik, budaya dan Iptek. Sehingga selain tanggung jawab individu yang mengutamakan kompetensi profesional, kejujuran, integritas dan obyektivitas serta

sebagai institusi perguruan tinggi harus mampu mempertanggung jawabkan ke publik, hormat kepada martabat dan hak azasi manusia serta dapat menjadi sumber acuan budaya luhur bangsa Indonesia.

Sedangkan tantangan yang berada di eksternal perguruan tinggi di Universitas Subang dalam aktivitas manajemen SDM perguruan tinggi bisa berinovasi melakukan perubahan lingkungan manajemen SDM. Dimana akuntabilitas unit manajemen SDM Universitas Subang secara bertahap menjadi luas dan strategis sejak orang-orang dari kalangan dunia usaha (bisnis) memasukkan departemen personalia dalam struktur organisasinya. Dimana Tugas utama departemen personalia mulai menunjukkan eksistensi ketika diberikan kewenangan mengambil alih tugas memperkerjakan, dan memberhentikan pekerja dari pengawas, menjalankan fungsi penggajian. Saat teknologi muncul manajemen SDM di dunia usaha sudah mulai memainkan peran yang lebih luas dalam pelatihan dan promosi dosen maupun karyawan.

Beberapa hasil penelitian yang selaras dengan penelitian ini adalah pada masa pandemic ini, sebagian besar mahasiswa dan dosen melakukan kegiatan belajar dan mengajar di rumah (WFH) (Y. Firmansyah & Kardina, 2020; Magdalena et al., 2020; Prawiyogi et al., 2020; Putri et al., 2021). Selain itu, menggunakan *google classroom*, *Zoom* dan aplikasi lainnya digunakan

dalam pembelajaran secara online (Anugrahana, 2020; Charles & Anderson-Nathe, 2020; Khotimah et al., 2021; Mu'minah & Gaffar, 2020; Nirfayanti & Nurbaeti, 2019; Piotrowski, 2021; Rozak & Albantani, 2018). Namun demikian berdasarkan beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa berdasarkan penilaian mahasiswa terhadap kinerja dosen pada masa pandemic Covid-19 masih dapat dinyatakan memuaskan (Simanjuntak & Wahyanti, 2021; Wibaselppa et al., 2021).

D. Penutup

1. Kesimpulan

Pada masa pandemic COVID-19 di Universitas Subang kinerja dosen kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dosen mengajar tidak tatap muka melainkan dengan daring. Dosen memberikan perkuliahan daring menggunakan Zoom, Google Classroom dan Whatsapp Group. Penggunaan media Zoom maupun Google Meet saat menyampaikan materi kepada mahasiswa bukan berarti tanpa kendala. Seringkali, saat kuliah daring berlangsung, jaringan internet bisa terputus atau sinyal lemah, dan bahkan juga habisnya kuota internet baik itu terjadi pada dosen maupun mahasiswa. Teknologi Zoom yang gratis pun memiliki batasan waktu, dan Google Meet juga memiliki batasan dalam jumlah penggunaannya. Tantangan terbesar saat memberikan kuliah secara daring selama kurang lebih tiga bulan lamanya adalah bagaimana mengetahui bahwa materi yang kita

sampaikan sudah cukup diterima dan dipahami dengan baik oleh mahasiswa.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) era COVID-19 di Universitas Subang yaitu (1) manajemen SDM yakni harus menghadirkan profesi dosen profesional dimana output akhirnya kampus mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dalam bidangnya masing-masing. (2) Bila salah satu instrumen tridharma perguruan tinggi tersebut diabaikan dosen, misalnya dosen dan perguruan tingginya semata-mata menyelenggarakan fungsi pendidikan dan pengajaran secara rutin dan mengabaikan fungsi lainnya, maka dosen dan perguruan tingginya tidak akan memiliki gairah sebagai suatu lembaga penyelenggara pendidikan profesional dan pada gilirannya akan berdampak pada budaya kerja dosen dan perguruan tinggi yang rendah. (3) Manajemen SDM Universitas Subang menuntut dosen untuk memiliki kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, budaya kerja, etos kerja, dan semangat kerja yang tinggi. (4) Manajemen SDM Universitas Subang baik pada pimpinan level puncak sampai level terendah maupun staf kepegawaian sebagai penunjang akademik mesti mampu bekerja menghadirkan dosen profesional dengan melayani all out, menginventaris kebutuhan dosen, berinovasi untuk mencari solusi, menjaga *relationship*.

2. Saran

(1) Lembaga penjaminan mutu dan pendidikan Universitas Subang harus meningkatkan kemampuan leadership pimpinan dalam memberikan keadilan dan kewajaran memberikan tugas-tugas kerja. (2) Lembaga penjaminan mutu dan pendidikan Universitas Subang 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) Lembaga penjaminan mutu dan pendidikan Universitas Subang dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia era COVID-19 dilakukan dengan cara menggali informasi dari RISTEKDIKTI serta lebih memperhatikan sumber daya manusia Universitas Subang baik dosen maupun karyawan.

E. Daftar Pustaka

Buku

- Covid-19, I. (2019, Desember). Retrieved Maret 2021, from www.covid-19.go.id.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deeppublish.
- Henry, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Jackson, M. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Jackson, R. L. (2015). *Human Resource Management (Terjemahan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kartohadikusumo. (2013). *Desa (Edisi Revisi)*. Jakarta: Balai Pustaka.

Kemenkes. (2019). COVID-19 di Indonesia. *Jurnal Kesehatan dan Masyarakat*, 40.

Kemenristekdikti. (2020). Perguruan Tinggi Merdeka Belajar : Era Covid-19. *Pedoman Kampus Merdeka*, 13.

Mardanlena, S. d. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.

Mohammad, R. (2012). *Perencanaan Pariwisata dan Pengembangan Pariwisata*. Medan: PT Sofmedia.

Pangauban, D. D. (2015). *Profil Desa Pangauban Kabupaten Bandung Barat*. Bandung Barat.

ProfesiUNM. (2020). Kinerja Dosen Era Covid-19. *Jurnal Profesi dan Kinerja Dosen*, 60.

Rusman. (2015). *Teknologi Informasi*. Jakarta: Balai Pustaka.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Soetopo, H. (2012). *Teknologi Informasi Dalam Pembelajaran*. Jakarta: Balai Pustaka.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suwantoro, G. (2014). *Dasar-Dasar Pariwisata*. Yogyakarta: Andi.

UU Desa. (2013). *Undang No. 6 Tahun 2013 tentang Desa*.

UUGD, P. 8. (2005). *Pasal 8, UUGD 14/2005*.

UU Kepariwisata. (1990). *UU RI No 9 Tahun 1990 tentang Kepariwisata*.

WHO. (2019). *Journal COVID-19*. Jenewa: WHO Press.

Yusup, P. M. (2016). *Pedoman Praktis Informasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Jurnal

Adiawaty, S. (2020). Pandemi Covid-19 dan Kinerja Dosen (Study Kasus Kinerja Dosen pada PT XYZ). *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 185–191.

Anugrahana, A. (2020). Hambatan, Solusi dan Harapan: Pembelajaran Daring Selama Masa Pandemi Covid-19 Oleh Guru Sekolah Dasar. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(3), 282–289.
<https://doi.org/10.24246/j.js.2020.v10.i3.p282-289>

Charles, G., & Anderson-Nathe, B. (2020). Uncertainty in the Time of Coronavirus. *Child & Youth Services*, 41(1), 1–2.
<https://doi.org/10.1080/0145935X.2020.1753377>

Firmansyah, R., Putri, D. M., Wicaksono, M. G. S., Putri, S. F., Widiyanto, A. A., & Palil, M. R. (2021). Educational Transformation: An Evaluation of Online Learning Due to COVID-19. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 16(7), 61–76.
<https://doi.org/10.3991/ijet.v16i07.21201>

Firmansyah, Y., & Kardina, F. (2020). Pengaruh New Normal Ditengah Pandemi Covid-19 Terhadap Pengelolaan Sekolah Dan Peserta Didik. *Buana Ilmu*, 4(2), 99–112.
<https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1107>

- Handayani, D., Hadi, D. R., Isbaniah, F., Burhan, E., & Agustin, H. (2020). Penyakit Virus Corona 2019. *Respirologi Indonesia*, 40(2), 9–12.
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>
- Khotimah, N. K., Ashar, M. U., & Nurhidayah, N. (2021). Penerapan Metode Diskusi Berbasis E-Learning dengan Penggunaan Aplikasi Edmodo, Zoom Cloud Meeting dan Quizizz untuk Meningkatkan Hasil Belajar Mahasiswa Materi Sistem Pencernaan pada Program Studi Keperawatan UIN Alauddin Makassar. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 1(1), 61–71. <https://doi.org/10.53299/jppi.v1i1.31>
- Magdalena, I., Yestiani, D. K., & Puspitasari, P. (2020). Rendahnya perkembangan mutu hasil belajar siswa sekolah dasar dengan adanya pembelajaran online. *Edisi :Jurnal Edukasi Dan Sains*, 2, 292–305. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/edisi/article/view/1022>
- Mu'minah, I. H., & Gaffar, A. A. (2020). Optimalisasi Penggunaan Google Classroom Sebagai Alternatif Digitalisasi Dalam Pembelajaran Jarak Jauh (Pjj). *BIO EDUCATIO : (The Journal of Science and Biology Education)*, 5(2), 23–36. <https://doi.org/10.31949/be.v5i2.2610>
- Nurfayanti, N., & Nurbaeti, N. (2019). Pengaruh Media Pembelajaran Google Classroom Dalam Pembelajaran Analisis Real Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa. *Proximal Jurnal Penelitian Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 2(1), 50–59. <https://ejournal.my.id/proximal/article/view/211>
- Piotrowski, J. T. (2021). My pandemic pedagogy playbook: a glimpse into higher education in the Dutch Zoom-room. *Journal of Children and Media*, 15(1), 142–145. <https://doi.org/10.1080/17482798.2020.1858906>
- Prawiyogi, A. G., Purwanugraha, A., Fakhry, G., & Firmansyah, M. (2020). Efektifitas Pembelajaran Jarak Jauh Terhadap Pembelajaran Siswa di SDIT Cendekia Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(01), 94–101.
- Putri, A. P., Rahhayu, R. S., Meidawati, S., & Ningsih, P. A. R. (2021). Strategi Pembelajaran Melalui Daring Dan Luring Selama. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(1), 1–8.
- Rozak, A., & Albantani, A. M. (2018). Desain Perkuliahan Bahasa Arab Melalui Google Classroom. *Arabiyat : Jurnal Pendidikan Bahasa Arab Dan Kebahasaaraban*, 5(1), 83–102. <https://doi.org/10.15408/a.v5i1.7481>
- Simanjuntak, S. T., & Wahyanti, C. T. (2021). Analisis Kinerja Dosen Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi Pada Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus Di Universitas Kristen Satya Wacana. *Jenius*, 5(1), 86–101.
- Syachtiyani, W. R., & Trisnawati, N. (2021). Analisis Motivasi Belajar Dan Hasil Belajar Siswa Di Masa Pandemi Covid-

19. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(1), 90–101.
<https://doi.org/10.37478/jpm.v2i1.878>

Wibaselpa, A., Rumangkit, S., & Saputra, M. (2021). TINGKAT KEPUASAN MAHASISWA ATAS KINERJA DOSEN PADA PEMBELAJARAN ONLINE MASA PANDEMI COVID - 19 DI IIB DARMAJAYA. *Triangle*, 02(03), 427–441.