

EFEKTIVITAS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) STAIN MANDAILING NATAL DI MASA PANDEMI COVID-19

Muhlisah Lubis^{1*}, Rita Defriza²

^{1,2}Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, STAIN Mandailing Natal
Jl. Prof. Dr. Andi Hakim Nasution, Komp. STAIN Madina - Panyabungan - Mandailing Natal - 22976

*Korespondensi Penulis: muhlisahlubis34@gmail.com

Abstract: *Online lectures have some challenges, especially the mindset of the entire academic community that is still strong relied on conventional fashion. This has implications at least on the administration procedure. The paradigm that is still stuck is a definite space and time-based performance. Means physical presence is very decisive administrative records. Both for lecturers as evidence of attendance that determines the number of rights received, as well as for students for the prestige that also has consequences on assessment evaluation. Many lecture materials that are not maximal or ineffective are delivered meeting due to internet connections that sometimes signal bad and ineffective use of time in online lectures. Government policy that establishes Work From Home (WFH) for the civil apparatus of the state, certainly has some basic considerations and references in the termination of its policy. Government policy is also the most important aspect in determining the effectiveness of the work of the civil apparatus of the state. Appropriate policy selection in times of emergency such as this will be key in the effectiveness of public services as well as the handling of pandemics or covid-19 outbreaks in Indonesia. The purpose of this study is to identify the effectiveness of the performance of the civil apparatus of the State Islamic High School Mandailing Natal and the impact of the work system from home on the performance of the state civil apparatus during the covid-19 pandemic. This type of research uses qualitative methods by the object of the study, so this type of research belongs to the category of the research library and live interviews with civil apparatus of the state High School Of Islamic Region Mandailing Natal.*

Keywords: Covid-19; Effectiveness; Performance

PENDAHULUAN

Dunia saat ini sedang diramalkan dengan munculnya wabah pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)*, yang membawa dampak signifikan ke perubahan dunia. Mulai dari aspek ekonomi, sosial, kesehatan, hingga kehidupan sehari-hari, hampir tak ada yang bisa berkelit dari kemunculan virus *Covid-19* ini, tidak terkecuali terhadap pelayanan publik sejak virus corona pertama kali muncul pada akhir bulan Desember 2019 lalu.

Berawal dari Wuhan sebuah kota yang terletak di Provinsi Hubei, China di mana pertama kali penduduknya diketahui terjangkit virus *Covid-19* pada November 2019. Menurut pihak berwenang di China, diketahui beberapa pasien adalah pedagang yang beroperasi di Pasar Ikan Huanan. Terjangkitnya virus *Covid 19* bagi penduduk Wuhan merupakan mimpi buruk bagi warga China, karena penyebarannya yang begitu masif dan seakan tak terbendung. Peningkatan kasus *Covid-19* di Wuhan selama 6 bulan pada April 2020 tercatat menembus angka jutaan jiwa dan ribuan orang yang telah meninggal terkena virus tersebut.

Demikian pula dengan Negara Indonesia, sungguh mengejutkan ketika Presiden Jokowi mengumumkan secara resmi kasus pertama *Covid-19* di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020. Dua warga Negara Indonesia yang positif *Covid-19* diketahui sebelumnya berinteraksi dengan warga Negara Jepang yang diketahui juga terpapar virus *Covid-19*. Walaupun kedua warga Negara Indonesia ini pun akhirnya dinyatakan sembuh setelah dilakukan perawatan dan karantina di rumah sakit selama 14 hari. Sampai saat ini di Indonesia tercatat ribuan kasus positif *Covid-19* dan mengakibatkan ratusan orang meninggal.

Sejak diumumkan kasus positif virus *Covid-19* di Indonesia pada 2 Maret 2020 lalu, pemerintah meningkatkan langkah-langkah dalam menangani pandemi global dari *Covid-19*. Sebelum itu, pemerintah juga telah meningkatkan kesiagaan banyak rumah sakit dan peralatan yang sesuai dengan standar internasional, termasuk pada anggaran yang secara khusus

dialokasikan bagi segala upaya pencegahan dan penanganan. Wabah pandemi Covid-19 telah memberikan dampak pada semua sektor kehidupan manusia, termasuk memakan korban jiwa. Tak hanya pada kesehatan fisik dan mental, tetapi juga pada sektor ekonomi, pendidikan, politik, hukum, seni, budaya, olah raga, bahkan pada pelaksanaan ibadah.

Berbagai upaya pencegahan untuk memutus mata rantai penyebaran Covid-19 telah dilakukan pemerintah. Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) merupakan keputusan yang diambil pemerintah untuk membatasi pergerakan masyarakat di wilayah yang telah banyak warganya terpapar Covid-19. Langkah ini diambil oleh pemerintah karena dianggap lebih baik dibandingkan dengan karantina wilayah atau *lock down*. Kebijakan PSBB masih dimungkinkan adanya kegiatan perekonomian, masyarakat masih dapat melakukan aktivitas walaupun ada aktivitas tertentu yang dibatasi, tentunya berbeda sekali apabila diterapkan karantina wilayah atau *lock down* di mana masyarakat di wilayah tersebut dilarang untuk keluar dari suatu wilayah.

Sebagai tindak lanjut penetapan Covid-19 sebagai jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat dengan ditetapkannya Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) diberlakukan PSBB pada tanggal 31 Maret 2020. Dengan kebijakan yang ditetapkan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), oleh Presiden Jokowi. Untuk wilayah yang telah ditetapkan PSBB terdapat beberapa kegiatan yang dibatasi, dengan meliburkan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan, pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum, pembatasan kegiatan sosial budaya, pembatasan moda transportasi dan pembatasan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan dan keamanan.

Sebagai warga Negara Indonesia yang baik tentunya kebijakan pemerintah harus kita dukung bersama dan turut ambil bagian secara aktif. Demikian pula Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari warga Negara Indonesia memiliki tanggung jawab untuk menjadi contoh masyarakat dalam upaya memutus mata rantai penyebaran Covid-19.

Tidak hanya dituntut kesadaran secara pribadi masing-masing ASN untuk berperan secara aktif dalam memutus mata rantai Covid-19 ini. Namun untuk menegakkan disiplin pegawai, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) menegaskan dan mengaturnya secara normatif. Untuk mencegah dan meminimalisir penyebaran serta mengurangi risiko Covid-19 ASN beserta keluarganya dihimbau untuk tidak melakukan kegiatan bepergian ke luar daerah dan/atau kegiatan mudik dalam rangka Hari Raya Idul Fitri 1441 Hijriah. Himbuan tersebut tertuang dalam Surat Edaran pertama yang ditetapkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, yaitu SE Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2020 tanggal 30 Maret 2020.

Surat Edaran tersebut kemudian diubah dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2020 tanggal 6 April 2020. Ketentuan dalam Surat Edaran ini lebih menegaskan ASN dan keluarganya dilarang melakukan kegiatan bepergian ke luar daerah dan/atau kegiatan mudik lainnya sampai dengan wilayah NKRI dinyatakan bersih dari Covid-19. Pengecualian apabila terdapat ASN yang dalam keadaan terpaksa perlu melakukan kegiatan bepergian ke luar daerah, hal ini dimungkinkan bagi ASN dengan terlebih dahulu mendapatkan izin dari atasan. Diatur pula bagi para Pejabat Pembina Kepegawaian pada Kementerian/Lembaga/Daerah untuk memastikan ASN di lingkungan instansi pemerintah yang bersangkutan tidak melakukan kegiatan bepergian ke luar daerah dan/atau kegiatan mudik. Apabila ditemukan pelanggaran maka bagi ASN yang bersangkutan dapat dikenakan sanksi hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja.

Kedua Surat Edaran tersebut memberikan rambu-rambu bagi ASN untuk tidak melakukan kegiatan bepergian ke luar daerah di mana yang bersangkutan ditempatkan. Salah satu penerapan PSBB di berbagai wilayah yang penduduknya banyak terpapar Covid-19 adalah dengan menghimbau para pegawai baik instansi pemerintah maupun swasta untuk melakukan pekerjaan

kantor dari rumah atau *work from home* atau yang dikenal dengan *wfh*. Tentunya konsep *wfh* di sini adalah melakukan pekerjaan kantor dari rumah masing-masing di wilayahnya bekerja di mana ASN ditempatkan. Seperti diketahui bersama sebagai ASN harus bersedia ditempatkan di seluruh Indonesia sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tentunya saat melaksanakan *wfh* bagi ASN yang ditugaskan jauh dari keluarga ada keinginan untuk melaksanakan *wfh* di tempat tinggal asalnya atau diartikan menjadi *work from homebase*. Pemahaman inilah yang tidak boleh disalah artikan oleh setiap ASN.

Terhadap kedua Surat Edaran tersebut Kepala Badan Kepegawaian Negara mengeluarkan Surat Edaran Nomor 11/SE/IV/2020 tentang Pedoman Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara yang Melakukan Kegiatan Bepergian ke Luar Daerah dan/atau Kegiatan Mudik pada Masa Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* tanggal 24 April 2020.

Selain surat edaran yang diberlakukan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan juga mengeluarkan peraturan tentang memberikan kemudahan pembelajaran di Masa Darurat *Covid-19* kepada mahasiswa di Perguruan Tinggi. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 36962/MPK.A/HK/2020 tertanggal 17 Maret 2020 tentang Pembelajaran secara Daring dan Bekerja dari Rumah dalam rangka Pencegahan Penyebaran *Corona Virus Disease (COVID-19)*, dan juga Surat Edaran dari Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor: SE 3 Tahun 2020. Dengan Surat Edaran tersebut Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal (STAIN MADINA) Nomor 926.Sti.21/03/2020 Tentang Upaya Pencegahan Penyebaran Infeksi Covid-19 juga menerapkan kepada seluruh Civitas Akademik melakukan Pembelajaran Secara *Daring* dan Bekerja dari Rumah.

METODE PENELITIAN

Dalam studi penelitian, penggunaan metodologi merupakan suatu langkah yang harus ditempuh, agar hasil-hasil yang sudah terseleksi dapat terjawab secara valid, reliabel dan objektif, dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang administrasi *public*.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif sesuai dengan objek kajian, maka jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian pustaka (*Library research*), Studi pustaka merupakan langkah awal dalam metode pengumpulan data. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan. "Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada." (Sugiyono, 2005:83). Studi pustaka dapat dikatakan bahwa dapat mempengaruhi kredibilitas hasil penelitian yang dilakukan.

Menurut M. Nazir dalam bukunya yang berjudul 'Metode Penelitian' mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan: "Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan." (Nazir, 1988:111). Studi Kepustakaan yaitu mengadakan penelitian dengan cara mempelajari dan membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan permasalahan yang menjadi obyek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif. Dan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia "KBBI", efektivitas ialah daya guna, keaktifan serta adanya kesesuaian

dalam suatu kegiatan antara seseorang yang melaksanakan tugas dengan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Ravianto (2014:11) Efektifitas adalah Pengertian efektivitas ialah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif. Sedangkan menurut Gibson et.al Bungkaes (2013:46) efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi. Semakin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan “standar” maka mereka dinilai semakin efektif.

2. Pengertian Kinerja Kerja

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan/Pegawai, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moehariato (2012:69) Menurut oxford dictionary, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.

(Moehariato, 2012: 95) Penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepda karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagiaian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dah berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yng bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakuakan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk smua pihak yang terkait, tetapi tanpa menialain kenerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan. 26 Orgnisasi dalam penilaian kerja biasanya menggunakan dua peran yang memiliki potensi konflik. Peran pertama untuk mengukur kinerja dalam memberikan imbln kerja atau keputusan administratif mengenai karyawan. Peran kedua berfokus pada pengembangan individu. Dalam peran ini manajer berperan lebih sebagai seseorang penasehat dibandingkan seorang hakim yang akan mengubah atmosfer hubungan. Peran kedua tersebut akan menekankan dalam mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan pertumbuhan dan arah karyawan.

Menurut Wilson (2012:213) Kinerja (*Performance*) adalah hasil peerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (*job standard*).

Simanjuntak, (2011:11) a. Kompensasi individu Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapa di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu. 1) Kemampuan dan keterampilan kerja 2) Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada dari pada orang yang lain di bidang yang sama. 3) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitasdan menjadi dasar alasan berusaha. 4) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya. 5) Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolk masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaan apa

yang ingin dia lakukan. 6) Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja. Faktor Dukungan organisasi Kondisi dan syarat kerja. Setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. c. Faktor psikologis Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

(Robert, L. Mathisjohn h. Jackson, 2006:382-383) Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja, tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini di maksudkan untuk untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerja lainnya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

a) Efektivitas dan Efisien

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

Otoritas (Wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

b) Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) STAIN Mandailing Natal Di masa *Pandemi Covid-19* Kinerja Tenaga Pendidik/ Dosen Pegawai Negeri Sipil STAIN Mandailing Natal Di masa *Pandemic Covid -19*

Semenjak adanya penyebaran *Corona virus Disease-2019 (Covid-19)* perkuliahan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal (STAIN MADINA) digantikan dengan sistem Dalam Jaringan (Daring) atau *online*. Mengutip dari surat edaran nomor 133 tahun 2020 tentang kesiapsiagaan dan tindakan antisipasi pencegahan infeksi *virus corona* di lingkungan STAIN Mandailing Natal menjadikan kampus untuk *me-lockdown* proses pembelajaran dan dialihkan pembelajaran daring (*online*) dengan membuat ruang-ruang kelas *online* di setiap mata kuliah. 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.

Adaptasi perkuliahan gaya baru. Kini kuliah daring menjadi keniscayaan. Pada saat wacana pembelajaran daring didorong sebagai respons Revolusi Industri 4.0, banyak pihak menentang. Padahal waktu itu alasannya sebagai salah satu bentuk fleksibilitas sesuai perilaku kaum milenial. Harus diakui bahwa fleksibilitas adalah jawaban atas ketidakpastian sebagaimana *VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexcity, dan Ambiguity)*. Namun kini dosen dan mahasiswa "dipaksa" keadaan untuk terbiasa dengan pola pembelajaran baru. Jadi, pola perkuliahan dalam jaringan (Daring) akhirnya terwujud dan ternyata yang memaksa adalah *Covid-19*.

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.

Namun bagi mahasiswa, ternyata isu ini direspons secara beragam tergantung latar belakang ekonomi keluarganya. Secara umum mahasiswa keberatan kalau kuliah daring terus menerus dilakukan secara *synchronous* melalui *video conference* karena metode ini menggerus kuota internet mahasiswa.

Bagi Perguruan Tinggi Berbadan Hukum (PTNBH) dan PT swasta upaya ini relatif mudah dilakukan karena memiliki otonomi pengelolaan keuangan. Tetapi bagi PTN (Perguruan Tinggi Negeri) Satker, ternyata ada komplikasi tersendiri karena secara aturan keuangan agak sulit pertanggungjawaban administrasinya. Di sinilah peran pemerintah ditunggu untuk memecahkan problem PTN (Perguruan Tinggi Negeri) Satker yang memang tidak sefleksibel PTNBH.

Beberapa provider sebenarnya juga sudah membantu penyediaan kuota gratis, namun tentunya ada syarat dan ketentuan berlaku serta saat ini belum menyeluruh untuk seluruh PT di Indonesia. Masifnya kuliah *online* juga mengharuskan PT berinvestasi lebih banyak pada infrastruktur penunjang serta melakukan pelatihan bagi dosen dan tenaga kependidikan dalam pengembangan materi ajar dan penyampaiannya secara *online*. Bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH) adalah kebiasaan baru. Beberapa perusahaan multinasional sebenarnya sudah lama menerapkan prinsip fleksibilitas dalam waktu dan tempat bekerja. Yang penting *output* pekerjaan terukur. Bagi kampus, tentu tidak mudah beradaptasi dengan fleksibilitas, khususnya pengukuran kinerja pegawai. Dalam kondisi bekerja konvensional pun kampus masih kesulitan menerapkan prinsip pengukuran kinerja, kecuali untuk dosen yang memang *ouput*-nya lebih mudah diukur. Karena itu dalam kondisi darurat seperti ini, maka untuk sementara insentif pegawai akhirnya "disamaratakan" bukan lagi berbasis kinerja.

Selain itu pemerintah melakukan Penambahan jumlah penerima bantuan akan diberikan sebanyak 410.000 mahasiswa (terutama Perguruan Tinggi Swasta) di luar 467.000 mahasiswa yang menerima Biaya Pendidikan Mahasiswa Miskin Berprestasi dan KIP Kuliah. Dana Bantuan Pandemi ini khusus untuk mahasiswa dengan kondisi keuangan yang terkena dampak pandemi.

Dana KIP Kuliah Reguler tahun 2020 tetap diberikan untuk 200.000 mahasiswa baru yang menjalankan semester 1 di tahun 2020. Adapun dana Bidikmisi tetap dilanjutkan bagi mahasiswa yang melanjutkan studi di tahun 2020 dan tetap menjalankan program Afirmasi Pendidikan Tinggi dengan sasaran 267.000 mahasiswa.

Pemerintah juga sudah memberikan keringanan UKT pada mahasiswa yang kuliah di Perguruan Tinggi Negeri seluruh Indonesia yaitu kebijakan penyesuaian UKT. Kemendikbud mengatur mekanisme penyesuaian UKT melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 25 tahun 2020 tentang Standar Satuan Biaya Operasional Pendidikan Tinggi pada Perguruan Tinggi Negeri di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Peraturan ini bertujuan memberikan keringanan UKT bagi mahasiswa perguruan tinggi negeri yang menghadapi kendala finansial selama pandemi *Covid-19*.

Kriteria mahasiswa yang dapat menerima dana bantuan pandemi, yakni:

- 1) Kendala finansial: orang tua atau penanggung biaya kuliah mengalami kendala finansial dan tidak sanggup bayar UKT semester ganjil 2020.
- 2) Status beasiswa: tidak sedang dibiayai program KIP Kuliah atau program beasiswa lainnya yang membiayai UKT secara penuh maupun sebagian.
- 3) Jenjang Kuliah: mahasiswa PTS dan PTN yang sedang menjalankan perkuliahan semester ganjil tahun 2020.

Terdapat empat arahan kebijakan baru yang diatur dalam Permendikbud tersebut yaitu:

- 1) UKT dapat disesuaikan untuk mahasiswa yang keluarganya mengalami kendala finansial akibat pandemi *Covid-19*.

- 2) Mahasiswa tidak wajib membayar UKT jika sedang cuti kuliah atau tidak mengambil satuan kredit semester (SKS) sama sekali (misalnya: menunggu kelulusan).
- 3) Pimpinan perguruan tinggi dapat memberikan keringanan UKT dan/atau memberlakukan UKT baru terhadap mahasiswa.
- 4) Mahasiswa di masa akhir kuliah membayar paling tinggi 50% UKT jika mengambil ≤ 6 SKS:
 - Semester 9 bagi mahasiswa program sarjana dan sarjana terapan (S1, D4)
 - Semester 7 bagi mahasiswa program diploma tiga (D3)

Menurut Mendikbud, melalui kebijakan ini diharapkan mahasiswa mendapatkan berbagai manfaat, yaitu keberlanjutan kuliah tidak terganggu selama pandemi, hemat biaya saat tidak menikmati fasilitas dan layanan kampus, fleksibilitas untuk mengajukan keringanan UKT, dan penghematan di masa akhir kuliah.

Namun demikian, sebenarnya kondisi darurat ini dapat menjadi momentum pembelajaran tentang efektivitas dari fleksibilitas kerja dan pengukuran kinerjanya. Tentu ini penting kalau kampus benar-benar ingin bertransformasi menjadi organisasi modern yang adaptif dengan *VUCA* yang sangat memerlukan fleksibilitas dan kelincahan. Pada adaptasi sosial ekonomi, terjadi kegelisahan kolektif karena informasi di media sosial yang semakin masif tentang bahaya penyakit ini sekaligus kegelisahan akibat memburuknya ekonomi. Kegelisahan sosial disambut dengan berbagai informasi baru yang melegakan tentang berbagai cara pencegahan. Inilah terjadi pembelajaran massa yang luar biasa karena orang semakin melek terhadap dunia kesehatan dan pentingnya pola hidup sehat.

Banyak akademisi yang kemudian muncul dengan informasi baru tentang jenis makanan untuk daya tahan tubuh, waktu tepat berjemur pagi hari, hingga tips-tips psikologis lainnya. Intinya, semua orang menjadi pembelajar karena keingintahuan seputar *Covid-19*, pencegahan, dan penanggulangannya. Begitu pula relawan-relawan kampus bermunculan untuk membantu penanggulangan wabah ini.

Namun demikian pada saat yang sama kegelisahan kolektif muncul akibat sebagian kelompok masyarakat terkena dampak ekonomi, khususnya para pedagang, ojol, dan sektor informal lainnya. Masyarakat pun merespons dengan pergerakan masif pemberian bantuan melalui *crowd funding*, bantuan tunai, sembako, dan obat-obatan. Kepedulian kolektif ini merupakan modal sosial yang harus terus diperkuat agar ketahanan sosial menguat, dan ini adalah obat sosial yang mujarab menghadapi *Covid-19*.

Saatnya kampus terutama Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal (STAIN Mandailing Natal) bergerak dengan cara masing-masing untuk mengurangi beban ekonomi kelompok ekonomi rentan. Momentum ini juga harus dimanfaatkan oleh kampus bukan hanya untuk mendidik *entrepreneur*, tetapi juga *sociopreneur*.

Pada inovasi adaptasi dan mitigasi, melihat kegelisahan sosial ekonomi di atas, adalah tugas kampus tidak hanya membantu mendidik masyarakat dengan informasi-informasi penting, tetapi juga bagaimana harus muncul gagasan inovasi baru pemberi solusi, baik inovasi untuk adaptasi maupun inovasi untuk mitigasi. Inovasi untuk adaptasi mulai berkembang, seperti inovasi disinfektan alami, alat pelindung diri, atau robot untuk melayani pasien. Dalam mitigasi, ilmuwan dunia berlomba-lomba menemukan vaksin *Covid-19*, riset tidak semua bermuara pada produk inovasi, tetapi juga rekomendasi kebijakan, maka langkah kampus tersebut di atas minimal diperlukan kampus untuk merespon ketidakpastian baru ini. Kampus dituntut untuk memberi contoh bagaimana harus beradaptasi dengan ketidakpastian.

Kinerja Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil STAIN Mandailing Natal Di masa Pandemi Covid-19

Terlaksananya proses pendidikan itu tentu membutuhkan kerja yang terintegrasi dengan pelaksanaan proses penyelesaian administrasi pendidikan Pandemi *virus Corona* membuat sistem yang selama ini sudah matang dalam bentuk aplikatif memaksa kita berfikir lebih progresif kedepan semisal bom waktu akan dan yang sudah meledak di perguruan tinggi untuk mengembangkan pola baru pendidikan kearah teknologi 4.0. Mau tidak mau mesti menuju bentuk yang jelas. Pengaturan pelaksanaan perkuliahan mesti sudah ditetapkan dengan ketentuan yang

jasas bukan menurut kemampuan atau perjanjian antara pendidik dan peserta didik tetapi menggunakan bentuk pertemuan yang valid katakan saja *e-learning* atau bentuk lain yang di atur dengan ketentuan di perguruan tinggi terkait, proses penelitian dengan bantuan laboran dan Pranata Laboratorium Pendidikan dan pengabdian masyarakat dengan pola kerjasama yang jelas.

Dalam sebuah organisasi, tentunya semua pihak harus berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Ibarat sebuah mobil, rodanya harus bergerak serentak. Begitupun dengan perguruan tinggi, semua pihak baik mahasiswa, dosen maupun tenaga kependidikan harus berjalan sesuai dengan tugas masing-masing. Andai jalannya tidak bagus tentu berdampak serius dalam pencapaian tujuan perguruan tinggi. Di perguruan tinggi, tenaga administrasi memiliki peranan sebagai ujung tombak dalam memberikan layanan terbaik bagi *stakeholder*. Kreatifitas dan inovasi dalam upaya memberikan layanan yang bermutu menjadi hal yang sangat dibutuhkan.

Kinerja Tenaga kependidikan sangatlah penting dalam mendukung terlaksananya tugas-tugas suatu kelembagaan organisasi, karena selain berfungsi sebagai tenaga pengelola yang sifatnya administratif, juga sangat berperan untuk memberikan pelayanan terhadap kebutuhan mahasiswa, termasuk didalamnya kepada para dosen, dalam kegiatan proses belajar mengajar di lingkungan kampus. Ini berarti sebagai tenaga kependidikan dalam mengelola suatu tugas dan pekerjaan, hendaknya dituntut bertindak secara profesional, jujur dan adil serta bersikap netral dan tidak diskriminatif dalam memberikan kebutuhan pelayanan kepada mahasiswa.

Dengan demikian ketentuan proses itu jelas melibatkan tenaga kependidikan sebagai supporting programnya pelaksanaan tridarma perguruan tinggi yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dalam hal pekerjaan administrasi terkait data dan program yang sudah aplikasi jelas tidak menjadi masalah tetapi pekerjaan teknis data dukung dokumen keuangan, kebersihan, pemeliharaan sarana prasarana (sarpras), keamanan dan pengadaan barang dan jasa menjadi mutlak untuk tenaga kependidikan yang harus terus datang ke kantor walau dengan tetap menjaga Sosial Distancing selama masa PSBB bagi daerah yang sudah zona merah sesuai dengan analisis kementerian kesehatan.

Di lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal (STAIN Mandailing Natal) sistem kerja Tenaga Kependidikan dilakukan secara shift terutama di bagian bidang akademik dan Program Studi, supaya administrasi dalam pelayanan kebutuhan mahasiswa dan dosen terlayani walaupun tidak semaksimal sebelum adanya *pandemic Covid-19*, dengan adanya *pandemi Covid-19* menyebabkan administrasi terganggu, dimana sebelum pandemi ini pelayanan daftar ulang mahasiswa, KRS, KHS dan pelayanan akademik lainnya terlambat, sebelum *pandemic Covid-19* semua pelayanan tersebut bisa dilaksanakan dalam jangka waktu dua minggu tetapi setelah pandemi *Covid-19* pelayanan tersebut memakai waktu satu bulan karena Tenaga Kependidikan yang masuk setiap harinya sudah dalam bentuk shift sehingga pelayanan tidak efektif lagi.

Efektivitas Kinerja ASN STAIN Mandailing Natal di Masa *Pandemi Covid -19*

1) Efektivitas Kinerja Tenaga Pendidik/Dosen STAIN Madina Di Masa *Pandemi Covid-19*

Di masa *Pandemi Covid-19* Perkuliahan daring menawarkan berbagai kemudahan dan kenyamanan. Diantaranya, fleksibilitas ruang (*placeless*) dan waktu (*timeless*). Dosen dan mahasiswa tidak harus secara fisik bertemu sehingga perkuliahan bisa diakses di manapun selama bisa dijangkau oleh sinyal internet. Begitupun dalam metode *upload* dan *download*, perkuliahan bisa dilakukan kapanpun sesuai kebutuhan. Dosen maupun mahasiswa bisa melakukan keduanya di waktu yang paling nyaman. Terkecuali apabila terdapat aturan atau kesepakatan bahwa perkuliahan dilakukan secara *live* di waktu tertentu.

Perkuliahan daring juga memiliki sejumlah tantangan. Terutama pola pikir (*mindset*) segenap sivitas akademik yang masih kuat bersandar pada mode konvensional. Ini berimplikasi setidaknya pada prosedur pengadministrasian. Paradigma yang masih menancap adalah kinerja berbasis ruang dan waktu yang pasti (*fixed*). Artinya, kehadiran fisik sangat menentukan catatan administratif. Baik bagi dosen sebagai bukti kehadiran yang menentukan besaran hak yang diterima, maupun bagi mahasiswa untuk presensi yang juga berkonsekuensi pada evaluasi penilaian.

Berikutnya adalah manajemen infrastruktur yang belum akrab dengan mode daring. Tidak sedikit kasus dimana dosen dan mahasiswa mengeluh. Ini disebabkan ketersediaan jaringan internet yang kerap kali kurang memadai, kuota besar sehingga kurang ramah dengan kantong mahasiswa, platform yang digunakan berbeda-beda diantara para dosen sehingga menyulitkan institusi untuk mengadministrasikan maupun mahasiswa untuk mengakses perkuliahan, hingga level kemampuan pengoperasian perangkat digital yang berbeda-beda.

Pada Lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Mandailing Natal (STAIN Mandailing Natal) mengeluh dalam melakukan perkuliahan daring, dari hasil wawancara langsung dengan jumlah Sample dosen yang ditentukan peneliti sebanyak 16 orang mengeluhkan sistem pembelajaran tidak efektif dalam penyampaian materi karena memiliki keterbatasan memantau secara bersamaan keaktifan mahasiswa pada saat perkuliahan daring dilaksanakan, dimana harus mencek berulang-ulang satu persatu mahasiswa pada perkuliahan daring tersebut walaupun memakai metode aplikasi *zoom*, selain itu ada beberapa dosen yang tidak mahir dalam menggunakan aplikasi *zoom* sehingga perkuliahan daring hanya lewat via *Whatsapp* (WA), metode perkuliahan *Whatsapp* lebih menyulitkan dosen melihat keseriusan mahasiswa saat pelaksanaan perkuliahan daring.

Materi-materi perkuliahan banyak yang tidak maksimal disampaikan kepada mahasiswa disetiap pertemuan perkuliahan daring disebabkan koneksi *internet* yang terkadang sinyal tidak bagus dan penggunaan waktu dalam perkuliahan daring tidak efektif, misalnya dalam perkuliahan tatap muka dengan mahasiswa di STAIN Mandailing Natal setiap mata kuliah hitungannya 2 SKS menggunakan waktu selama 90 menit setiap tatap mukanya, sementara pada perkuliahan daring waktu selama 90 menit dengan 2 SKS tidak cukup, dalam perkuliahan daring bisa memakai waktu 2 jam supaya materi perkuliahan tersampaikan kemahasiswa dengan maksimal.

Selain pelaksanaan perkuliahan banyak rencana-rencana kerja yang sudah dirancang oleh dosen baik dalam pelaksanaan Penelitian, Pengabdian Masyarakat dan hal-hal yang mendukung Tridarma Perguruan Tinggi terkendala akibat Pandemi *Covid-19*, dimana data-data yang dibutuhkan susah didapatkan karena banyak Instansi Pemerintah dan Lembaga-lembaga Masyarakat yang melakukan *Work From Home* (WFH).

Sedangkan dari pihak Mahasiswa mengeluhkan perkuliahan daring tidak efektif, banyak mahasiswa yang mengeluh tidak mampu menyiapkan *kuota internet* setiap perkuliahan daring, misalnya dalam 1 (satu) hari ada 3 (tiga) Mata kuliah dengan jumlah 6 (enam) SKS dan memakai *kuota internet* yang banyak karena *finansial* orang tua tidak mendukung, selain itu mahasiswa juga mengeluhkan terkadang sinyal yang kurang bagus mengakibatkan perkuliahan daring yang mereka ikuti tidak efektif dalam menerima materi perkuliahan.

2) Efektivitas Kinerja Tenaga Kependidikan STAIN Mandailing Natal Di masa *Pandemi Covid-19*

Di masa Pandemi *Covid-19* kerja dari rumah (*work from home*/WFH) bagi Tenaga Kependidikan akan membuat kualitas pelayanan administrasi pendidikan memburuk, instruksi kerja dalam bentuk *shif* selama masa bekerja dari rumah menimbulkan potensi Kinerja Tenaga Kependidikan memposisikan diri tengah beristirahat dan libur, selain sudah terbatas dari segi jumlah tenaga kerja yang masuk setiap harinya dan sisi waktu menyelesaikan administrasi tidak efektif dan tepat waktu.

Dari hasil wawancara langsung yang dilakukan peneliti sebanyak 5 orang sample dengan Tenaga Kependidikan STAIN Mandailing Natal sangat mengeluhkan bekerja dari rumah dan *shift* yang diterapkan di STAIN Mandailing Natal sebab dengan sistem kerja seperti ini banyak target-target pekerjaan yang harus dikerjakan dengan jangka waktu selama dua minggu menjadikan penambahan waktu penyelesaian kerjanya menjadi satu bulan karena Tenaga Kependidikan masuk secara bergantian (*Shift*), karena ada beberapa Tenaga Kependidikan menjadikan WFH dan *Shift* kesempatan untuk bersantai dirumah dan bekerja tidak sesuai target yang ditentukan disebabkan kurangnya pengawasan dari pimpinan yang bertanggung jawab dalam mengawasi cara kerja Tenaga Kependidikan sehingga pelayanan administrasi terhadap Dosen dan Mahasiswa seperti Daftar Ulang, penyusunan KRS, peng-inputan nilai mahasiswa pada pangkalan data mahasiswa terjadi keterlambatan dan tidak efektif seperti sebelum masa *pandemic Covid-19* datang.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Pada Lingkungan Sekolah Tinggi Agama Islam Mandailing Natal (STAIN Mandailing Natal) mengeluh dalam melakukan perkuliahan daring, dari pihak dosen mengeluhkan sistem pembelajaran tidak efektif dalam penyampaian materi karena memiliki keterbatasan memantau secara bersamaan keaktifan mahasiswa pada saat perkuliahan daring dilaksanakan, dimana harus mencek berulang-ulang satu persatu mahasiswa pada perkuliahan daring tersebut walaupun memakai metode aplikasi zoom, selain itu ada beberapa dosen yang tidak mahir dalam menggunakan aplikasi zoom sehingga perkuliahan daring hanya lewat via Whatshapp (WA), metode perkuliahan Whatshapp lebih menyulitkan dosen melihat keseriusan mahasiswa saat pelaksanaan perkuliahan daring.

Tenaga Kependidikan STAIN Mandailing Natal sangat mengeluhkan bekerja dari rumah dan *shift* yang diterapkan di STAIN Mandailing Natal sebab dengan sistem kerja seperti ini banyak target-target pekerjaan yang harus dikerjakan tidak tercapai.

Rekomendasi

Dengan Hasil Penelitian ini terdapat beberapa saran terhadap Pimpinan Sekolah Tinggi Agama Islam Mandailing Natal dan Pemerintah yang berhubungan dengan Kinerja Tenaga Pendidik/Dosen pada aktivitas pembelajaran daring bisa efektif dan cara kerja Shift bagi Tenaga Kependidikan supaya efektif pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal pada Di masa Pandemi Covid-19, berikut diantaranya:

1. Diharapkan Kepada Pimpinan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal dan Pemerintah memberikan solusi dalam hal mengatasi permasalahan kuota dan akses internet terhadap dosen dan mahasiswa supaya dapat melaksanakan perkuliahan *Daring* bisa dilaksanakan secara efektif.
2. Diharapkan Kepada Pimpinan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal lebih memperhatikan cara kerja tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas selama *WFH* dan *Shift* tidak dijadikan untuk bersantai di rumah supaya pelayanan akademik tidak terkendala dan tetap terlaksana secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Cetak

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Harianjaya, M dan Efendi, T. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nasir Mohammad. 2004. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Mestika Zed.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999
- Sugiono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Peraturan Perundang-Undangan

- Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 *tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) diberlakukan PSBB* pada tanggal 31 Maret 2020.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, *yaitu SE Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2020* tanggal 30 Maret 2020.
- Surat Edaran dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 36962/MPK.A/HK/2020 tertanggal

17 Maret 2020 tentang Pembelajaran secara Daring dan Bekerja dari Rumah dalam rangka Pencegahan Penyebaran *Corona Virus Disease (COVID-19)*
Surat Edaran dari Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor: SE 3 Tahun 2020.
Surat Edaran tersebut Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal (STAIN MADINA) Nomor 926.Sti.21/03/2020 Tentang Upaya Pencegahan Penyebaran Infeksi Covid-19.
Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2020 tanggal 6 April 2020.