

---

---

## KINERJA STAF/PEGAWAI SELAMA PEMBELAJARAN ONLINE TAHUN 2019-2021

**SUARGA, HIKMAH DINA NURWAHDANIAH, IRMAWATI, ISMATUN  
AMRIYAH BAHTIAR**

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Alauddin Makassar  
Email: hikmahdinanur20@gmail.com, irmawati123@gmail.com,  
ismatunamriah@gmail.com

***Abstract: Performance of Staff/Employees During Online Learning for the 2019-2021***

*This study aims to determine the performance of UIN Alauddin Makassar staff. This study uses a qualitative method whose data collection techniques use primary data by distributing questionnaires to respondents containing several questions to be answered by respondents through the google form application to assess the performance of staff/employees during online learning. Based on the results of the analysis/research, it shows that most of the respondents rate the performance of the staff/employees of UIN Alauddin Makassar in the high category, namely 83% because as many as 76 people assess the performance of the staff/employees of UIN Alauddin Makassar in the high category. However, there are also respondents who rate the performance of the staff/employees of UIN Alauddin Makassar as being in the medium category with a percentage of 15% because there are 14 respondents who assess the performance of the staff/employees of UIN Alauddin Makassar in the medium category.*

***Keywords: Staff Performance, Online Learning, Performance***

**Abstrak: Kinerja Staf/Pegawai Selama Pembelajaran Online Tahun 2019-2021**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja staf/pegawai UIN Alauddin Makassar. Penelitian ini menggunakan metode *kualitatif* yang teknik pengumpulan datanya menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang berisi beberapa pertanyaan untuk dijawab oleh responden melalui aplikasi *google form* untuk menilai kinerja staf/pegawai selama pembelajaran *online*. Berdasarkan hasil analisis/penelitian menunjukkan sebagian besar responden menilai kinerja staf/pegawai UIN Alauddin Makassar berada pada kategori tinggi yakni 83% karena sebanyak 76 orang yang menilai kinerja staf/pegawai UIN Alauddin Makassar pada kategori tinggi. Meskipun demikian ada juga responden menilai kinerja staf/pegawai UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang dengan jumlah persentase 15% karena ada 14 rang responden yang menilai kinerja staf/pegawai UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang.

**Kata Kunci:** Kinerja Staf, Pembelajaran daring, Kinerja

## PENDAHULUAN

UIN Alauddin Makassar sebagai salah satu perguruan tinggi negeri yang mengupayakan menghasilkan manusia terdidik. Manajemen perguruan tinggi harus mempersiapkan berbagai aspek dalam mengatur kegiatan-kegiatan yang tercakup dalam Tri Dharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan begitu pelayanan kegiatan pada mahasiswa diharapkan dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi secara cepat dan dinamis terkhusus kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Oleh karena itu diperlukan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa saat ini yang tidak lepas dari kebutuhan untuk penataan pada organisasi yang perlu dilakukan sesegera mungkin sesuai dengan tata laksana yang ada (Jayadi et al., 2021).

Perubahan dari tahun ke tahun dirasakan masyarakat dengan berbagai faktor penyebab. Salah satunya pada awal 2020, dunia dihebohkan dengan munculnya wabah yang berasal dari kota Wuhan China yang penyebarannya begitu cepat dan menular ke orang lain dengan sangat mudah. Wabah ini dinamakan virus *Covid-19* atau disebut juga virus *Corona* yang meresahkan dunia (Suspahariati and Susilawati, 2020). Karena penularan virus *corona* yang sangat cepat inilah organisasi kesehatan dunia (WHO) menetapkan virus *corona* sebagai pandemi pada 11 maret 2020. Status pandemi menandakan bahwa penyebaran *Covid-19* berlangsung sangat cepat hingga hampir tidak ada negara di dunia yang dapat memastikan diri terhindar dari virus *corona* Indonesia merupakan salah satu negara yang terdampak. Kasus positif *Covid-19* di Indonesia pertama kali dideteksi pada tanggal 2 Maret 2020, ketika dua orang terkonfirmasi tertular dari seorang warga negara Jepang. Pada tanggal 9 April, pandemi sudah menyebar ke 34 provinsi dengan DKI Jakarta, Jawa Barat dan Jawa Tengah, sebagai provinsi paling terpapar virus *Covid-19* di Indonesia (Nailul Mona, 2020).

Lonjakan kasus *Covid-19* ini berdampak pada pendidikan, dalam menghadapi masalah ini seluruh unit pendidikan di Indonesia menerapkan kebijakan daring demi menertibkan peraturan yang diberikan pemerintah. Dalam menghambat penyebaran virus *corona* ini pemerintah menghimbau melalui kebijakan program yang diwakili Kementerian Kesehatan dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) beberapa kampus di Indonesia sesuai arahan yang diberikan melakukan penghentian proses kegiatan belajar mengajar secara langsung dan menghimbau kepada setiap perguruan tinggi untuk membantu kelancaran mahasiswanya melakukan pembelajaran dari rumah dengan kuliah *daring* (dalam jaringan) atau pembelajaran secara *online* (Murti Wijayanti, 2020).

Sistem pembelajaran *online* merupakan sistem pembelajaran tanpa tatap muka secara langsung antara dosen dan mahasiswa tetapi dilakukan secara *online* menggunakan jaringan internet. Dalam hal ini tentu banyak kendala yang akan dialami seperti kuota, jaringan, dan pengawasan yang minim. Tetapi dosen harus memastikan kegiatan belajar mengajar tetap berjalan, meskipun mahasiswa berada di rumah (Awaluddin, 2016).

Dosen dituntut agar dapat mendesain media pembelajaran sebagai inovasi kreatif dengan memanfaatkan media *daring (online)*. Aspek yang menjadi ukuran dalam mengevaluasi kinerja dosen meliputi: kualitas hasil kerja, kemampuan, komunikasi, dan ketepatan waktu. Ini merupakan tugas utama seorang dosen yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh sebagai realisasi dari tugas utama suatu perguruan tinggi, yaitu melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dalam upaya mendidik mahasiswa (Herlina, 2020).

Terkait dengan dunia pendidikan yang juga merasakan dampak dari adanya wabah virus *Covid-19* ini, seluruh staf dan tenaga pendidik harus menyesuaikan kebijakan yang diterapkan di perguruan tinggi dengan pembelajaran daring serta kebijakan bekerja dari rumah yang berdampak pada pelaksanaan karena berbeda dari biasanya. Karena hal ini jarang terjadi mengenai perubahan kinerja yang disebabkan oleh perubahan kebijakan, cara pelaksanaannya, sampai dengan perubahan tempat yang berbeda dari biasanya (Suspahariati and Susilawati, 2020).

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja (*performance*) adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja menjadi salah satu alat ukur bagi sebuah pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2002) mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fitria, 2017).

Kinerja staf dalam sebuah organisasi merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang menjadi skema strategis suatu organisasi. Kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan, kemampuan yang dapat dikembangkan, bantuan agar terwujudnya *performance*, lingkungan dan evaluasi, serta dipengaruhi oleh kualitas fisik seseorang seperti keterampilan, kemampuan, pendidikan, keserasian dan teknologi (In Pusta, 2009).

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap individu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Kinerja staf/pegawai merupakan hal yang berpengaruh terhadap efektifitas dari proses pendidikan. Kinerja dosen adalah salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar pada perguruan tinggi. Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan itu menunjukkan bahwa jika kinerja dosen baik, maka kinerja perguruan tinggi juga akan menjadi baik (Nadeak, 2020).

Pada bidang kepegawaian perguruan tinggi, turut mengalami kondisi yang sama di masa pandemi ini. Melakukan tugasnya dengan sistem *Work From Home*, jadwal piket dan lembur, pemberlakuan sistem baru selama masa pandemi. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Suprpto et al., 2021).

Untuk mengetahui hasil kinerja baik atau buruknya kinerja staf/pegawai dalam sebuah organisasi maka akan dilakukan penilaian kinerja dalam hal proses pembelajaran. Penilaian dapat dijadikan sebagai salah satu cara dalam meningkatkan kualitas daripada konsentrasi perkuliahan. Penilaian sebaiknya dikaitkan dengan sumber daya (input) yang ada dibawah wewenangnya seperti SDM, dana/keuangan, sarana prasarana, metode kerja dan lainnya yang ada kaitannya (Evita and Muizu, 2017). Penilaian kinerja harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai staf/pegawai di perguruan tinggi. Dengan melakukan penilaian kinerja maka prestasi yang dicapai setiap pegawai dengan nilai baik sekali, baik, cukup atau kurang, dapat diketahui. Penilaian ini penting bagi setiap pegawai karena dapat berguna bagi organisasi untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya (Taufiq, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor situasi kerja. Dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Pertama, efektifitas dan efisiensi yaitu suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien. Kedua, otoritas (wewenang) yaitu perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Ketiga, disiplin yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja. Keempat, inisiatif yaitu kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Kelima, lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik (Wanasaputra and Dewi, 2017).

Masa pandemi ini muncul berbagai macam penghambat yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai selama pembelajaran *online*, diantaranya perubahan sistem kinerja yang harus dilakukan di rumah saja sehingga membuat staf perlu waktu untuk beradaptasi dan mereka dihadapkan dengan perubahan baru secara tidak langsung mempengaruhi kualitas hasil belajar. Media pembelajaran yang digunakan dominan monoton dan membuat peserta didik merasa jenuh atau bosan. Sehingga penyerapan materi pelajaran sangat minimalis (Pamungkas and Sukarman, 2020).

Tentunya perubahan sistem kinerja pembelajaran *online* ini memberikan dampak besar bagi staf/pegawai di perguruan tinggi. Terdapat banyak perbedaan saat pembelajaran *online* dan *offline*, salah satunya perbedaan tempat pembelajaran. Jika pembelajaran dilakukan secara *offline*, maka seluruh mahasiswa dan dosen harus berkumpul dikelas karena pembelajaran *offline* mengharuskan kehadiran seluruh mahasiswa dan dosen di dalam kelas. Berbeda halnya jika pembelajaran *online* dilakukan, tidak perlu berkumpul di dalam satu ruangan kelas. Penyampaian materi belajar dilakukan melalui media *online*. Dari segi penggunaan peralatan untuk belajar mengajar, saat *offline*

mahasiswa maupun dosen hanya menggunakan peralatan yang selama ini dimiliki, seperti peralatan tulis menulis, papan tulis dan spidol, sementara saat *online* para mahasiswa dan dosen harus memiliki laptop atau komputer agar dapat terlaksana proses pembelajaran. Selain itu mereka juga harus mengeluarkan biaya tambahan untuk membeli kuota internet. Secara teoritis pembelajaran *offline* memberikan performa lebih baik dari pembelajaran *online*, dimana pembelajaran *offline* tentu memberikan kecepatan belajar yang lebih baik dibandingkan pembelajaran *online* (Nasit, and Situmorang, 2017).

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar juga menerapkan kebijakan ini dengan adanya pembatasan interaksi sosial pada dosen, pegawai dan mahasiswa yang semua kegiatan perkuliahan dilakukan di rumah. Dosen tetap melaksanakan perkuliahan dengan mahasiswa, begitu juga dengan pegawai akan tetap aktif melayani mahasiswa selama pandemi *Covid-19* ini. Namun dalam penerapan pembelajaran *online* ini terdapat kendala lapangan. Pertama, dari sisi budaya pembelajaran, masih banyak dosen dan mahasiswa belum terbiasa dengan sistem pembelajaran *online*. Kedua, pembelajaran *online* harus menghadapi kendala jaringan internet. Hal ini menjadi permasalahan namun kondisi pandemi menuntut semuanya harus siap memanfaatkan teknologi informasi untuk mencegah wabah meluas (Rais, 2020).

Pemberlakuan sistem pembelajaran baru selama pandemi berlangsung tidak berarti terjadi pengurangan kualitas staf/pegawai FTK UIN Alauddin Makassar. Hal ini masih perlu dikaji lebih lanjut bagaimana pencapaian kinerja staf/pegawai selama pembelajaran *online*. Karena memang tidak mudah mengubah budaya kerja yang sebelumnya di kampus menjadi bekerja di rumah.

Dari permasalahan diatas dan berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dilakukan evaluasi kinerja staf/pegawai selama pembelajaran *online*. Penulis ingin melakukan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana “Kinerja Staf/Pegawai Selama Pembelajaran *Online* 2019-2021”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner ke responden yang berisi beberapa pertanyaan untuk dijawab oleh responden melalui aplikasi *google form* untuk menilai kinerja staf selama pembelajaran *online*. Penelitian ini berlokasi di UIN Alauddin Makassar. Populasi dalam penelitian ini yaitu staf/pegawai FTK UIN Alauddin Makassar, dengan jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 100 orang. Kemudian data yang diperoleh dari instrumen tersebut dianalisis menggunakan analisis deskriptif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah tabel jumlah responden dari hasil penelitian kami berdasarkan jenis kelamin yang telah kami lakukan melalui *google form* untuk kinerja staf/pegawai Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Alauddin Makassar.

**Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Persen
Perempuan	76,7%
Laki-laki	23,3%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan sebanyak 69 orang perempuan yang berpartisipasi dalam mengisi *google form* dengan persentase 76,7% dan sebanyak 22 orang laki-laki yang berpartisipasi dalam mengisi *google form* dengan persentase 23,3%.

Berikut ini adalah hasil jawaban responden yang kami lakukan melalui *google form* untuk kinerja staf/pegawai Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

**Tabel 1. Kehadiran Wabah Covid-19 Membawa Dampak Perubahan Pada Sistem Kinerja Pegawai di Perguruan Tinggi**

Jawaban Responden	Persen
Sangat Setuju	42,20%
Setuju	32,20%
Cukup Setuju	17,80%
Tidak Setuju	4,40%
Sangat Tidak Setuju	3,30%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data jawaban dari Tabel 1 diatas didapatkan informasi bahwa sebanyak 42% merasa sangat setuju, sebanyak 32% merasa setuju, sebanyak 18% merasa cukup setuju, sebanyak 5% merasa tidak setuju, dan sebanyak 3% merasa sangat tidak setuju dengan pertanyaan kehadiran wabah *Covid-19* membawa dampak perubahan pada sistem kinerja pegawai di perguruan tinggi.

**Tabel 2. Persentase Sistem *Work From Home* Menjadi Alternatif Bagi Staf Untuk Tetap Menjalankan Pekerjaannya Selama Pandemi**

Jawaban Responden	Persen
Sangat Setuju	34,40%
Setuju	46,70%
Cukup Setuju	18,90%
Tidak Setuju	0,00%
Sangat Tidak Setuju	0,00%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data jawaban dari Tabel 2 diatas didapatkan informasi bahwa sebanyak 34% merasa sangat setuju, sebanyak 47% merasa setuju, dan sebanyak 19% merasa cukup setuju dengan pertanyaan apakah sistem *work from home* menjadi alternatif bagi staf untuk tetap menjalankan pekerjaannya selama pandemi.

**Tabel 3. Persentase Selama Pembelajaran *Online* Staf dituntut Untuk Terampil Menggunakan Sarana Teknologi Modern (Media *Online*)**

Jawaban Responden	Persen
Sangat Setuju	54,40%
Setuju	32,20%
Cukup Setuju	8,90%
Tidak Setuju	2,20%
Sangat Tidak Setuju	2,20%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data jawaban dari Tabel 3 diatas didapatkan informasi bahwa sebanyak 55% merasa sangat setuju, sebanyak 32% merasa setuju, sebanyak 9% merasa cukup setuju, sebanyak 2% sebanyak tidak setuju, dan sebanyak 2% merasa sangat tidak setuju dengan pertanyaan apakah selama pembelajaran *online* staf dituntut untuk terampil menggunakan sarana teknologi modern (media *online*).

**Tabel 4. Staf Dapat Mendesain Media Pembelajaran Sebagai Inovasi Kreatif dengan Memanfaatkan Media *Online***

Jawaban Responden	Persen
Sangat Setuju	45,60%
Setuju	35,60%
Cukup Setuju	12,20%
Tidak Setuju	3,30%
Sangat Tidak Setuju	3,30%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data jawaban dari Tabel 4 diatas didapatkan informasi bahwa sebanyak 46% merasa sangat setuju, sebanyak 36% merasa setuju, sebanyak 12% merasa cukup setuju, sebanyak 3% sebanyak tidak setuju, dan sebanyak 3% merasa sangat tidak setuju dengan pertanyaan apakah staf dapat mendesain media pembelajaran sebagai dengan memanfaatkan media *online*.

**Tabel 5. dalam Memberikan Pelayanan *Online* Staf Mengutamakan Kenyamanan dan Kemudahan Bagi Peserta Didik**

Jawaban Responden	Persen
Sangat Setuju	43,30%
Setuju	30,00%
Cukup Setuju	22,20%
Tidak Setuju	2,20%
Sangat Tidak Setuju	2,20%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data jawaban dari Tabel 5 diatas didapatkan informasi bahwa sebanyak 44% merasa sangat setuju, sebanyak 30% merasa setuju, sebanyak 22% merasa cukup setuju, sebanyak 2% sebanyak tidak setuju, dan sebanyak 2% merasa sangat tidak setuju dengan pertanyaan apakah dalam memberikan pelayanan *online* staf mengutamakan kenyamanan dan kemudahan bagi peserta didik.

**Tabel 6. Ketetapan Waktu dalam Bekerja Menjadi Penilaian dalam Kinerja Staf**

Jawaban Responden	Persen
Sangat Setuju	38,90%
Setuju	38,90%
Cukup Setuju	16,70%
Tidak Setuju	4,40%
Sangat Tidak Setuju	1,10%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 6 diatas didapatkan informasi bahwa sebanyak 39% merasa sangat setuju, sebanyak 39% merasa setuju, sebanyak 17% merasa cukup setuju, sebanyak 4% sebanyak tidak setuju, dan sebanyak 1% merasa sangat tidak setuju dengan pertanyaan apakah ketetapan waktu dalam bekerja menjadi penilaian dalam kinerja staf.

**Tabel 7. Staf Memberikan Informasi yang dibutuhkan Mahasiswa Selama Pembelajaran *Online***

Jawaban Responden	Persen
Sangat Setuju	42,20%
Setuju	35,60%
Cukup Setuju	14,40%
Tidak Setuju	5,60%
Sangat Tidak Setuju	2,20%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data jawaban dari Tabel 7 diatas didapatkan informasi bahwa sebanyak 42% merasa sangat setuju, sebanyak 36% merasa setuju, sebanyak 14% merasa cukup setuju, sebanyak 6% sebanyak tidak setuju, dan sebanyak 2% merasa sangat tidak setuju dengan pertanyaan apakah staf memberikan informasi yang dibutuhkan mahasiswa selama pembelajaran *online*.

**Tabel 8. Kinerja Staf di Perguruan Tinggi Perlu dinilai Untuk Mengetahui Pencapaian Kinerjanya**

Jawaban Responden	Persen
Sangat Setuju	43,30%
Setuju	34,40%
Cukup Setuju	20,00%
Tidak Setuju	1,00%
Sangat Tidak Setuju	1,00%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data jawaban dari Tabel 8 diatas didapatkan informasi bahwa sebanyak 43% merasa sangat setuju, sebanyak 35% merasa setuju, sebanyak 20% merasa cukup setuju, sebanyak 1% sebanyak tidak setuju, dan sebanyak 1% merasa sangat tidak setuju dengan pertanyaan apakah kinerja staf di perguruan tinggi perlu dinilai untuk mengetahui pencapaian kinerjanya.



**Tabel 9. Disiplin dalam Bekerja Menjadi Faktor Pendukung Pencapaian Kinerja Staf Selama Pembelajaran *Online***

Jawaban Responden	Persen
Sangat Setuju	48,90%
Setuju	31,10%
Cukup Setuju	14,40%
Tidak Setuju	3,30%
Sangat Tidak Setuju	2,20%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data jawaban dari Tabel 9 diatas didapatkan informasi bahwa sebanyak 49% merasa sangat setuju, sebanyak 31% merasa setuju, sebanyak 15% merasa cukup setuju, sebanyak 3% sebanyak tidak setuju, dan sebanyak 2% merasa sangat tidak setuju dengan pertanyaan apakah disiplin dalam bekerja menjadi faktor pendukung pencapaian kinerja staf selama pembelajaran *online*.

**Tabel 10. Kinerja Staf Lebih Efektif Selama Pembelajaran *Online* dibanding Saat Pembelajaran *Offline***

Jawaban Responden	Persen
Sangat Setuju	14,40%
Setuju	17,80%
Cukup Setuju	47,80%
Tidak Setuju	12,20%
Sangat Tidak Setuju	7,80%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data jawaban dari Tabel 10 diatas didapatkan informasi bahwa sebanyak 14% merasa sangat setuju, sebanyak 18% merasa setuju, sebanyak 48% merasa cukup setuju, sebanyak 12% sebanyak tidak setuju, dan sebanyak 8% merasa sangat tidak setuju dengan pertanyaan apakah kinerja staf lebih efektif selama pembelajaran *online* dibanding saat pembelajaran *offline*.

**Tabel 11. Pola Kerja *Work From Home* Membuat Staf Perlu Membuat Daftar Prioritas Pekerjaan Agar Dapat Menyelesaikan Tugas dengan Lebih Efisien**

Jawaban Responden	Persen
Sangat Setuju	30%
Setuju	45,60%
Cukup Setuju	16,70%
Tidak Setuju	5,60%
Sangat Tidak Setuju	2,20%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data jawaban dari Tabel 11 diatas didapatkan informasi bahwa sebanyak 30% merasa sangat setuju, sebanyak 46% merasa setuju, sebanyak 17% merasa cukup setuju, sebanyak 5% sebanyak tidak setuju, dan sebanyak 2% merasa sangat tidak setuju dengan pertanyaan apakah pola kerja *work from home* membuat staf perlu membuat daftar prioritas pekerjaan agar dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

**Tabel 12. Kinerja Staf Selama Pembelajaran *Online* Sangat Bergantung Pada Kondisi Jaringan Internet**

Jawaban Responden	Persen
Sangat Setuju	46%
Setuju	36,70%
Cukup Setuju	13,30%
Tidak Setuju	3,30%
Sangat Tidak Setuju	1,10%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data jawaban dari Tabel 12 di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 46% merasa sangat setuju, sebanyak 37% merasa setuju, sebanyak 13% merasa cukup setuju, sebanyak 3% sebanyak tidak setuju, dan sebanyak 1% merasa sangat tidak setuju dengan pertanyaan apakah kinerja staf selama pembelajaran *online* sangat bergantung pada kondisi jaringan *internet*.

**Tabel 13. Kinerja Staf/Pegawai di Perguruan Tinggi Berbeda Saat Pembelajaran *Offline* dengan *Online***

Jawaban Responden	Persen
Sangat Setuju	36%
Setuju	36,70%
Cukup Setuju	22,20%
Tidak Setuju	3,30%
Sangat Tidak Setuju	2,20%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data jawaban dari Tabel 13 di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 36% merasa sangat setuju, sebanyak 37% merasa setuju, sebanyak 22% merasa cukup setuju, sebanyak 3% sebanyak tidak setuju, dan sebanyak 2% merasa sangat tidak setuju dengan pertanyaan apakah kinerja staf/pegawai di perguruan tinggi berbeda saat pembelajaran *offline* dengan *online*.

**Tabel 14. Skema *Work From Home* Menuntut Kemampuan Staf Untuk Dapat Memisahkan Pekerjaan Kantor dengan Pekerjaan Rumah, serta Mengontrol Tekanan Diri**

Jawaban Responden	Persen
Sangat Setuju	32%
Setuju	43,30%
Cukup Setuju	21,10%
Tidak Setuju	3,30%
Sangat Tidak Setuju	0,00%

\* Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data jawaban dari Tabel 14 di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 32% merasa sangat setuju, sebanyak 44% merasa setuju, sebanyak 21% merasa cukup setuju, dan sebanyak 3% sebanyak tidak setuju dengan pertanyaan skema *work from home* menuntut kemampuan staf untuk dapat memisahkan pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah, serta mengontrol tekanan diri.

Berdasarkan pertanyaan kuesioner pada nomor 15 tentang pendapat responden mengenai apa saja yang menjadi kendala bagi kinerja staf di perguruan tinggi selama pembelajaran *online*? Berdasarkan data jawaban yang diperoleh dari responden yang menjadi kendala adalah masalah jaringan internet. Segala aktivitas yang dilakukan staf selama pembelajaran *online* sangat bergantung pada jaringan internet. Sehingga dalam kondisi jaringan internet yang bermasalah maka segala aktivitas pekerjaan staf pun terhambat.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yang menjadi perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Perubahan sistem pembelajaran tatap muka menjadi pembelajaran *online* menuntut staf/pegawai di perguruan tinggi untuk kreatif dalam mengelola manajemen pekerjaannya sehingga kinerja yang diberikan dapat membantu dalam memberikan pelayanan.

Selain kendala jaringan internet, fasilitas sarana dan prasarana menjadi penunjang terlaksananya kinerja staf di perguruan tinggi. Tetapi, selama pembelajaran *online* aktivitas staf semua dilakukan dari rumah. Kurangnya fasilitas penunjang seperti komputer, buku, ruangan, yang digunakan saat bekerja menjadi salah satu masalah yang dihadapi staf di perguruan tinggi. Sarana yang akan digunakan harus disiapkan sendiri, artinya peralatan yang akan digunakan untuk memberikan pelayanan kepada mahasiswa dan perguruan tinggi tempatnya bekerja harus disiapkan sendiri, peralatan milik sendiri. Begitupun prasarananya, staf harus menyiapkan ruangan yang kondusif di rumah saat bekerja. Agar pelaksanaan pekerjaannya tidak terganggu dengan kondisi di dalam rumah ataupun saat ada keramaian.

Berikut ini adalah tabel penelitian dari hasil responden keseluruhan yang kami lakukan melalui *google form* untuk kinerja staf/pegawai UIN Alauddin Makassar.

**Tabel 1. Jumlah Responden Keseluruhan**

Kategori	Persen
Rendah	1%
Sedang	15%
Tinggi	83%

\*Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan hasil data dari Tabel diatas menunjukkan sebagian besar responden menilai kinerja staf/pegawai UIN Alauddin Makassar berada pada kategori tinggi yakni 83%. Sementara ada juga yang menilai masih rendah persentase sebesar 1%. Meskipun demikian ada juga responden menilai kinerja staf/pegawai UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang dengan jumlah persentase 15%.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian menunjukkan staf/pegawai UIN Alauddin Makassar akan tetap memberikan pelayanan kepada mahasiswa walaupun dilakukan dari rumah dan tetap menjalankan fungsi-fungsinya selama pembelajaran *online*.

Pemberlakuan sistem pembelajaran baru (*online*) selama pandemi berlangsung tidak berarti terjadi pengurangan kualitas kinerja staf/pegawai UIN Alauddin Makassar. Meskipun pada dasarnya mengalami banyak kendala, baik dari staf maupun mahasiswa serta kelengkapan sarana dan prasarana penunjang atau yang berhubungan dengan jaringan.

Temuan yang diperoleh peneliti diperkuat dengan beberapa temuan dari peneliti terdahulu. Suprpto (2021) mengatakan bahwa Kasubbag di lingkungan Unesa memberikan penilaian sangat baik terhadap kinerja staf untuk semua indikator selama pandemi *Covid-19*, baik selama bekerja di kantor maupun di rumah. Penilaian ini menunjukkan bahwa staf selama masa pandemi tetap melaksanakan fungsi-fungsi pelayanan secara baik. Mahasiswa masih tetap merasa terlayani dengan baik meskipun secara daring, untuk urusan terkait dengan registrasi, kelancaran perkuliahan, nilai, keuangan, dan sebagainya. Selanjutnya Suspahariati & Ririn Susilawati (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa seluruh instansi pendidikan termasuk Unipdu secara resmi memberhentikan kegiatan belajar tatap muka dan memberlakukan sistem belajar dari rumah atau yang biasa dikenal dengan istilah daring. Berkaitan dengan itu Unipdu menerapkan beberapa bentuk kebijakan yang dapat dipatuhi oleh seluruh mahasiswa Unipdu dan tentunya menjadi hal yang harus dipatuhi dan diterima oleh seluruh anggota kampus termasuk juga staf. Berikut kebijakan tersebut (1) Melaksanakan kerja dari rumah/*work from home*; (2) Perubahan jadwal kerja dan terjadi perubahan jadwal kehadiran staf; (3) Pelaksanaan rapat beralih secara virtual; (4) Berkurangnya bonus atau *reward* pegawai karena jam kerja yang berkurang.

Adapun penilaian dari 7 responden yang menyatakan tidak setuju mengenai kinerja staf selama pembelajaran *online* lebih efektif dari pada pembelajaran *offline*. Banyaknya kendala yang dapat di hadapi saat pembelajaran *online* membuat sebagian besar staf mengalami kesulitan. Terutama masalah jaringan internet, pelayanan yang diberikan kepada mahasiswa akan kurang efektif jika jaringan internet bermasalah. Berdasarkan survei yang dilakukan terdapat 13 responden yang setuju dengan hal itu. Meskipun aktivitas pekerjaan dilakukan di rumah dengan secara *online* staf tetap dapat memaksimalkan fungsi-fungsi pelayanan terhadap mahasiswa.

Sejalan dengan permasalahan tersebut, staf di perguruan tinggi yang memiliki tugas memberikan layanan kepada mahasiswa, memiliki upaya dalam meningkatkan kualitas kinerjanya meskipun secara *online*. Staf harus dapat kreatif dalam mengelola layanan *online*, tetap menjaga kualitas kinerjanya agar mahasiswa merasa nyaman dalam mendapatkan pelayanan dari kampus dan tidak mengalami kesulitan. Dalam memberikan pelayanan *online* staf harus siap siaga, karena server yang sangat sibuk sehingga terkadang pengelolaan sistem sering tertunda. Faktor penyebabnya karena banyak mahasiswa yang juga mengaksesnya pada jam dan waktu yang bersamaan di satu alamat. Karena kapasitas yang sanggup ditampung terlampaui sehingga terjadi server error. Solusi dalam membangun sistem yang handal, staf harus mempunyai *planning* yang

matang dan tentunya dengan *partner* dengan pengembangan yang sudah berpengalaman dalam bidang pengembangan sistem informasi akademik dan mampu memahami masalah kampus dan mempunyai solusi yang tepat agar kinerja yang diberikan dapat memberikan hasil yang terbaik dalam pelayanannya.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kehadiran wabah *Covid-19* membawa dampak perubahan pada system kinerja staf/pegawai di perguruan tinggi UIN Alauddin Makassar. Hal ini berarti dimasa pandemi ini muncul berbagai macam penghambat yang berpengaruh terhadap kinerja staf/pegawai selama pembelajaran *online*, diantaranya perubahan system kinerja yang harus dilakukan dari rumah (*work from home*). Meskipun demikian, staf/pegawai akan tetap memberikan pelayanan kepada mahasiswa walaupun dilakukan dari rumah dan tetap menjalankan fungsi-fungsinya selama pembelajaran *online*.

Selama pembelajaran *offline*, kinerja staf/pegawai lebih efektif dibanding pada saat pembelajaran *online*. Maka dalam hal ini penerapan pembelajaran *online* ini terdapat kendala lapangan. Pertama, masalah sarana dan prasarana dalam melaksanakan pekerjaannya, staf harus menyiapkan tempat yang kondusif dan peralatan kerja seperti laptop, komputer, buku dan sebagainya yang merupakan milik pribadi karena peralatan yang biasa digunakan di kampus tidak dapat dibawa kembali ke rumah. Kedua, pembelajaran *online* harus menghadapi kendala jaringan *internet*. Hal ini menjadi permasalahan namun kondisi masa pandemi menuntut semuanya harus siap memanfaatkan teknologi informasi dan memanfaatkan kondisi bekerja dari rumah sebagai bentuk pencegahan penyebaran *Covid-19*.

Sebagian besar responden menilai kinerja staf/pegawai UIN Alauddin Makassar berada pada kategori tinggi yaitu 83%. Sementara ada juga yang menilai rendah dengan persentase sebesar 1%. Meskipun demikian ada juga responden menilai kinerja staf/pegawai UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang dengan jumlah persentase 15%. Penelitian menunjukkan adanya persetujuan terhadap kinerja staf/pegawai UIN Alauddin Makassar. Maka dalam hal ini perlu dipertahankan kompetensi intelektual yang dimiliki pegawai. Baik dari pegawai yang bersemangat bekerja ataupun cerdas, jujur, dan kreatif. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan baik dalam aspek teoritis maupun aspek metodologis. Oleh karena itu, peneliti mengajukan saran bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti dengan penelitian-penelitian lanjutan yang lebih valid dan variabel. Baik dalam aspek teoritis maupun aspek metodologis. Sehingga kekuatan dan kelemahan teori-teori ini menjadi lebih nampak dan jelas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Awaluddin, Murtiadi. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Uin Alauddin Makassar." *Assets* 6, No 1(36):116–25.
- Evita, Siti Noni, and Wa Ode Zusnita Muizu. 2017. "Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives (Studi Kasus Pada PT Qwords Company International)." *Pekbis Jurnal* 9(1):18–32.
- Fitria, 2017. "Kinerja." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Herlina, Nina. 2020. "Manajemen Pembelajaran Daring Di Perguruan Tinggi Pada Masa Pandemi Covid-19." *Journal Civics & Social Studies* 4(2):102–8. doi: 10.31980/civicos.v4i2.925.
- Iin Pusta, 2009. "BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Pengertian Osteoporosis Osteoporosis Berasal Dari Kata." 9–38.
- Jayadi, Rusdi, Fakultas Tarbiyah, D. A. N. Keguruan, and U. I. N. Alauddin Makassar. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Selama Pandemi Covid-19."
- Murti Wijayanti, Tyna Yunita, and Agus Dharmanto. 2020. "Pembelajaran Perguruan Tinggi Dalam Jaringan (Daring) Masa Pandemi Covid-19."
- Nadeak, Bernadhe. 2020. "Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia."
- Nailul Mona, 2020. "Konsep Isolasi Dalam Jaringan Sosial Untuk Meminimalisasi Efek Contagious (Kasus Penyebaran Virus Corona Di Indonesia)." *Jurnal Sosial Humaniora Terapan* 2(2):117–25. doi: 10.7454/jsht.v2i2.86.
- Nasit, M. Anggi Rivai, Muhammad Zarlis, and Zakarias Situmorang. 2017. "Analisis Perbandingan Online Dan Offline Training Pengenalan Huruf Abjad." *Jurnal Nasional Informatika Dan Teknologi Jaringan* 2:49–59.
- Pamungkas, D. E., and S. Sukarman. 2020. "Transformasi Dunia Pendidikan Di Sekolah Dasar Dalam Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Review Pendidikan Dasar ...* 6(3).
- Rais, Muhammad. 2020. "Pembelajaran Jarak Jauh Sebagai Habitus Baru Dalam Ekosistem Pendidikan Di Uin Alauddin Makassar." *Al-Qalam* 26(2):267. doi: 10.31969/alq.v26i2.881.
- Suprpto, Suprpto, Suparji Suparji, Sugeng Harianto, Aisyah Endah Palupi, and Suwarno Imam Samsul. 2021. "Evaluasi Kinerja Dosen Dan Tenaga Kependidikan Selama Work From Home (Wfh): Studi Kasus Di Universitas Negeri Surabaya." *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)* 5(2):90. doi: 10.26740/jpsi.v5n2.p90-99.
- Suspahariati, and Ririn Susilawati. 2020. "Penerapan Sistem WFH ( Work From Home )

Suarga, Ismatun Amriyah Bahtiar, Hikmah Dina Nurwahdaniyah, Irmawati

Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Dan Dosen Unipdu Jombang Selama Pandemi Covid-19 Pendahuluan Perubahan-Perubahan Dari Tahun Ke Tahun Kerap Dirasakan Masyarakat Dengan Berbagai Faktor Penyebab . Pada Awal 2020 .” *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 6(2):229–40.

Taufiq, Rohmat. 2015. “Penilaian Kinerja Dosen Dalam Bidang Belajar Mengajar Di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Tangerang.” *Faktor Exacta* 5(1):77–85.

Wanasaputra, Silvera, and Liliana Dewi. 2017. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek.” *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis* 2(4):494–503.