

COVID-19 DALAM RAGAM TINJAUAN PERSPEKTIF



Editor :
Didik Haryadi Santoso
Awan Santosa

COVID-19 DALAM RAGAM TINJAUAN PERSPEKTIF



MBridge Press merupakan anggota aktif dari:



Asosiasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia
Nomor: 003.093.1.04.2019

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2002 Tentang
Hak Cipta

Lingkup Hak Cipta

1. Hak Cipta merupakan hak eksklusif bagi Pencipta atau Pemegang Hak Cipta untuk mengumumkan atau memperbanyak Ciptaannya, yang timbul secara otomatis setelah suatu ciptaan dilahirkan tanpa mengurangi pembatasan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan Pidana

Pasal 72

1. Barangsiapa dengan sengaja atau tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1(satu) bulan dan/atau denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah)
2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

COVID-19 DALAM RAGAM TINJAUAN PERSPEKTIF

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
All Rights Reserved
509 hal (xiii + 496 hal), 16 cm x 24 cm
ISBN : 978-623-7587-99-6 (1)

Penulis:

Wakhudin | Fauzan Romadlon | Juliandi Siregar | Firmansyah | Ridwan A. Sani | Astadi Pangarso
| Johnsen Harta | Rahmayati Rusnedy | Muji Purnomo | Audita Nuvriasari | Titik Desi Harsoyo
| Rina Mirdayanti | Diah Widiawati Retnoningtias | I Rai Hardika | Alimatus Sahrah | Sheilla
Varadhila Peristianto | Rahma Adellia | Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto | Maike Olvia
Lestari | Domnina Rani P Rengganis | Martaria Rizky Rinaldi | Reny Yuniasanti | Stefanus Lumen
Christian | Erydani Anggawijayanto | Awan Santosa | Arief Nuryana | Apolinaris Snoe Tonbesi |
Errol Rakhmad Noordam | Audita Nuvriasari | Tutut Dewi Astuti | Titik Desi Harsoyo | M.
Budiantara | Ivan Putra Hoetomo | Ali Minanto | Mutia Dewi | Puji Hariyanti | Ida Nuraini Dewi
Kodrat Ningsih | Narayana Mahendra Prastya | Krisnita Candrawati | Supatman | Isti Anindya |
Alfred Renatho Tomhisa | Agus Purnama | Yeremia Tirto Wardoyo Saputro | Hilarius Andika
Kurniawan | Rakha Muchamad Rajasa | Nabilla Chandrawati | Kania Rahma Nureda | Tri Astuti
Sugiyatmi | Dewi H. Susilastuti | Sumedi P. Nugraha | Stella Afrilita Limbong | M.Nastain | Novia
S. Rochwidowati | Sri Herwindya Baskara Wijaya | Tri Guntur Narwaya | Didik Haryadi Santoso
| Yohanes Yupiter Alexander | Abdul Ghofur

Editor:

Didik Haryadi Santoso
Awan Santosa

Perancang Sampul:

Nasrul Nasikh

Penata Letak:

Rizki Wahta Saputra

Cetakan Pertama, Juni 2020

Diterbitkan Oleh:

MBridge Press
Jl. Ringroad Utara, Condong Catur, Depok,
Kabupaten Sleman, D.I. Yogyakarta
Lab. Multipurpose, Lantai 2 Kampus III UMBY
Phone. +62 895-3590-23330

KATA PENGANTAR EDITOR

Menyebarnya Covid-19 di seluruh penjuru dunia turut meruntuhkan ragam sendi-sendi kehidupan. Tidak hanya sisi ekonomi yang terkena imbasnya secara langsung melainkan juga sisi interrelasi kita sebagai manusia. Perubahan dalam hal hubungan antar manusia dan perubahan dari sisi ekonomi ini seringkali diikuti dengan perubahan di bidang politik termasuk didalamnya kehidupan berbangsa dan bernegara. Ragam persoalan sehari-hari pun perlu dicermati dan dicarikan solusinya dengan pendekatan-pendekatan yang baru. Dari sinilah awal mula semangat para penulis buku ini lahir, yaitu untuk berbagi pandangan, ilmu pengetahuan dan informasi sesuai peran dan tanggungjawab di masing-masing bidang.

Book chapter ini lahir dan hadir tidak hanya berkat peran para akademisi, melainkan juga guru, praktisi, bahkan mahasiswa. Ragam perpesktif pun dihadirkan berdasarkan kedalaman dan keluasan sesuai spesialisasi ilmu serta kajian masing-masing penulis. Mulai dari pendidikan, psikologi, ekonomi, ilmu komunikasi, hukum, IT, kesehatan, filsafat hingga pada kajian kebijakan pemerintah. Dalam hal teknis penulisan, editor memberikan keluwesan bagi penulis untuk menuangkan gagasan-gagasannya. Dengan kata lain, teknik penulisan karya ilmiah sebagaimana penulisan jurnal tidak menjadi titik tekan penerbitan book chapter ini, melainkan pada substansi isi, ide dan gagasan serta level kontribusi yang diberikan dimasa pandemi.

Melalui buku ini, para penulis tidak hanya memaparkan persoalan-persoalan secara gambling tentang Covid-19 melainkan juga berupaya memberikan catatan-catatan kritis dan reflektif atas permasalahan yang terjadi. Buku ini dapat dijadikan referensi, tidak hanya bagi para mahasiswa atau akademisi melainkan juga dapat dimanfaatkan untuk para pengambil kebijakan serta masyarakat luas yang tertarik dengan telaah-telaah mengenai Covid-19 dalam ragam perspektif. Semoga buku ini dapat menambah cakrawala ilmu pengetahuan, dan yang terutama dapat memberikan manfaat ditengah masa pandemi. Akhir kata, selamat membaca!

Yogyakarta, 27 Juni 2020
Didik Haryadi Santoso

KATA PENGANTAR KEPALA PUSAT PENELITIAN, PENGABDIAN MASYARAKAT DAN KERJASAMA (P3MK) UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA

Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga kita dapat menyelesaikan penerbitan bookchapter dalam rangka Rapid Research Program Tanggap Covid-19 Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Selaku Kepala Pusat Penelitian, Pengabdian Masyarakat dan Kerjasama (P3MK) Universitas Mercu Buana Yogyakarta saya menyampaikan rasa terima kasih kepada Bapak/Ibu dosen dan peneliti yang berkenan berpartisipasi dalam penerbitan bookchapter ini.

Penerbitan bookchapter tanggap Covid-19 ini merupakan salah satu bentuk respon Universitas Mercu Buana Yogyakarta terhadap pandemi Covid-19 yang telah berdampak luas di berbagai bidang kehidupan masyarakat. Bookchapter yang menghimpun hasil penelitian dari dosen dan peneliti multidisiplin baik di lingkungan Universitas Mercu Buana Yogyakarta maupun perguruan tinggi dan lembaga lain di Indonesia ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mitigasi, pencegahan, dan penanggulangan dampak Covid-19, baik dari sisi medis maupun non medis. .

Bookchapter ini juga merupakan salah satu bagian dari upaya manajemen pengetahuan (knowledge management) yang akan berguna langsung di saat pandemic Covid-19 sekarang ini maupun untuk generasi yang akan datang. Dalam situasi pandemi yang masih menunjukkan adanya trend peningkatan kasus Covid-19 ini, maka bookchapter tanggap Covid-19 ini dapat menjadi referensi akademik yang berguna bagi seluruh lapisan masyarakat. Hal ini agar tidak saja penularan dan dampak medis dan sosial-ekonomis Covid-19 dapat ditekan, tetapi juga perubahan sosial menuju tatanan new normal dapat segera diadaptasi.

Akhirnya saya ucapkan selamat membaca Bookchapter tanggap Covid-19 Universitas Mercu Buana Yogyakarta ini. Mudah-mudahan bookchapter ini bermanfaat luas bagi seluruh lapisan masyarakat dan menjadi amal jariyah bagi para dosen dan peneliti yang telah berkontribusi. Mudah-mudahan pandemi Covid-19 segera berakhir dan kita dapat segera keluar dari krisis kesehatan, sosial, dan ekonomi dalam keadaan yang lebih baik dari hari ini.

Yogyakarta, 21 Juni 2020
Awan Santosa, S.E, M.Sc

SAMBUTAN REKTOR UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA

Assalamau'alaikum wrwb,
Salam sejahtera untuk kita semua.

Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya kepada kita semua, sehingga Universitas Mercu Buana Yogyakarta dapat menerbitkan bookchapter Rapid Research Tanggap Covid-19. Selaku pimpinan Universitas saya menyampaikan rasa terima kasih kepada Bapak/Ibu dosen dan peneliti yang berkenan berpartisipasi mengirimkan artikelnnya, dan kepada tim MBridge Press Pusat Penelitian, Pengabdian Masyarakat, dan Kerjasama (P3MK) UMBY yang telah menerbitkan book chapter ini.

Book chapter ini istimewa, karena selain merupakan kontribusi ilmiah dosen dan peneliti dalam merespon tanggap darurat pandemi Covid-19, juga berisi hasil-hasil penelitian multidisiplin yang dapat menjadi rujukan dalam pencegahan dan penanggulangan dampak pandemi Covid-19. Seperti kita tahu pandemi ini telah berdampak luas di berbagai bidang kehidupan masyarakat, sepertihalnya kesehatan, psiko-sosial, dan ekonomi.

Sebagai Universitas yang mengemban visi “angudi mulyaning bangsa” maka sudah tentu kami tergerak untuk ambil bagian dalam menanggulangi dampak pandemi ini. Oleh karenanya melalui bookchapter Tanggap Covid-19 yang diterbitkan oleh MBridge Press-P3MK UMBY kami menghimpun pemikiran dan hasil penelitian dari berbagai pihak untuk kami sampaikan kepada berbagai pihak yang terkait penanganan pandemi ini.

Akhirnya kami ucapkan selamat atas terbitnya book chapter tanggap Covid-19 ini. Selamat berkontribusi untuk memecahkan berbagai persoalan masyarakat yang terjadi sebagai dampak pandemi. Mudah-mudahan apa yang kita hasilkan bersama melalui book chapter ini bermanfaat bagi masyarakat luas dan dapat menjadi amal jariyah bagi para dosen dan peneliti.

Yogyakarta, 27 Juni 2020
Dr. Alimatus Sahrah, M.Si, MM

DAFTAR ISI

Kata Pengantar Editor	v
Kata Pengantar Kepala Pusat Penelitian, Pengabdian Masyarakat dan Kerjasama (P3MK) Universitas Mercu Buana Yogyakarta	vi
Sambutan Rektor Universitas Mercu Buana Yogyakarta.....	vii
Daftar Isi.....	viii
<i>Quasi Homeschooling: Pendidikan Alternatif Saat Wabah Covid-19 (Studi Etnografis pada Warga Sekolah Dasar di Eks Karesidenan Banyumas)</i>	1
(Dr. Wakhudin, M.Pd.)	
Mendefinisikan Ulang Pola Pembelajaran Daring: Antara <i>Sharing Knowledge</i> dan Transfer Etika	23
(Fauzan Romadlon)	
Geliat Pendidikan Nasional Masa Pandemi Covid-19	33
(Juliandi Siregar; Firmansyah; Ridwan A. Sani)	
Covid-19 dan Pembelajaran Pendidikan Tinggi	43
(Astadi Pangarso)	
Pembelajaran Kimia SMA ditengah Pandemi Covid 19	51
(Johnsen Harta)	
Corona & Tantangan Dunia Pendidikan Farmasi	55
(Rahmayati Rusneddy)	
Covid-19 <i>Thanos</i> bagi Dunia Pendidikan.....	61
(Muji Purnomo)	
Evaluasi Pelaksanaan Pembelajaran Online di Tengah Pandemi Covid-19	69
(Audita Nuvriasari; Titik Desi Harsoyo)	

Momentum Berbenah Dunia Pendidikan Dimasa Pandemi Covid-19.....	81
(Rina Mirdayanti)	
<i>Corona & Subjective Wellbeing</i>	89
(Diah Widiawati Retnoningtias, M.Psi, Psikolog; I Rai Hardika, M.Psi, Psikolog)	
Kebijakan Kerja dari Rumah Meningkatkan Keseimbangan Kehidupan Kerja...	97
(Alimatus Sahrah)	
<i>Locus Of Control Dan Psychological Well Being</i> pada Tenaga Medis yang Beresiko Terpapar Covid-19 Pada Masa Pandemi	109
(Sheilla Varadhila Peristiano; Rahma Adellia)	
Permasalahan <i>Work-Life Balance</i> pada Ibu Yang Bekerja: Dampak Aturan Kerja di Rumah (Dalam Rangka Tanggap Covid 19)	117
(Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto; Maike Olvia Lestari)	
Pendampingan Kader Bina Keluarga Lansia (BKL) Mugi Waras Dusun Blendung Desa Sumbersari Moyudan Sleman DIY: Ditengah Wabah Pandemi Covid-19	123
(Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto)	
<i>Work Family Balance</i> Tenaga Kesehatan Wanita Saat Pandemi Corona.....	131
(Domnina Rani P Rengganis)	
Kecemasan pada Masyarakat saat Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia.....	137
(Martaria Rizky Rinaldi; Reny Yuniasanti)	
Fenomena Kecemasan Masyarakat Indonesia Atas Pandemi Korona dalam Absurditas Menurut Albert Camus	151
(Stefanus Lumen Christian)	
Pengelolaan Stres pada Masa Pandemi Covid-19 di Kecamatan Sewon Kabupaten Bantul.....	161
(Sheilla Varadhila Peristiano; Erydani Anggawijayanto)	

Corona & Trauma Healing	169
(I Rai Hardika, M.Psi., Psikolog; Diah Widiawati Retnoningtias, M.Psi., Psikolog)	
Tantangan Demokratisasi Ekonomi di Tengah Pandemi Covid-19: Kajian Kritis Terhadap Ruu <i>Omnibus Law</i> Cipta Kerja dan Program Kartu Pra-Kerja	181
(Awan Santosa, S.E, M.Sc)	
Dampak Covid-19 Bidang Kuliner dan Konsep Penanganannya Pasca Pandemi Studi Kasus di Kota Surakarta	193
(Arief Nuryana)	
Dampak Virus Corona terhadap Kehidupan Perekonomian.....	201
(Apolinaris Snoe Tonbesi)	
Dampak Corona Terhadap UMKM.....	209
(Errol Rakhmad Noordam, M.Farm.,Apt)	
Implementasi & Efektivitas Kerja dari Rumah (KdR) ditengah Pandemi Covid-19	217
(Audita Nuvriasari; Tutut Dewi Astuti; Titik Desi Harsoyo; M. Budiantara)	
Corona dan Perilaku Konsumen: Masihkah Ada Hati Untuk Sesama?	231
(Ivan Putra Hoetomo)	
Dari Gerakan Sosial ke Pasar Virtual Sebuah Pengalaman Pemberdayaan UMKM Terdampak Covid-19.....	239
(Ali Minanto; Mutia Dewi; Puji Hariyanti)	
Bingkai Berita Covid-19 pada Praktek Jurnalisme Warga di Website Pemerintah	251
(Ida Nuraini Dewi Kodrat Ningsih; Narayana Mahendra Prastya)	
Kejenuhan Informasi Terhadap Pengambilan Keputusan pada Masa Pandemi Covid 19.....	275
(Krisnita Candrawati)	

<i>Text Mining</i> Penanganan Pandemi Covid-19 Kabupaten Purworejo	293
(Supatman)	
Risiko Gejala Somatik pada Pengguna Media Sosial yang Terpapar Informasi Seputar Covid19	305
(Isti Anindya; Alfred Renatho Tomhisa)	
Covid-19 dan Trauma <i>Healing</i>	319
(Ns. Agus Purnama, S.Kep, M.kes)	
“ <i>Corona dan Social Distancing</i> ” Si “Tak Kasat Mata” yang Mengubah Dunia .	329
(Yeremia Tirto Wardoyo Saputro)	
<i>Corona dan Social Distancing</i>	339
(Hilarius Andika Kurniawan)	
Corona dan Upaya Pencegahannya	349
(Rakha Muchamad Rajasa)	
Dampak dari Pandemi Covid-19 dalam Kaitannya dengan Pemikiran Sigmund Freud	357
(Nabilla Chandrawati)	
Fenomena Pekerja Migran Indonesia dan Kebijakan Pemerintah dalam Menanggulangi Dampak Covid-19: Perspektif Pemenuhan Hak Asasi Manusia	365
(Kania Rahma Nureda, S.H.)	
<i>Gap</i> pada Aspek Legislasi dalam Penanggulangan Covid-19	373
(Tri Astuti Sugiyatmi)	
Meneropong Covid-19 dengan Lensa Gender	381
(Dewi H. Susilastuti ; Sumedi P. Nugraha)	
<i>Social Distancing</i> : Kegiatan untuk Menekan Penyebaran Virus Corona	395
(Stella Afrilita Limbong)	

Tantangan Masyarakat Komunal dalam Menghadapi Pandemi Covid-19	403
(M.Nastain; Novia S. Rochwidowati)	
Fatwa Keagamaan dan Polemik <i>Social Distancing</i>	411
(Sri Herwindya Baskara Wijaya)	
Wabah, Demokrasi dan Batas Politik Kedaruratan.....	425
(Dr. St. Tri Guntur Narwaya)	
<i>Hoax</i> ditengah Pandemi Covid 19.....	451
(Didik Haryadi Santoso)	
Menjadi Guru Kreatif di Tengah Pandemi Covid-19	461
(Abdul Ghofur)	
Refleksi atas Pandemi Corona dan <i>Social Distancing</i>	471
(Yohanes Yupiter Alexander)	
Profil Penulis	479

IMPLEMENTASI & EFEKTIVITAS KERJA DARI RUMAH (KDR) DITENGAH PANDEMI COVID-19

**Audita Nuvriasari¹; Tutut Dewi Astuti²; Titik Desi Harsoyo³;
M. Budiantara⁴**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

E-mail: ¹audita@mercubuana-yogya.ac.id, ²tutut@mercubuana-yogya.ac.id,
³desi_harsoyo@mercubuana-yogya.ac.id, ⁴budiantara@mercubuana-yogya.ac.id

Pendahuluan

Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) yang muncul di Indonesia pada bulan Februari 2020 masih terus menyebar secara meluas hingga saat ini. Hal ini berdampak pada berbagai sektor kehidupan, seperti: ekonomi, sosial, pendidikan, budaya, dan lainnya. Pemerintah telah mengambil sejumlah kebijakan untuk mencegah meluasnya penyebaran Covid-19, antara lain melalui pembatasan interaksi sosial dengan penerapan social distancing dan physical distancing, mengurangi aktivitas di luar rumah dengan himbauan untuk beraktivitas di rumah saja, kerja dari rumah atau work from home dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Salah satu dampak dari pandemi Covid-19 adalah pada aktivitas bisnis baik skala mikro, kecil, menengah maupun besar. Banyak pelaku bisnis yang menutup sementara usahanya dan merumahkan karyawan, bahkan ada yang mengambil kebijakan pemutusan hubungan kerja. Kondisi tersebut antara lain disebabkan oleh menurunnya omset penjualan secara drastis akibat dari sepiya transaksi perdagangan. Namun demikian tidak sedikit pelaku usaha yang berusaha bertahan dengan beralih pada model operasi bisnis secara online. Hal ini dikembangkan tidak hanya pada bisnis yang bergerak di bidang manufaktur ataupun produksi barang yang bersifat tangible akan tetapi juga pada bisnis yang bergerak di bidang jasa.

Adanya kondisi lingkungan eksternal yang berupa pandemi Covid-19 sangat mempengaruhi kinerja bisnis. Kinerja bisnis mencerminkan seberapa baik suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Boachie-Mensah dan Issau, 2015). Kinerja bisnis berperan penting dalam pertumbuhan dan keberlanjutan usaha, dimana semakin baik kinerja bisnis maka akan semakin baik pula perkembangan usahanya. Kinerja bisnis menjadi pedoman untuk mengoperasikan bisnis secara efisien guna mencapai keunggulan dan keberlanjutan usaha (Na-nan, 2016).

Guna menjaga kinerja bisnis tetap baik di tengah pandemi Covid-19, banyak pelaku usaha yang mengimplementasikan strategi baru guna menjaga keberlangsungan usahanya, salah satunya adalah bisnis di bidang jasa pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu sektor yang sangat terdampak oleh pandemi Covid-19. Dimana penyelenggaraan jasa pendidikan merupakan jasa yang dikategorikan dalam high contact service dalam hal interaksi antara penyedia jasa dengan pengguna jasa. Pada masa pandemi Covid-19 sangat tidak memungkinkan untuk menjalankan aktivitas proses belajar mengajar secara tatap muka langsung dengan mahasiswa sebagai pengguna jasa. Jika pada masa sebelum pandemi Covid-19 interaksi tatap muka antara penyedia jasa pendidikan dengan pengguna jasa dapat secara intens terlaksana maka dengan adanya pandemi Covid-19 segala sesuatunya menjadi berubah. Kondisi ini berdampak besar bagi penyedia jasa pendidikan dalam pengelolaan organisasinya, baik di bidang tata kelola sumber daya manusia, keuangan, pemasaran dan operasional layanan.

Universitas Mercu Buana Yogyakarta atau yang lebih dikenal dengan UMBY merupakan salah satu penyelenggara jasa pendidikan tinggi swasta yang berada di bawah naungan LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta. Pada mulanya UMBY didirikan dengan nama IPW (Institut Pertanian Wangsa Manggala) pada tahun 1984, yang kemudian berubah nama menjadi Universitas Wangsa Manggala (UNWAMA) di tahun 1986 dan berubah nama menjadi Universitas Mercu Buana Yogyakarta pada tahun 2008. UMBY memiliki 6 Fakultas dan 16 Program Studi dengan total mahasiswa aktif sampai dengan Tahun Akademik 2019/2020 sebanyak 8688 mahasiswa. Dalam menyelenggarakan jasa pendidikan tersebut UMBY didukung oleh 340 karyawan yang terdiri dari 117 dosen, 150 tenaga kependidikan dan 73 tenaga operasional.

Dalam menghadapi pandemi Covid-19, jajaran pimpinan UMBY berusaha untuk menerapkan sejumlah kebijakan. Salah satunya melalui Kerja Dari Rumah atau selanjutnya disebut KDR. Penerapan KDR dilaksanakan secara bertahap dengan melalui proses evaluasi yang salah satunya ditujukan untuk mengkaji tingkat efektivitas kerja didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Jika pelaksanaan program tersebut sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, jika ada ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan mengindikasikan bahwa program yang dilaksanakan belum efektif. Dengan demikian penting untuk dilakukan kajian terhadap efektivitas kerja karyawan UMBY dengan penerapan Kerja dari Rumah.

Implementasi Kebijakan Kerja Dari Rumah (KDR) di UMBY

Kebijakan KDR telah diterapkan di UMBY dengan tujuan untuk mengantisipasi penyebaran Covid-19. Kebijakan tersebut diimplementasikan secara bertahap yang dituangkan dalam Surat Edaran Rektor. Adapun pada tahap awal mengacu pada Surat Edaran Rektor yakni SE No. 476/A.02/Rek/III/2020 Tentang Aturan Kerja dari Rumah (KDR) untuk Dosen dan Tenaga Kependidikan di Lingkungan UMBY. Secara garis besar Surat Edaran ini mengatur tentang pelaksanaan aktivitas KDR yang dimulai Tanggal 18 Maret sampai dengan 2 Juni 2020, antara lain: (1). Dosen dan tenaga kependidikan menjalankan pekerjaan administrasi dan pelayanan secara *online*, (2). Dosen mengajar secara online melalui *E-Learning* UMBY, (3). Jajaran pimpinan di tingkat universitas, fakultas dan unit kerja melakukan *meeting online* melalui Rapat Pimpinan setiap seminggu sekali, (4). Kepala unit kerja melakukan koordinasi atau meeting online setiap harinya, (5). Mahasiswa mengikuti perkuliahan, pembimbingan dan ujian secara *online*, dan (6). Unit pendukung seperti Bagian Keuangan melakukan layanan secara *online* dan hadir di kampus 1 minggu 1 kali, sedangkan Bagian Pemasaran melakukan aktivitas pemasaran secara *online* dan piket dengan model *shift*.

Tahap selanjutnya dilakukan evaluasi terhadap sejumlah kebijakan tersebut dengan melihat perkembangan pandemi Covid-19. Mengingat dampak penyebaran Covid-19 belum melandai dan merujuk pada kebijakan pemerintah serta perkembangan mahasiswa selaku pengguna jasa pendidikan maka dikeluarkan Surat Edaran Rektor No. 657/A.02/Rek/V/2020 Tentang Aturan Kerja dari Rumah (KDR) untuk Dosen dan Tenaga Kependidikan di Lingkungan UMBY. Secara garis besar ruang lingkup pelaksanaan sama dengan surat edaran sebelumnya hanya saja untuk masa pelaksanaan KDR diperpanjang mulai 3 Juni sampai dengan 22 Juli 2020.

Job Design Masa Pandemi Covid-19

Terkait dengan kebijakan yang telah diimplementasikan maka jajaran pimpinan UMBY juga membuat *job design* atau desain untuk dipraktikan. Desain pekerjaan merupakan pengorganisasian tugas-tugas, wewenang dan tanggungjawab kedalam suatu unit pekerjaan yang produktif. Faktor penting dalam *job design* adalah konten pekerjaan dan dampak pekerjaan tersebut kepada karyawan (Mathis and Jackson, 2004). *Job design* merupakan alat yang efektif untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan untuk memenuhi tujuan organisasi. Secara umum *job design* memiliki manfaat bagi organisasi maupun karyawan. Manfaat bagi organisasi antara lain adalah meningkatkan efisiensi dan produktivitas serta membentuk *team work* yang efektif, Sedangkan dari

perspektif karyawan, *job design* memberikan kejelasan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan, menciptakan kekompakan team, kepuasan kerja dan komitmen karyawan (Belias and Sklikas, 2013).

Adapun *job design* yang telah diterapkan di UMBY sebagai dampak adanya pengaruh lingkungan eksternal yang berupa pandemi Covid-19 adalah sebagai berikut:

1. Pengaturan waktu kerja yang dirancang lebih fleksibel.

Sebelum masa pandemi Covid-19 jam kerja di UMBY terjadwal dari hari Senin sampai dengan Sabtu dengan jam kerja mulai 07.00 - 22.00 Wib. Adanya pandemi Covid-19 dimana dosen dan tenaga kependidikan mengerjakan pekerjaan dari rumah sehingga pengaturan waktu kerja dirancang lebih fleksibel. Misalnya dalam proses belajar mengajar, sebelumnya dosen harus hadir di kelas dan mengajar sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Sebaliknya pada masa pandemi Covid-19 dosen dapat mengunggah materi pembelajaran melalui media *E-learning* sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan yakni jam 16.00 wib setiap harinya. Mahasiswa dapat mengakses materi yang telah diunggah dengan waktu yang lebih fleksibel. Unit pendukung, seperti: Biro Pemasaran menerapkan mekanisme shift dalam memberikan layanan dan menyesuaikan dengan perkembangan situasi. Di bidang layanan akademik, tenaga kependidikan dapat memberikan layanan online dengan waktu yang lebih fleksibel sehingga mahasiswa juga dapat terlayani dengan baik.

2. Komunikasi dan Koordinasi Jarak Jauh

Untuk menghindari penyebaran Covid-19 maka UMBY menerapkan komunikasi dan koordinasi jarak jauh melalui beragam media seperti: Zoom, Hangouts, Google Meets dan sejenisnya. Aktivitas ini dilakukan dalam satu unit kerja dan lintas unit kerja, baik dalam bentuk koordinasi dan rapat. Untuk memonitor aktivitas tersebut maka diwajibkan menyusun risalah rapat sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban kegiatan. Komunikasi dan koordinasi jarak jauh ini tidak hanya sebatas pada dosen, karyawan dan pimpinan, akan tetapi juga dengan mahasiswa.

3. Pelaksanaan Aktivitas Dengan Memperhatikan Protokol Kesehatan Pencegahan Covid-19.

Jika semula semua aktivitas kegiatan dapat dilakukan secara lebih leluasa tanpa memperhatikan protocol kesehatan tertentu, maka pada masa

Pandemi Covid-19 semua aktivitas di UMBY harus memperhatikan protokol kesehatan, seperti: wajib menjaga kebersihan dengan selalu menjaga kebersihan tangan sehingga disediakan *hand sanitizer* di tempat2 strategis, kemudian wajib menggunakan masker, dan pemeriksaan suhu tubuh pada saat memasuki area kampus. Dengan penerapan protokol kesehatan diharapkan dapat meminimalkan penyebaran Covid-19 sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

4. Interaksi dengan memperhatikan *social distancing* dan *physical distancing*.

Interaksi dengan sesama rekan kerja, pimpinan dan dengan mahasiswa selaku pengguna layanan dilakukan dengan penerapan *social distancing* dan *physical distancing*. Jika semua dalam berinteraksi tidak diberikan batasan-batasan tertentu maka pada masa pandemi Covid-19 diterapkan pola jaga jarak dan jaga fisik dengan rentang 1 meter. Hal ini diikuti juga dengan penataan fasilitas fisik yang berjarak seperti: pengaturan meja, kursi dan rambu-rambu antrian sehingga dapat meminimalkan resiko penyebaran Covid-19.

5. Proses Pembelajaran dan Layanan secara *Online*

Menyadari resiko pembelajaran dan layanan secara tatap muka langsung dengan mahasiswa di masa pandemi Covid-19 serta anjuran pemerintah untuk belajar dari rumah maka UMBY menerapkan model pembelajaran dan layanan secara *online* atau daring. Proses belajar mengajar yang semula mayoritas dengan metode tatap muka kemudian beralih secara *online* dengan menggunakan media *E-elarning* untuk semua mata kuliah. Pembimbingan atau konsultasi skripsi, mata kuliah, praktikum dan sejenisnya dilakukan secara *online* baik melalui WhatsApp, Zoom, Hangouts ataupun aplikasi sejenis. Perubahan sistem layanan tidak hanya sebatas dalam proses belajar mengajar akan tetapi juga pada bidang layanan administrasi mahasiswa. Tenaga kependidikan mengoperasikan layanan secara *online* salah satunya dengan pemanfaatan *E-office* UMBY. Migrasi dari sistem *offline* menjadi *online* tersebut juga ditujukan untuk menjangkau tujuan organisasi yakni menciptakan kepuasan mahasiswa dengan pemberian layanan prima.

Efektivitas Kerja dari Rumah (KdR): Perspektif Karyawan UMBY

Dengan diimplementasikannya KDR di lingkungan UMBY tentu saja mendapatkan respon yang beragam baik dari sisi karyawan (dosen, tenaga kependidikan dan tenaga operasional) maupun dari sudut pandang mahasiswa. Dalam kajian ini akan disampaikan penilaian efektivitas KDR dari perspektif karyawan.

Efektivitas kerja mencerminkan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan pada suatu organisasi. Efektivitas kerja menunjukkan tingkat tercapainya suatu hasil. Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung (Robbins, 2003). Efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang transformasional dan adanya keselarasan nilai antara individu dan organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang kharismatik, mampu memberikan pengaruh yang baik, motivasi yang inspiratif, selalu memberikan dukungan dan perhatian bagi karyawannya, dan mampu meningkatkan kepekaan karyawan terhadap suatu permasalahan dan solusi untuk mengatasinya (Hoffman et al., 2011).

Kurniawan (2005) menjabarkan indikator dalam efektivitas kerja dapat ditunjukkan melalui: (1). Kejelasan tujuan yang akan dicapai, (2). Kejelasan strategi pencapaian tujuan, (3). Proses analisis dan perumusan kebijakan, (4). Perencanaan yang matang dalam pengambilan keputusan, (5). Penyusunan program yang tepat, (6). Tersedianya sarana dan prasarana, dan (7). Pelaksanaan yang efektif dan efisien.

Hasil kajian mengenai tingkat efektivitas KDR berdasarkan perspektif karyawan bersumber dari data primer. Data primer dihimpun dari jawaban 120 responden (dosen, tenaga kependidikan, dan karyawan operasional) di UMBY. Instrumen pengumpul data menggunakan kuesioner yang didesain dalam bentuk *Google Form*. Adapun hasil kajian dapat dipaparkan sebagai berikut:

Profil Responden

Responden dalam kajian ini terdiri dari dosen, karyawan dan tenaga operasional yang dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 1
Tugas Utama Responden

Tugas Utama	Frekuensi	Persentase
Dosen	44	37,0%
Tenaga Kependidikan	73	61,3%
Karyawan Operasional	2	1,7%
Jumlah	120	100%

Sumber: Data Primer di olah tahun 2020

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden berstatus sebagai tenaga kependidikan.

Kendala Yang Dihadapi dalam Praktik KdR

Dalam pelaksanaan KdR dapat dipahami bahwa ada sejumlah kendala yang dihadapi oleh karyawan, hal ini dikarenakan model ini baru pertama kali diterapkan di lingkungan UMBY. Adapun kendala utama yang dihadapi dirangkum sebagai berikut:

Tabel 2
Kendala Utama Dalam Praktik KDR

Kendala Utama	Frekuensi	Persentase
Jaringan Internet	37	30,83%
Kesulitan dalam Komunikasi dan Koordinasi	23	19,17%
Proses Belajar Mengajar	13	10,83%
Keterbatasan Fasilitas	12	10,00%
Kebutuhan dana paket data/kuota	9	7,50%
Layanan Overload	6	5,00%
Prosedur yang rumit	5	4,17%
Tidak ada kendala	10	8,33%
Lain-lain	5	4,17%
Total	120	100%

Sumber: Data Primer di olah tahun 2020

Kendala utama yang dihadapi terkait dengan praktik KdR adalah adanya kendala pada jaringan internet yang dinyatakan oleh 30,83% responden. Sebelum pandemi Covid-19, karyawan dapat dengan mudah memanfaatkan jaringan internet kampus sehingga sangat menunjang dalam proses pelaksanaan kerja. Sebaliknya pada masa pandemi Covid-19, karyawan

memanfaatkan jaringan internet di lokasi tempat tinggalnya yang seringkali mengalami gangguan jaringan sehingga menjadi kendala dalam penyelesaian pekerjaan dengan KdR.

Faktor kendala lainnya adalah adanya kesulitan dalam komunikasi dan koordinasi. Tingkat kemudahan dalam berkomunikasi akan berbeda pada saat dilakukan secara tatap muka langsung dan jika dilakukan dengan cara online. Seringkali tenaga kependidikan menjumpai kesalahan persepsi dalam berkomunikasi dengan rekan kerja ataupun pimpinan. Begitupula dosen seringkali terkendala dalam berkomunikasi dengan mahasiswa, karena dengan sistem online komunikasi tidak dapat sejelas pada saat bertemu langsung dengan mahasiswa. Koordinasi antar unit kerja tidak dapat secepat dan semudah pada masa sebelum pandemi Covid-19. Hal ini dapat disebabkan karena lambatnya respon yang diberikan pada saat koordinasi secara online dan dapat disebabkan pula adanya kendala dalam akses jaringan komunikasi.

Kendala proses belajar mengajar juga dihadapi oleh dosen dalam praktik KDR, seperti: pelaksanaan kegiatan praktikum yang tidak dapat dipraktikkan secara langsung, kesulitan mengelola komunikasi dan penjelasan materi untuk kelas-kelas besar, dan kesulitan dalam mendorong keaktifan mahasiswa.

Keterbatasan fasilitas seperti piranti yang tidak memadai atau tidak ada piranti komputer/laptop, dan printer yang dimiliki oleh tenaga kependidikan menjadi kendala dalam pelaksanaan KdR. Sebelumnya tenaga kependidikan dapat dengan mudah menggunakan fasilitas yang disediakan oleh kampus sehingga aktivitas penyelesaian pekerjaan dapat berjalan lancar. Pada masa pandemi Covid-19, piranti pendukung kerja dapat menjadi kendala dalam penyelesaian pekerjaan. Meskipun ada beberapa unit kerja yang memberikan kebijakan dengan memperkenankan tenaga kependidikan meminjam fasilitas pendukung kerja yang dimiliki oleh kampus. Namun demikian ketersediaan jumlah peralatan kerja dibandingkan dengan yang membutuhkan seringkali belum berkesesuaian.

Dalam pelaksanaan KDR sangat didominasi dengan pemanfaatan sistem kerja online baik untuk pelaksanaan kerja harian, rapat koordinasi dan layanan mahasiswa. Untuk menjalankan aktivitas tersebut sangat dibutuhkan adanya alokasi dana khusus untuk pembelian paket data. Jika sebelum pandemi Covid-19 seluruh karyawan dapat menggunakan jaringan internet (Wifi) kampus dan tidak menjadi kendala dari sisi alokasi dana maka pada saat pandemi Covid-19 menjadi kendala tersendiri.

Kendala lain yang dihadapi adalah pelaksanaan layanan yang dirasa overload oleh sejumlah karyawan. Dimana pada praktiknya aktivitas kerja dan layanan secara online melebihi waktu kerja yang ditentukan. Hal ini dapat disebabkan pula oleh pengguna layanan (mahasiswa) yang dapat setiap waktu menghubungi secara online kepada dosen ataupun tenaga kependidikan melalui WhatApps, email, dan telpon. Sejumlah responden menyatakan bahwa dengan penerapan KDR ada sejumlah prosedur yang dirasa menjadi lebih rumit. Misal layanan administrasi mahasiswa membutuhkan tahapan yang lebih lama dibanding pada sebelumnya. Legalitas untuk memperoleh tanda tangan dari pimpinan, dosen ataupun kepala unit tidak dapat dilakukan secara langsung tetapi digantikan dalam bentuk screen shoot pada WA ataupun email, sehingga perlu dilakukan kontrol dan cross check. Kendala lain-lain adalah masalah gangguan kesehatan ketika harus selalu berinteraksi dengan layar komputer/laptop/HP dan terganggu oleh aktivitas keluarga. Namun demikian ada 8,33% responden yang menyatakan bahwa tidak menjumpai kendala dalam praktik KDR.

Pelaksanaan Pembelajaran Online

Penerapan KDR juga berimbas pada rancangan desain pembelajaran. Semula pelaksanaan perkuliahan dilakukan dengan model tatap muka dan elearning dimana prosentase pemanfaatan elearning lebih sedikit dibanding tatap muka. Pada masa pandemi Covid-19 ini semua proses pembelajaran menggunakan media *E-learning* yang antara lain memuat komponen penyampaian materi dalam PPT ataupun MS-Word, Penugasan/Quiz, Forum Diskusi, dan Video. Terakait dengan aktivitas tersebut dapat dideskripsikan respon dosen apakah merasa keberatan atau tidak keberatan dalam kewajiban memuat komponen pada *E-learning* yang dapat ditunjukkan pada hasil berikut:

Tabel 3
Kewajiban Memuat Komponen Pada E-learning

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Tidak Memberatkan	28	63,64%
Memberatkan	16	36,36%
Jumlah	44	100%

Sumber: Data Primer di olah tahun 2020

Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dosen selaku responden menyatakan tidak keberatan untuk memuat komponen-komponen pengajaran yang dipersyaratkan dalam *E-learning*.

Kendala dalam Pembelajaran Online

Dosen dalam menjalankan aktivitas pembelajaran online menjumpai sejumlah kendala yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4
Kendala Dalam Pembelajaran Online

Kendala Utama	Frekuensi	Persentase
Akses ke E-Learning dan SIA	12	27,27
Keterbatasan menjelaskan materi perkuliahan kepada mahasiswa	10	22,73
Penugasan mahasiswa (Koreksi dan rekap presensi)	7	15,91
Tidak ada kendala	11	25
Lain-lain	4	
Jumlah	44	9,09

Sumber: Data Primer di olah tahun 2020

Kendala dosen dalam pembelajaran online di masa pandemi Covid-19 mayoritas disebabkan oleh kendala dalam mengakses E-learning dan SIA. Responden mengeluhkan server seringkali “down” sehingga mengganggu dalam aktivitas pembelajaran. Disamping itu faktor lain yang dapat menjadi kendala adalah ketidakleluasaan dosen dalam menyampaikan materi kepada mahasiswa karena tidak disampaikan dengan tatap muka langsung, meskipun ada dosen yang memanfaatkan media Zoom dan sejenisnya untuk bisa bertatap muka dengan mahasiswa. Kendala lain terkait dengan aktivitas penugasan kepada mahasiswa dinilai oleh responden dapat menjadi kendala karena secara rutin harus diberikan dan berdampak pada tugas dosen untuk mengoreksi terutama untuk kelas besar menjadi kendala tersendiri. Untuk mengatasi hal tersebut saat ini UMBY melalui Biro Pembelajaran telah memberikan rambu-rambu penugasan yang tidak memberatkan bagi dosen dan mahasiswa.

Berdasarkan penilaian responden ditunjukkan pula bahwa ada 25% responden yang menyatakan bahwa tidak ada kendala dalam pembelajaran online selama masa KDR. Sedangkan kendala lain-lain adalah kurangnya fitur video conference yang melekat pada E-learning, fasilitas yang tidak mendukung dan kendala waktu.

Pelaksanaan Efektivitas KdR

KDR yang telah dijalankan sangat perlu untuk dilakukan evaluasi secara berkala agar dapat terukur tingkat efektifitas dan kemanfaatannya. Disamping itu melalui evaluasi yang dilakukan dapat diformulasikan sejumlah kebijakan

untuk mendukung penyempurnaan siste KDR. Secara umum penilaian terhadap efektivitas KDR dari perspektif karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Pelaksanaan Terhadap Efektivitas KDR

Tingkat Efektivitas	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Efektif	0	0
Tidak Efektif	15	12,6%
Cukup Efektif	54	45,4%
Efektif	43	35,3%
Sangat Efektif	8	6,7%
Jumlah	120	100%

Sumber: Data Primer di olah tahun 2020

Responden menilai bahwa tingkat efektivitas penerapan KDR di UMBY adalah cukup efektif (45,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sejumlah program yang dijalankan dengan model KDR dapat dijalankan dengan baik meskipun belum secara maksimal memenuhi harapan responden.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumentasi maka dalam kajian ini dapat ditinjau tingkat efektifitas kerja pada penerapan KDR mengacu pada indikator:

1. Kejelasan Tujuan Yang Akan Dicapai

Tujuan penerapan KDR di UMBY sudah dinyatakan secara jelas baik melalui surat edaran ataupun pada setiap rapat koordinasi, yakni ditunjukkan untuk mencegah penularan Covid-19 sehingga civitas akademika dapat melakukan aktivitas dari rumah dengan sistem online. Berdasarkan indikator ini maka KDR dinilai sudah efektif.

2. Kejelasan Strategi Untuk Pencapaian Tujuan

Jajaran pimpinan UMBY menetapkan aturan-aturan khusus untuk mencapai tujuan pencegahan Covid-19 melalui KDR, yakni memonitor semua aktivitas KDR dengan pembuatan laporan kerja, monitoring pembelajaran online, monitoring layanan administrasi dan akademik secara online dan kewajiban untuk meeting online. Disamping itu setiap minggu dilakukan monitoring terhadap kesehatan SDM melalui link yang telah disediakan UMBY. Berdasarkan indikator kejelasan strategi untuk pencapaian tujuan dinilai sudah efektif.

3. Proses Analisis Dan Perumusan Kebijakan

Sebelum dirumuskan kebijakan KDR sebelumnya telah dilakukan analisis terkait dengan dampak Covid-19 bagi penyelenggara jasa pendidikan. Jajaran pimpinan secara aktif menggali informasi dari sejumlah PTS dibawah koordinasi LLDIKTI Wilayah V dan PTN di Yogyakarta terkait dengan kebijakan yang akan ditempuh selama masa pandemi Covid-19. Perumusan kebijakan diambil dengan melibatkan jajaran pimpinan di tingkat universitas, fakultas dan unit kerja terkait. Berdasarkan indikator analisis dan perumusan kebijakan dinilai sudah efektif.

4. Perencanaan Yang Matang Dalam Pengambilan Keputusan

Dalam pengambilan keputusan terkait dengan KDR di UMBY sebelumnya dilakukan melalui kajian situasi yang berkembang sehingga dapat diperoleh masukan dari respon dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa. Tidak kalah penting adalah menimbang kondisi perkembangan Covid-19. Pengambilan keputusan dilakukan melalui Rapat Pimpinan dan hasil keputusan didesiminasi kepada selua civitas akademika melalui media online. Berdasarkan indikator ini tingkat efektifitas penerapan KDR sudah efektif.

5. Perencanaan Program Yang Tepat

Adanya sejumlah kebijakan yang ditetapkan menjadi dasar dalam perancaan program yang akan diimplemtasikan. Terkait dengan perencanaan KDR telah di rancang dengan cukup baik terkait dengan formulasi program, implementasi dan evaluasi. Kebijakan KDR ditinjau setiap 2 minggu sekali sehingga dapat diadaptasi sesuai dengan perkembangan yang ada. Berdasarkan indikator ini penerapan KDR dinilai sudah efektif.

6. Tersedianya Sarana Dan Prasarana

Kecukupan sarana dan prasarana yang disediakan oleh UMBY dalam mendukung kelancaran penerapan KDR dinilai belum memenuhi harapan karyawan. Dimana berdasarkan hasil kajian sebelumnya dapat dijelaskan bahwa jaringan internet dan keterbatasan fasilitas yang dimiliki menjadi kendala dalam mendukung penerapan KDR. Disamping itu adanya kebutuhan dana untuk alokasi paket data/quota juga belum memenuhi harapan karyawan. Meskipun demikian sejumlah fasilitas online terus dikebangkan seperti e-office dan pembuatan aplikasi SIA Mobile. Dengan

demikian berdasarkan indikator ketersediaan sarana dan prasarana maka dalam penerapan KDR dinilai cukup efektif.

7. Pelaksanaan Yang Efektif Dan Efisien

Berdasarkan kajian awal yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan menyatakan bahwa penerapan KdR di lingkungan UMBH sudah cukup efektif.

Saran-Saran Pelaksanaan KdR di UMBY

Berdasarkan hasil kajian terhadap pelaksanaan KdR di UMBY, maka dapat dihipotesiskan sejumlah saran bersumber dari 120 responden, yang dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Perbaikan sistem KDR di UMBY

Sistem pelaksanaan KdR di UMBY dinilai sudah cukup baik, akan tetapi masih perlu dilakukan peninjauan dan perbaikan sistem yang diberlakukan selama ini. Adapun perbaikan yang direkomendasikan adalah:

- a. Perlu adanya SOP yang jelas untuk setiap aktivitas pekerjaan dengan sistem online sehingga mempermudah dalam pelaksanaan kerja dan memudahkan dalam melakukan *controlling* hasil kerja.
- b. Diberikan pengaturan jam kerja yang jelas dan diinformasikan secara resmi oleh universitas sehingga mahasiswa dapat memahami jam kerja yang ditetapkan. Dengan demikian dosen dan tenaga kependidikan tidak *overload* dalam memberikan layanan pada mahasiswa ataupun pengerjaan tugas administrasi lainnya.
- c. Pelaksanaan *E-learning* lebih difleksibelkan dengan tidak mewajibkan pengunggahan tugas setiap pertemuan. Hal ini akan mempermudah bagi dosen dan mahasiswa.

2. Melengkapi sarana dan prasarana pendukung KdR

- a. Menyediakan fasilitas kantor seperti: komputer, printer dan scanner yang dapat dipinjamkan kepada tenaga kependidikan khususnya yang menangani administrasi dan layanan. Dengan adanya penyediaan fasilitas ini akan sangat membantu tenaga kependidikan yang bertugas dalam mengerjakan aktivitas *online*.

- b. Melengkapi fasilitas tambahan pada media *online* yang digunakan dalam KDR, seperti: disediakan media atau aplikasi tidak berbayar yang memudahkan komunikasi dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa, melengkapi *video streaming* pada *E-learning* sehingga mahasiswa mudah dalam melakukan konsultasi secara *live*, dan memperbaiki tampilan visual pada aplikasi dan media *online* yang digunakan di UMBY.

3. Dukungan kompetensi finansial

- a. Perlunya subsidi dana untuk kuota internet mengingat seluruh aktivitas dikerjakan secara *online* dan membutuhkan dana ekstra dibandingkan jika pengerjaan secara *offline*. Dengan adanya subsidi ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal.
- b. Alokasi kompensasi untuk uang kehadiran, tunjangan karyawan, bonus kerja bagi karyawan tetap diadakan sehingga dapat menjaga motivasi kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Belias, D., & Sklikas, D. 2013. Aspect of Job Design. *International Journal of Human Resource Management and Research*, Vol. 3 (4): 85-94
- Boachie-Mensah, F., & Issau, K. 2015. Market Orientation and the Performance of Small Medium-Sized Manufacturing Enterprises in the Accra Metropolis. *International Journal of Marketing Studies*, Vol. 7 (3): 39-52.
- Hoffman, B.J., Byunum, B.H., Piccolo, R.F., & Sutton, A.W. 2011. Person-Organization Value Congruence: How Transformational Leaders Influence Work Group Effectiveness. *Academy of Management Journal*, Vol. 54 (4): 779-796.
- Kurniawan, A. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pamboran.
- Mathis, H. & Jackson, L. 2004. *Human Resources Management*. Singapore: Thomson Asia Re. Ltd.
- Na-nan, K. 2016. Performance Management for Small and Medium Enterprises (SMEs) in Thailand. *International Journal Economic Research*, Vol. 13 (4): 1641-1658.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.