

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROFESIONALITAS TENAGA PENDIDIK DALAM MENGHADAPI
PEMBELAJARAN BERBASIS ONLINE
(Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari)**

Dwi Ratna Fatmawati¹, Slamet Muchsin², Retno Wulan Sekarsari³

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT Haryono No.193, Malang, 65144, Indonesia

Email : Nacuy30@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian Dilakukan Untuk Mengetahui Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Profesionalitas Tenaga Pendidik Dalam Menghadapi Pembelajaran Berbasis Online, Pada Madrasah Aliyah Almaarif Singosari. Dengan uraian permasalahan yaitu: 1.) Profesionalitas tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari ? 2.) Manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam pembelajaran berbasis online? 3.) Faktor pendukung dan faktor penghambat manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam pembelajaran berbasis online? Peneliti ini dilaksanakan pada masa pandemi covid-19 sehingga penelitian mengutamakan keselamatan peneliti dan para informan. Adapun Jenis penelitian yaitu kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang dimana data deskriptif kualitatif dimana metode ini menggambarkan objek sesuai dengan keadaan yang ada dilapangan data yang dijabarkan secara sistematis yaitu fakta-fakta yang ada dilapangan. Mapping Teori Dalam Undang- undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional, Sondang P Siagian, 2012. Pelaksanaan Pengembangan (training and education) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan. Hani Handoko (2010:15) “setiap organisasi dikelilingi oleh suatu lingkungan eksternal yang terdiri dari berbagai variable, variable-variabel yang sebagian besar tak dapat dikendalikan. Pengumpulan data menggunakan teknik Wawancara, Observasi, Dokumentasi. Hasil Penelitian dalam penulisan ini, Hadirnya Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Profesionalitas Tenaga Pendidik Dalam Menghadapi Pembelajaran Berbasis Online. Dengan menggali potensi sumber daya manusia tenaga pendidik agar semakin lebih professional dalam proses belajar dan mengajar, dengan cara pelatihan-pelatihan, seminar, workshop, pendidikan dan lain sebagainya guna pengembangan profesionalitas tenaga pendidik. Dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia juga terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan atau pelaksanaan dan pengawasan. Meskipun sudah berjalan dengan baik namun dalam suatu organisasi pasti ada yang menjadi faktor pendukung dan penghambat, yakni faktor pendukung sarana dan prasarana sudah sangat baik dari sebelumnya juga potensi tenaga pendidik bisa dikatakan sudah memenuhi keprofesionalan dalam mengajar. Faktor penghambat kurangnya motivasi tenaga pendidik dan semangat dalam menghadapi pendidikan kejenjang yang lebih tinggi serta belum bisa membagi waktu untuk hal tersebut.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Profesionalitas Tenaga Pendidik, Berbasis Online.

Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) di tingkat makro merujuk pada proses peningkatan kualitas atau kemampuan personil agar secara efektif mencapai tujuan pembangunan yang meliputi perencanaan, pengembangan, serta pengelolaan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro merujuk pada proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja, karyawan, atau anggota suatu organisasi dan perusahaan

sehingga tercapainya suatu hasil kerja yang optimal, termasuk pengembangan tenaga pendidik juga dapat digolongkan dalam pengembangan sumber daya manusia secara mikro.

Pentingnya pengembangan potensi dan kemampuan pendidik lebih lanjut lagi juga didasari oleh adanya fakta bahwa lingkungan baik sosial hingga teknologi selalu mengalami perubahan, karenanya pendidik juga dituntut untuk mampu menyesuaikan pengajarannya dengan kondisi yang

ada. Termasuk saat ini, adanya pandemi yang melanda hampir seluruh negara, salah satunya Indonesia, menyebabkan pendidik perlu untuk menyesuaikan cara mengajar dengan sistem yang baru.

World Health Organization (WHO) pada 11 Februari 2020 resmi mengumumkan nama baru dari *coronavirus* yang pertama muncul sejak Desember 2019 di Wuhan, Tiongkok, dengan nama Covid-19 (Coronavirus Disease). Covid-19 sendiri merupakan penyakit yang disebabkan oleh virus *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus2* (SARS-CoV-2). WHO telah mengumumkan Covid-19 sebagai pandemik dengan ratusan ribu kasus yang terjadi di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Pemberlakuan sistem pembelajaran secara *online* merupakan kebijakan pemerintah dan bentuk dari dukungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Direktorat Pendidikan Tinggi Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease (Covid-19) di bidang pendidikan untuk mencegah timbulnya kerumunan massa dan penyebaran Covid-19 secara massal.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Profesionalitas Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Dalam Pembelajaran Berbasis *Online*?
2. Bagaimana Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik?
3. Bagaimana Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik?

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen berdasarkan pernyataan Robert dalam Winardi diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi atau perusahaan dan penggunaan sumber daya organisasi atau perusahaan lainnya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat lain diungkap oleh Manullang bahwa manajemen memiliki arti yang mencakup tiga hal pokok, yakni manajemen sebagai proses, manajemen sebagai kolektifitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, serta manajemen sebagai seni dan sebagai suatu ilmu. Selain itu, dijelaskan pula oleh Hasibuan bahwa manajemen merujuk ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Profesionalitas Tenaga Pendidik

Alwiyah dan Imaniyati menjelaskan bahwa kesiapan guru dalam menghadapi proses pembelajaran jarak jauh juga menentukan keberhasilan belajar peserta didik. Kesiapan tersebut seperti rencana pembelajaran, materi-materi pembelajaran yang akan disampaikan, media pembelajaran, mengatur jadwal pembelajaran daring, dan lain-lain. Selain itu dijelaskan pula oleh Sobron *et al.* bahwa persiapan yang harus disiapkan guru dalam pembelajaran daring yang pertama adalah sarana dan prasarana yang memadai seperti WiFi, komputer/laptop, layar proyektor, kemudian salah satu persiapan yang paling penting dalam pembelajaran daring yaitu data sekolah serta informasi yang disampaikan diterima baik oleh anak. Kemudian sumber daya manusia dalam menjalankan program pembelajaran daring seperti menyiapkan materi yang akan disampaikan pada anak.

A. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Profesionalitas Guru

Begitu juga dengan berlakunya UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah, kewenangan pembinaan guru telah dilimpahkan kepada pemerintah kabupaten/kota. Oleh karena itu, strategi pembinaan pengembangan guru sejak saat itu perlu dikaji kembali dengan mencoba membangun paradigma baru, dengan memperhatikan hal-hal berikut. Diantaranya adalah guru merupakan komponen utama pendidikan, disamping komponen lainnya, guru termasuk stakeholder pendidikan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci "hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi". Data yang dikumpulkan bukan angka-angka, akan tetapi berupa kata-kata atau gambaran. Data yang dimaksud berasal dari wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi. Penelitian ini merupakan kualitatif deskriptif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati, diarahkan pada latar belakang individu secara utuh tanpa mengisolasi individu dan organisasi tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Almaarif Singosari

Lembaga pendidikan ini didirikan oleh Almarhum Almaghfurillah Bapak KH. Mashkoer (mantan Menteri Agama dan Wakil Ketua DPR/MPR RI). Pada tahun 1929 atas saran Almarhum Almaghfurillah Bapak KH. Abdul Wahab

Hasbullah nama MMW diubah menjadi Madrasah Nahdlatul Wathon dan sekaligus menjadi cabang Nahdlatul Wathon Surabaya. tepat tanggal 1 September 1966 berganti nama menjadi MANU dalam naungan Lembaga Pendidikan Al Maarif, kemudian berdasarkan Akta No. 22 tahun 1977 LPA ini berubah menjadi Yayasan Pendidikan Al Maarif Singosari. kemudian berdasarkan Akta No. 22 tahun 1977 LPA ini berubah menjadi Yayasan Pendidikan Al Maarif Singosari. Sejak tanggal 29 Agustus 1983 MANU secara resmi berganti nama menjadi Madrasah Aliyah Al Maarif Singosari dengan status akreditasi "TERDAFTAR" berdasarkan piagam Madrasah Nomor L.m./3C.29C/1983, yang awalnya berstatus "DIAKUI" meningkat menjadi status akreditasi "DISAMAKAN" berdasarkan SKNo.E.IV/PP.03.2//36.A/ 1999 tanggal 29 Maret 1999. Pada tanggal 25 Mei 2005 MA Al Maarif Singosari berganti status menjadi terakreditasi "A" (Unggul) berdasarkan Piagam Akreditasi Nomor A/Kw.134/MA/192/2005 hingga saat ini dengan status yang sama.

Hasil dan Pembahasan

Profesionalitas Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Dalam Pembelajaran Berbasis Online

Untuk meningkatkan Pengembangan Kompetensi Pedagogik, hal yang dilakukan adalah : dapat memahami karakteristik peserta didik yaitu dengan melakukan pendekatan individual dan juga menggunakan biodata peserta didik sebagai referensi. Menurut tenaga pendidik setiap individu peserta didik memiliki ciri, sifat, kecerdasan dan taraf perkembangan yang berbeda, sehingga guru dalam mengajar menggunakan media, metode dan model-model pembelajaran yang bervariasi sehingga akan tercipta suasana pembelajaran yang efektif, kreatif dan menyenangkan.

Sedangkan proses yang dilakukan untuk meningkatkan Pengembangan Kompetensi Kepribadian, hal yang dilakukan adalah : kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Guru harus memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berwibawa dan berakhlak mulia dengan melaksanakan norma hukum dan sosial, memiliki rasa bangga dengan profesi guru, konsisten dengan norma, mandiri, memiliki etos kerja tinggi, memiliki pengaruh positif, diteladani dan disegani, melaksanakan norma religius dan jujur.

Lanjut pengembangan kompetensi sosial dilakukan dengan: kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik dengan

peserta didik, sesama pendidik, dan tenaga kependidikan, orang tua dan wali peserta didik, masyarakat sekitar sekolah dan sekitar di mana guru tersebut tinggal.

Berikut juga untuk pengembangan kompetensi professional dilakukan dengan kemampuan membuat program pembelajaran, penguasaan materi pembelajaran, penguasaan metode dan teknik pembelajaran, penggunaan media dan sumber belajar, pengelolaan kelas, pengelolaan proses pembelajaran, melaksanakan evaluasi, pemanfaatan bimbingan konseling, pelaksanaan administrasi sekolah, dan penelitian tindakan kelas untuk kepentingan pengajaran.

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik

Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi diurus dan dikelola oleh manusia. Manajemen pengembangan sumber daya manusia Madrasah Aliyah Almaarif Singosari, dimulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan atau pelaksanaan dan pengawasan.

Dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik yaitu : Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa temuan dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari dilaksanakan secara sistematis, dan terencana dengan baik mulai dari analisis kebutuhan dan sasaran dengan mempertimbangkan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang serta perubahan teknologi., penetapan program pengembangan seperti workshop, seminar, MGMP Prinsip belajar yang dilakukan adalah dengan dengan pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif dan kondusif. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari yang dilakukan secara situasional, yang menekankan pada kebutuhan dan kepentingan. Dan terakhir adalah penilaian hasil pengembangan dengan mengadakan rapat rutin setiap bulannya supervisi dari Kepala Madrasah.

Pengorganisasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik yakni : Pendidik harus mengembangkan profesionalismenya. Program-program pengembangan yang diusulkan adalah program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pendidik, yaitu mengacu kepada tuntutan kompetensi. Peningkatan kompetensi pendidik dilakukan melalui pelatihan dengan beberapa alasan. Pertama, guru membutuhkan pengetahuan dan keterampilan baru. Kedua guru harus mampu mempersiapkan diri untuk menghadapi perkembangan pendidikan masa kini dan masa yang akan datang. Dalam pengorganisasian kepala madrasah mengadakan komunikasi pengembangan

sumber daya manusia pendidik dengan pihak-pihak yang terlibat,

Pelaksanaan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik yaitu: kompetensi paedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Pengembangan kompetensi pedagogik, pengembangan ini berkaitan dengan kemampuan pendidik mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi memahami peserta didik, perencanaan, evaluasi, dan perancangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki dengan cara perencanaan berkaitan dengan penyusunan perangkat pembelajaran supaya ketika kegiatan pembelajaran telah berlangsung semua administrasi terselesaikan

Pengawasan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik sangat perlu diperhatikan dalam penilaian adalah prinsip kontinuitas, yaitu secara terus menerus mengikuti pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan semua unsur madrasah, baik itu prestasi siswa, guru dan lainnya. Dari hasil evaluasi dapat dijadikan sebagai acuan untuk memperbaiki program madrasah berikutnya menjadi lebih baik.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik

Faktor pendukung dalam pengembangan tenaga pendidik ialah Kopetensi/kemampuan kepala sekolah mengelola tenaga pendidik, kompentensi tenaga pendidik yang sesuai dengan bidang keilmuannya Sarana dan prasarana yang lengkap, keuangan/pembiayaan, peran serta masyarakat dalam pengelolaan tenaga pendidik,

fakor penghambat pengelolaan tenaga pendidik yang berupa, waktu dari tenaga pendidik itu sendiri. Seperti yang dikemukakan oleh kepala sekolah dalam hasil wawancara yang menyebutkan faktor penghambat pengelolaan tenaga pendidik

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kesiapan guru di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari sudah cukup baik dan siap dalam melaksanakan pembelajaran *online*. Kesiapan seorang guru baik fisik dan mental, kompetensi guru yang mencakup kemampuan, keterampilan dan pengetahuan akan teknologi menjadi faktor utama dalam sebuah proses pembelajaran khususnya pembelajaran *online*.
2. Ketersediaan sarana dan prasarana pelaksanaan pembelajaran *online* utamanya kemudahan akses internet di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari telah tersedia dengan baik. Pengelolaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana yang baik akan mendukung kegiatan proses pembelajaran dan meningkatkan kinerja

guru dalam melaksanakan pembelajaran *online*.

3. Kegiatan pembelajaran online di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari kurang optimal karena ponsel atau HP sebagai media komunikasi dalam pembelajaran yang dimiliki peserta didik tidak merata sebab ponsel atau HP yang ada milik orang tua yang biasanya dibawa kerja sehingga informasi dari guru serta pengumpulan tugas menjadi molor. Kurangnya kompetensi guru dalam teknologi, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung dikarenakan minimnya alokasi dana menjadi faktor yang menghambat keberlangsungan pembelajaran *online* tersebut.

Daftar Pustaka

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.2.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 6.
- Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 1992), hlm. 2.
- Michael Armstrong, *The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action*, *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, Panduan Praktis Untuk Bertindak*,(Jakarta: PT Gramedia, 2003), hlm. 507
- Malayu Hasibuan, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 72-73
- Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 139- 140
- Sedarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2009), h. 164
- Susilo Martoyo, *MSUMBER DAYA MANUSIA*,(Yogyakarta: BPFF, 1986), hlm. 62

