



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

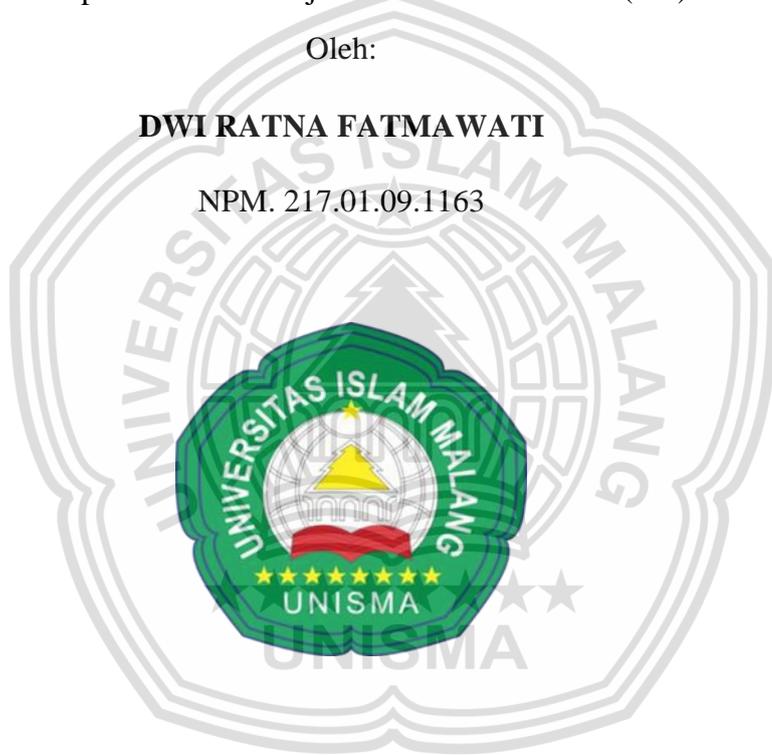
SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik (S-1)

Oleh:

DWI RATNA FATMAWATI

NPM. 217.01.09.1163



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
MALANG**

2022

RINGKASAN

Dwi Ratna Fatmawati, 2021, **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Profesionalitas Tenaga Pendidik Dalam Menghadapi Pembelajaran Berbasis *Online*** (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari), Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang), Dr. H.Slamet Muchsin M.Si, Pembimbing Utama, Retno Wulan Sekarsari, S.AP.,M.AP,M.Pol.Sc, Pendamping.

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? Penelitian 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*.



SUMMARY

Dwi Ratna Fatmawati, 2021, **Management of Professional Human Resource Development in Facing Online-Based Learning** (Case Study at Madrasah Aliyah Almaarif Singosari), Singosari District, Malang Regency), Dr. H. Slamet Muchsin M.Si, Main Advisor, Retno Wulan Sekarsari, S.AP., M.AP, M.Pol.Sc, Companion.

Research Conducted To Find Out The Management of Human Resource Development Professionalism of Educators In The Face of Online-Based Learning, At Madrasah Aliyah Almaarif Singosari. With the description of the problem, namely: 1.) Professionalism of educators in Madrasah Aliyah Almaarif Singosari? 2.) Management of educators' human resource development in online-based learning? 3.) Supporting factors and inhibiting the management of educators' human resource development in online-based learning? This research was carried out during the covid-19 pandemic so that the study prioritized the safety of researchers and informants.

The type of research is qualitative with a type of descriptive research where qualitative descriptive data where this method describes objects in accordance with the circumstances in the field of data that is described systematically, namely the facts on the ground. Mapping Theory in Law No. 14 of 2005 on Teachers and Lecturers article 10 stated that teacher competence includes pedagogical competence, personality competence, social competence and professional competence, Sondang P Siagian, 2012. The implementation of development (training and education) must be based on the methods that have been set out in the development program. Hani Handoko (2010:15) "Every organization is surrounded by an external environment consisting of variables, variables that are largely uncontrollable. Data collection using interview, observation, documentation techniques.

The results of research in this writing, the Presence of Human Resource Development Management Professionalism of Educators in the Face of Online-Based Learning. By exploring the potential of human resources educators to be more professional in the process of learning and teaching, by means of trainings, seminars, workshops, education and so on for the development of professional educators. In human resource development management there is also planning, organizing, directing or implementation and supervision. Although it has been going well but in an organization there must be a supporting factor and obstacle, namely the supporting factors of facilities and infrastructure have been very good from before as well as the potential of educators can be said to have fulfilled professionalism in teaching. Factors inhibit the lack of motivation of educators and spirit in the face of higher education and have not been able to divide the time for it.



Keywords : Human Resource Development, Professionalism of Educators, Online-Based.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pembangunan nasional melebihi peranan sumber daya alam yang dimiliki oleh negara. Asumsi tersebut didasarkan adanya fakta bahwa saat ini terdapat berbagai bangsa yang telah menikmati kesejahteraan dan kemakmuran bagi masyarakatnya dengan mengandalkan sumber daya manusianya, meski tidak memiliki sumber daya alam yang memadai.¹ Hal ini disebabkan karena negara-negara tersebut mampu menciptakan manusia yang berkualitas dan memiliki penguasaan ilmu pengetahuan serta teknologi yang berguna dalam berbagai bidang kehidupan. Karenanya, pengembangan manusia dengan berbagai cara perlu menjadi prioritas bagi negara untuk mencapai tujuan dari pembangunan nasional secara baik.

Pengembangan sumber daya manusia sendiri pada dasarnya dapat dibagi dalam dua tingkatan, yang meliputi pengembangan sumber daya manusia di tingkat makro dan pengembangan sumber daya manusia di tingkat mikro. 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

¹ Muhardi, *Kontribusi Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Bangsa Indonesia*, (Mimbar: Jurnal Sosial dan Pembangunan, 20:4, 2004), hal. 479

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.²

Pendidik didasarkan pada pernyataan Ningrum³ dianggap sebagai anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pendidik yang berkualitas kemudian dapat dianggap sebagai tulang punggung proses pendidikan,⁴ yang mana pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia baik secara mikro dan makro pada dasarnya merupakan siklus yang diawali dari keberadaan pendidik yang berkualitas. Dalam artian bahwa tanpa adanya tenaga pendidik yang berkualitas, maka arah dan tujuan dari pengembangan manusia yang telah ditetapkan tidak akan berjalan secara efektif. Dengan demikian, pendidik merupakan asset penting dalam proses pembangunan yang juga perlu untuk dikembangkan potensi dan kemampuannya sehingga memberikan kontribusi yang lebih baik. 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.

² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 2

³ Epon Ningrum, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (GEA: Jurnal Geografi, 9:1, 2009), hal. 2

⁴ Washington P. Napitupulu, *Mengapa Perlu Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Pendidikan Luar Sekolah (Nonformal)*, (Jurnal Ilmiah VISI PTK-PNF, 1:2, 2006), hal. 8

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 *Secere Acute Respiratory Syndrome Coronavirus2* (SARS-CoV-2).⁵ Lebih lanjut dinyatakan bahwa hanya dalam satu bulan, virus ini telah menyebar di berbagai provinsi di sejumlah negara lain termasuk Thailand, Jepang, dan Korea Selatan. Akibat pesatnya penyebaran virus yang ditularkan dari manusia ke manusia ini, pada beberapa bulan kemudian yakni 2 Maret 2020, kasus Covid-19 pertama kali dilaporkan terjadi di Indonesia dengan jumlah awal dua kasus.⁶ Dan pada 12 Maret 2020, WHO telah mengumumkan Covid-19 sebagai pandemik dengan ratusan ribu kasus yang terjadi di seluruh dunia, termasuk Indonesia.

Akibat tingginya rasio kematian tersebut, Covid-19 yang terjadi di Indonesia bukanlah wabah yang bisa diabaikan begitu saja. Terlebih lagi, bagi orang awam gejala yang ditimbulkan dari Covid-19 menyerupai influenza biasanya. Bahkan pada beberapa kasus juga ditemukan adanya orang yang telah terjangkit Covid-19 namun tidak mengalami gejala. Dengan demikian,

⁵ Adityo Susilo *et al.*, *Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini*, (Jurnal Penyakit Dalam Indonesia, 7:1, 2020), hal. 45

⁶ Adityo Susilo *et al.*, *Loc.Cit.* hal. 46

berbagai upaya juga dilakukan guna mengantisipasi dan mengurangi jumlah penderita Covid-19 di Indonesia, termasuk dengan kebijakan membatasi aktivitas keluar rumah, melakukan pekerjaan dari rumah (*work from home*), serta *social distancing*.⁷ Lebih lanjut lagi, pemerintah juga melakukan kebijakan dengan penutupan beberapa akses jalan dalam waktu tertentu, pembatasan jumlah transportasi, pembatasan jam operasional transportasi, dan berbagai kebijakan lainnya termasuk pemberlakuan sistem pembelajaran secara *online*.⁸

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.⁹ Karenanya, pelaksanaan pembelajaran pun dilakukan tidak dalam ruang kelas untuk meminimalisir adanya kontak fisik antar siswa dengan siswa lain atau dengan pendidik. Hal ini kemudian berimplikasi pada munculnya pembelajaran secara daring, di mana sistem tersebut merupakan sistem pembelajaran yang baru di Indonesia. Akibatnya, berbagai penyesuaian perlu dilakukan oleh berbagai pihak sehingga pembelajaran tetap terlaksana secara efektif. Namun faktanya, pembelajaran

⁷ Nur Rohim Yunus dan Annissa Rezki, Kebijakan Pemberlakuan Lockdown sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19, (Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I, 7:3, 2020), hal. 228

⁸ Nur Rohim Yunus dan Annissa Rezki, *Loc. Cit.* hal. 228-229.

⁹ Firman, dan Sari Rahayu Rahman, *Pembelajaran Online di Tengah Pandemi Covid-19*, (Indonesian Journal of Education Science, 2:2, 2020), hal. 81

daring saat ini masih kerap dianggap mempersulit proses kegiatan belajar mengajar.

Pembelajaran daring sebagai sistem yang baru terlaksana, dalam implementasinya masih terdapat tingginya intensitas hambatan pelaksanaan pembelajaran. Hambatan tersebut meliputi minimnya fasilitas di tempat tinggal murid dan pendidik (kepemilikan perangkat atau media komunikasi, serta akses internet atau jaringan), tidak kondusifnya pembelajaran di rumah, pembelajaran yang terfokus pada pendidik dan bukan proses interaktif yang melibatkan keaktifan siswa. Terlebih lagi, tenaga pendidik yang dianggap belum banyak melek teknologi juga menyebabkan hambatan atas perubahan drastis tersebut. Akibatnya, berbagai masalah termasuk ketidaksiapan pendidik menghadapi perubahan menyebabkan masalah berupa tidak efektifnya proses pembelajaran dan penerimaan peserta didik atas materi yang disampaikan tidak maksimal.¹⁰ Salah satu sekolah di mana tenaga pendiknnya juga mengalami permasalahan tersebut dialami oleh Madrasah Aliyah Almaarif, Kabupaten Malang.

Madrasah Aliyah Almaarif atau yang selanjutnya disebut sebagai Madrasah Aliyah Almaarif Singosari merupakan sekolah menengah atas berbasis Islam yang berada di Jalan Ronggolawe Nomor 7, Desa Pagentan, Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang. Madrasah Aliyah Almaarif Singosari merupakan lembaga pendidikan yang telah berada sejak Tahun 1923

¹⁰ Ana Shofiana Syatiri, *Pendidikan Daring di Masa Covid-19*, Diakses dari <https://www.kompas.com/edu/read/2020/08/12/112834471/pendidikan-daring-di-masa-covid-19?page=all> pada 28 April 2021

di Kabupaten Malang, di mana pada awal pendiriannya Madrasah Aliyah Almaarif Singosari dinamakan sebagai Madrasah Misbahul Wathon. Dalam perkembangannya, Madrasah Misbahul Wathon kemudian mengalami perubahan nama menjadi Madrasah Nahdlatul Wathon pada Tahun 1929 dan kemudian berubah nama lagi sekaligus secara resmi meningkat menjadi status akreditasi terdaftar dengan nama Madrasah Aliyah Almaarif pada tanggal 29 Agustus 1983. Peningkatan status akreditasi tersebut lambat laun mengalami perubahan, hingga saat ini status Madrasah Aliyah Almaarif Singosari adalah terakreditasi “A (Unggul)” didasarkan pada iagam Akreditasi Nomor A/Kw.134/MA/192/2005 tanggal 27 Mei 2005.¹¹

Madrasah Aliyah Almaarif Singosari dalam upaya mendukung kebijakan pemerintah untuk mengurangi potensi penyebaran Covid-19, saat ini juga melakukan pembelajaran dengan sistem daring. Namun dalam wawancara pendahuluan yang dilakukan terhadap salah satu pendidik di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari bernama Ibu Himmah Mufidah (selanjutnya disebut sebagai Ibu Mufidah), dijelaskan bahwa pelaksanaan pembelajaran daring yang telah terlaksana sejak Bulan Maret 2020 masih belum kondusif dan terdapat banyak kendala. Hal ini juga diungkap oleh murid Madrasah Aliyah Almaarif Singosari bernama Nabilah Saniyah (selanjutnya disebut sebagai Saniyah) dalam wawancara pendahuluan bahwa tidak terfasilitasinya sarana pembelajaran secara penuh, disertai dengan tidak nyaman dan tidak kondusifnya kondisi tempat tinggal untuk pembelajaran daring menyebabkan

¹¹ Dokumen Madrasah Aliyah Almaarif Singosari

dampak berupa kemalasan yang meningkat hingga penurunan kemampuan dan hasil belajar siswa.

Berdasarkan wawancara pendahuluan terhadap kedua narasumber tersebut, secara lebih lanjut ditemui fakta bahwa faktor utama tidak efektifnya pembelajaran lebih banyak juga disebabkan adanya ketidaksiapan pendidik dalam pelaksanaan pengajaran. Saniyah menyatakan bahwa metode pembelajaran yang monoton (pemberian tugas dan presentasi guru) dianggap terlalu terpusat pada guru dan secara minim melibatkan keaktifan siswa. Sehingga pembelajaran daring tidak lebih memudahkan siswa dalam menyerap materi jika dibandingkan pelaksanaan pembelajaran secara langsung (tatap muka). Selain itu Ibu Mufidah juga mengutarakan bahwa belum terdapat pelatihan bagi guru untuk melaksanakan pembelajaran daring dari pemerintah dan dari pihak sekolah, yang kemudian dianggap sebagai faktor atas ketidaksiapan guru dalam pengajaran.

Fakta yang diungkap tersebut menjadi dasar asumsi bahwa pengembangan potensi dan kemampuan pendidik di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari merupakan urgensi yang perlu diprioritaskan untuk dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran secara daring. Terlebih lagi seperti dijelaskan pada paparan sebelumnya, bahwa pendidik merupakan tulang punggung dari proses pendidikan yang berkualitas. Sehingga pengembangan potensi dan kemampuan pendidik di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari, termasuk kemampuan dalam pelaksanaan pembelajaran secara daring diasumsikan dapat berimplikasi pada peningkatan

kualitas pembelajaran. Lebih lanjut lagi pengembangan potensi dan kemampuan pendidik bahkan juga telah menjadi kebijakan pemerintah dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 6 Tahun 2007 Tentang Standarisasi Akademik dan Kompetensi Guru; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen; dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, yang mana dinyatakan bahwa pendidik perlu untuk dikembangkan menjadi sumber daya profesional.¹²

Berkaitan dengan pengembangan pendidik, diungkapkan dalam penelitian Nurlindah *et al.*¹³ bahwa manajemen sumber daya pendidikan merupakan langkah penting yang dapat dilakukan. Manajemen sumber daya pendidikan melibatkan suatu proses kerjasama sistematis dan komprehensif (menyeluruh) dan menjadi bagian penting dalam pengembangan profesional sumber daya pendidikan, termasuk pendidik atau guru.¹⁴ Lebih lanjut lagi dijelaskan bahwa dalam manajemen pengembangan pendidik dapat dilaksanakan dalam tahapan-tahapan yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, yang mana keseluruhan tahap tersebut merupakan rangkaian yang diharapkan mampu meningkatkan

¹² Ipong Dekawati, Manajemen Pengembangan Guru, (Jurnal Cakrawala Pendidikan, 30:2, 2011), hal. 204

¹³ Nurlindah, Muh. Khalifaf Mustami, dan Musdalifah, Manajemen Pendidik dan tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, (Jurnal Idaarah, 4:1, 2020), hal. 40

¹⁴ Ashepi Zulham, Alben Ambarita, Sowiyah, Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP Islam Terpadu Ar Raihan Bandar Lampung, (Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan, 4:4, 2016).

profesionalisme tenaga pendidik, termasuk dalam pengajaran dengan sistem baru pada masa pandemic Covid-19.

Maka dari itu beberapa hal yang menjadi akar permasalahan mengapa peneliti peneliti mengangkat topik ini karena:

1. Ketidaksiapan tenaga pendidik dalam pengajaran, Sehingga pembelajaran *online* tidak lebih memudahkan siswa dalam menyerap materi jika dibandingkan pelaksanaan pembelajaran secara langsung (tatap muka).
2. Belum terdapat pelatihan untuk tenaga pendidik dalam pembelajaran *online* dari pemerintah.
3. Tidak terfasilitasinya sarana pembelajaran secara penuh, disertai dengan tidak nyaman dan tidak kondusifnya kondisi tempat tinggal untuk pembelajaran daring menyebabkan dampak berupa kemalasan yang meningkat hingga penurunan kemampuan dan hasil belajar siswa.

Pemaparan tersebut kemudian menjadi dasar ketertarikan peneliti untuk membahas terkait “**Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Profesionalitas Tenaga Pendidik dalam Menghadapi Pembelajaran Berbasis *Online*** (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari)” yang tujuannya adalah untuk mengulas pelaksanaan manajemen pengembangan profesionalisme guru atau pendidik di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari dalam pelaksanaan pembelajaran dengan sistem *online*.

B. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti kemudian menetapkan adanya rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana profesionalisme tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari dalam pembelajaran berbasis *online*?
2. Bagaimana manajemen sumber daya manusia pendidik dalam pembelajaran berbasis *online* di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam pembelajaran berbasis *online* di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari?

C. Tujuan

Mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, peneliti kemudian menetapkan adanya tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan profesionalisme tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari dalam pembelajaran berbasis *online*.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam pembelajaran berbasis *online* di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari.
3. Untuk mengetahui dan menjabarkan faktor pendukung dan penghambat manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam pembelajaran berbasis *online* di Madrasah Aliyah Almaarif Singosari.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat secara umum dalam bidang administrasi publik dan pelaksanaan manajemen pengembangan pendidik. Adapun secara lebih lanjut, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat dalam hal berikut.

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan “Sumber Daya Manusia Profesionalitas Tenaga Pendidik Dalam Menghadapi Pembelajaran Berbasis *Online*” di Madrasah Aliyah Al-Maarif Singosari.

2. Manfaat Praktis

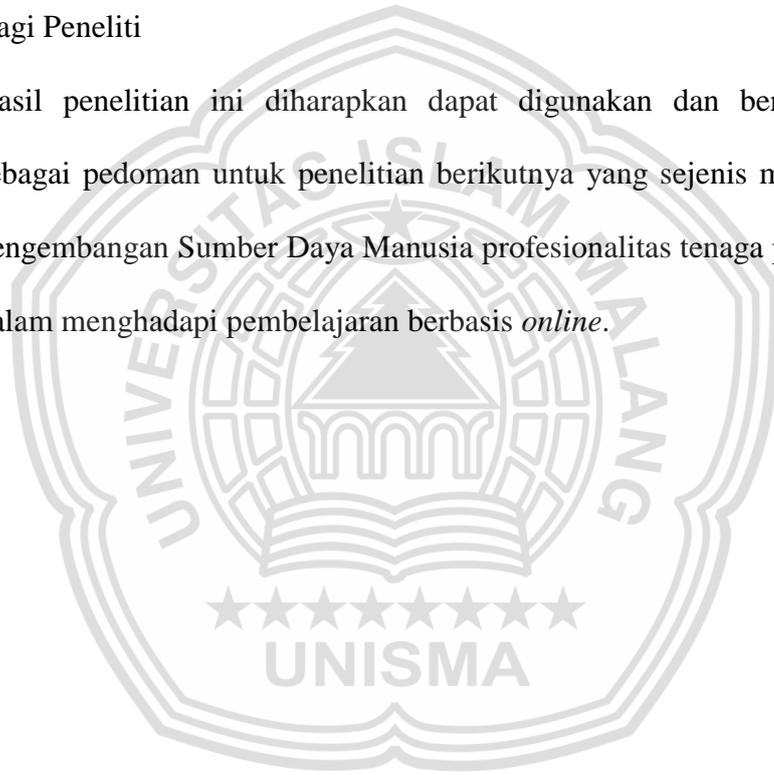
- a. Bagi Sekolah
Dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan pembinaan serta pengembangan bagi guru agar bisa lebih professional dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan menggunakan dan mengelola berbagai media-media pembelajaran sehingga pembelajaran menjadi lebih bermutu, dan menyediakan berbagai macam fasilitas dalam.
- b. Bagi Guru
Untuk memberikan masukan tentang pentingnya sumber daya manusia profesionalitas tenaga pendidik yang tepat dalam rangka memperbaiki proses pembelajaran agar lebih baik dan berkualitas.

c. Bagi Siswa

Sangat diharapkan dengan adanya daya dukung sumber daya pendidikan yang baik dapat menumbuhkan motivasi belajar peserta didik, dan peserta didik tidak bermalas-malasan dalam mengikuti proses pembelajaran.

d. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat sebagai pedoman untuk penelitian berikutnya yang sejenis mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia profesionalitas tenaga pendidik dalam menghadapi pembelajaran berbasis *online*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. 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.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada pihak madrasah khususnya bagian kurikulum dan pihak terkait yang menangani urusan pengembangan pendidik agar dapat merancang kegiatan yang teratur tentang program kualifikasi dan penyentaraan sertifikasi agar program ini akan terarah dan teratur dengan tujuan yang diinginkan supaya terlaksana dengan fokus.
2. Bagi tenaga pendidik, disarankan agar lebih meningkatkan kesiapan dan kreatifitasnya dalam melakukan pembelajaran *online* dengan mencoba aplikasi-aplikasi pembelajaran lainnya yang memudahkan interaksi antara tenaga pendidik dan peserta didik misalnya penggunaan *google classroom*, *e-learning*, *zoom meeting* dan lainnya.
3. Bagi sekolah, diharapkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat menjadi masukan dalam pelaksanaan pembelajaran *online*. Dan bagi peneliti selanjutnya disarankan agar peneliti selanjutnya lebih meneliti tidak terpaku pada persepsi guru, metode dalam pembelajaran daring dan pendukung sarana dan prasarananya saja namun juga hasil atau prestasi belajar siswa dalam pembelajaran daring serta peran serta orang tua.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- 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 Strategik, 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: BPF, 1986), hlm. 62

JURNAL DAN SKRIPSI :

- Adlina, F. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Peniingkatan Mutu Pendidik*. *Tesis*. <http://digilib.uin-suka.ac.id> Diakses pada tanggal 25 Maret 2021.
- Ashadi, F. (2017). *Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini*. *Jurnal Pembelajaran Fisika*, Vol. 5 No. 4, . <https://media.neliti.com/media/publications/116218-ID-none.pdf>
- Ashepi Zulham, A. A. (2016). *Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru Di Smp Islam Terpadu Ar Raihan Bandar Lampung*.

- Manajemen Pendidikan*. <http://jurnal.fkip.unila.ac.id>. Diakses pada tanggal 24 April 2021.
- Dhofir, M. (2018). Karakter Guru Profesional. <http://ejournal.kopertais4.or.id> Diakses Pada Tanggal 17 April 2021.
- Dini Alwiyah, N. I. (Januari 2018). Keterampilan Mengajar Guru Dan Kesiapan Belajar Siswa Sebagai Determinan Terhadap Hasil Belajar Siswa. *Manajerial, Vol. 3 No.4* , Hal - 95. <https://ejournal.upi.edu>. Diakses Pada Tanggal 17 April 2021.
- Maesaroh. (2019). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Hj. Isriati. *Skripsi*. <http://eprints.walisongo.ac.id> Diakses Pada Tanggal 29 Maret 2021.
- Muhardi. (Desember 2004 :). Kontribusi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Bangsa Indonesia. *Volume Xx No. 4*. <https://ejournal.unisba.ac.id>. Diakses Pada Tanggal 15 April 2021.
- Napitupulu, W. P. (2006). Mengapa Perlu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Untuk Muhardi. (Desember 2004 :). Kontribusi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Bangsa Indonesia. *Volume Xx No. 4*. <https://ejournal.unisba.ac.id>. Diakses Pada Tanggal 2 April 2021.
- Ningrum, E. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurusan Pendidikan Geografi Fpips-Upi*. <https://ejournal.upi.edu>. Diakses Pada Tanggal 2 April 2021.
- Nurlindah, M. K. (Juni 2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Idaarah, Vol. Iv, No. 1*,. <http://journal.uin-alauddin.ac.id> Diakses Pada Tanggal 3 April 2021.
- Nurbayti, D. (2019). Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Mts Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung. Skrip (Adlina, 2015) *Skripsi: Manajemen Pendidikan Islam*. <http://repository.radenintan.ac.id> Diakses Pada Tanggal 29 Maret 2021.
- Puspasari, D. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Fisipol. *Skripsi*

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. <http://digilib.uin-suka.ac.id> Diakses Pada Tanggal 29 Maret 2021.

Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. <https://www.neliti.com> Diakses Pada Tanggal 3 April 2021.

Rahmat, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru. Tesis. Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Agama Islam. <http://digilib.uin-suka.ac.id> Diakses Pada Tanggal 29 Maret 2021.

Sari, M. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Skripsi Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam. <http://repo.sitory.radenintan.ac.id> Diakses Pada Tanggal 29 Maret 2021.

