

Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan dan Pengembangan Learning Management System (LMS) di Sebuah Institusi Pendidikan

Suryo Dinar Saputra¹, Zulfitria²

Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email: suryo.danar@iptrisakti.ac.id¹, zulfitri81gmail.com²

RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2024-01-19

Revised : 2024-01-22

Accepted: 2024-01-22

KEYWORD

E-Learning, LMS, Competency, Human Resources

KATA KUNCI

E-Learning, LMS, Kompetensi, SDM

ABSTRACT

This research aims to analyze HR competencies in the management and development of Learning Management Systems (LMS) in educational institutions, as well as identify factors that influence the effectiveness of LMS use. The primary research problem is that the success of LMS implementation is often hampered by the lack of competence of the human resources who manage and develop it, with the focus often being solely on the LMS platform. The novelty of this research lies in its emphasis on the importance of HR competency in LMS management, including the roles of administrators, teachers, and students in achieving effective and efficient learning through the LMS. The research uses qualitative methods with a case study approach at several higher education institutions in Indonesia, collecting data through interviews, observations, and document analysis related to the use of LMS. The research results indicate that HR competency greatly influences the effectiveness of LMS use. Institutions with competent human resources show higher success in achieving learning goals. Solutions to improve HR competency include external training, comparative studies, and updating internal knowledge through independent learning.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis kompetensi SDM dalam pengelolaan dan pengembangan Learning Management System (LMS) di institusi pendidikan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penggunaan LMS. Persoalan Penelitian yang menjadi perhatian utama yaitu keberhasilan implementasi LMS sering terhambat oleh kurangnya kompetensi SDM yang mengelola dan mengembangkannya, dengan fokus yang sering hanya pada platform LMS. Selanjutnya yang menjadi Kebaruan Penelitian antara lain penelitian ini menekankan pentingnya kompetensi SDM dalam pengelolaan LMS, mencakup peran admin, pengajar, dan peserta didik untuk mencapai pembelajaran yang efektif dan efisien melalui LMS. Metode Penelitian Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada beberapa institusi pendidikan tinggi di Indonesia, mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen terkait penggunaan LMS. Hasil Penelitian antara lain Kompetensi SDM sangat mempengaruhi efektivitas penggunaan LMS. Institusi dengan SDM berkompeten menunjukkan keberhasilan lebih tinggi dalam mencapai tujuan pembelajaran. Solusi untuk meningkatkan kompetensi SDM meliputi pelatihan eksternal, studi banding, dan pembaruan pengetahuan internal melalui pembelajaran mandiri.

1. Pengantar

Perkembangan teknologi dan jaringan internet yang pesat membuat dunia ini seolah tanpa batas. Arus komunikasi yang timbul membawa dampak yang sangat signifikan diberbagai bidang kehidupan. Demikian pula yang terjadi dalam bidang pendidikan kehadiran mereka dianggap mampu mengatasi hambatan-hambatan dalam proses kegiatan pembelajaran. Utamanya dalam sumber bahan ajar dan penggunaan media pembelajaran dan tentunya dalam proses kegiatan pembelajaran itu sendiri.

Kegiatan pembelajaran yang identik dilakukan di kelas dapat di hadirkan dalam ruang *virtual* (maya) melalui kehadiran teknologi dan jaringan internet yang mumpuni. Pembelajaran Elektronik (*E-Learning*) yang berbasis web (*Web based Learning*) disempurnakan dengan kehadiran *Learning Management System* (LMS) sebuah suatu aplikasi piranti lunak yang digunakan untuk administrasi, dokumentasi, pelaporan, otomatisasi, dan penyampaian suatu proses pembelajaran (Ellis, 2009 dalam Zulviana dkk, 2021:14). LMS yang ditujukan untuk sistem pembelajaran jarak jauh (*distance learning*) berhasil membuat pembelajaran dapat dilakukan di mana saja, kapan saja dan dengan siapa saja.

Penggunaan LMS dalam pembelajaran *E-Learning* di sebuah Institusi Pendidikan dalam praktek pengoperasiannya sangat bergantung dari peran Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya. SDM tersebut memiliki peran yang terdiri atas Admin sebagai pengelola, Guru atau Dosen sebagai pengajar dan Murid atau mahasiswa sebagai peserta didik. Ketiganya memiliki peran yang saling terkait satu sama lain. Kolaborasi yang baik dari ketiga peran tersebut merupakan sebuah indikator kesuksesan kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan menggunakan LMS.

2. Pembahasan

a. Learning Management System (LMS)

Learning Management System (LMS) merupakan salah satu bentuk dari Pembelajaran Elektronik (*E-Learning*) yang berbasis pada pembelajaran berbasis web (*Web based Learning*). *Learning Management System* (LMS) atau *Course Management System* (CMS), juga dikenal sebagai *Virtual Learning Environment* (VLE) merupakan aplikasi perangkat lunak yang digunakan oleh kalangan pendidik, baik universitas / perguruan tinggi dan sekolah sebagai media pembelajaran online berbasis internet (*e-learning*). (Amiroh, 2012 dalam Anggriawan, 2019) LMS merupakan suatu aplikasi atau software yang digunakan untuk

mengelola pembelajaran online yang meliputi beberapa aspek yaitu materi, penempatan, pengelolaan, dan penilaian (Mahnegar, 2012 dalam Hardika, 2021:146). Gambaran LMS dalam *E-Learning* dapat dilihat dalam bagan berikut ini.



Bagan 1. Kaitan Pembelajaran Jarak Jauh, E-Learning, dan LMS (Zulviana dkk, 2021:3)

Melalui bagan di atas posisi LMS ada pada pembelajaran berbasis web. Hal ini juga ditandai dengan perkembangan pesat LMS saat era World Wide Web di tahun 1990an dan mulai menyebar ke seluruh dunia akibat masifnya perkembangan teknologi dan jaringan internet. Di Indonesia, LMS mulai masuk sejak awal 2000an dan menjadi primadona baru dalam kegiatan pembelajaran di perguruan tinggi. Populernya LMS di Indonesia di tandai dengan mulai meratanya pembangunan infrastruktur komunikasi yang mulai menyediakan jaringan internet

Selain itu platform LMS yang bersifat open source menawarkan kebebasan dalam kostumisasi dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan dari institusi pendidikan tersebut turut memberi andil yang signifikan. Beberapa platform LMS open source yang meramaikan persaingan tersebut antara lain Moodle, Claroline, aTutor, Dokeos dan Chamilo. Kemudian disusul dengan kehadiran Google Classroom dan Microsoft Team yang akrab digunakan juga saat ini. Kehadiran platform LMS tersebut mewarnai perjalanan *E-Learning* di Indonesia yang tidak hanya digunakan dan di kembangkan namun juga turut menginspirasi lahirnya platform LMS buatan anak negeri, sebut saja Sevima Edlink, Learning Suite, Ruang Guru, QuBisa, dll.

Ditahap awal perkembangannya LMS digunakan untuk mengelola materi bahan ajar dan memberikan aktivitas pembelajaran seperti, penugasan, diskusi online dan quiz. Seiring dengan perkembangan teknologi yang makin masif, LMS terus mengalami inovasi. Integrasi teknologi Augmented Reality (AR), kecerdasan buatan (AI), analisis data, dan *user experience* dan *user interface* yang lebih interaktif semakin meningkatkan gairah pembelajaran menggunakan LMS. Dan kini LMS

semakin diadopsi tidak hanya oleh lembaga pendidikan, melainkan juga oleh organisasi, dan perusahaan untuk memberikan pelatihan dan pembelajaran jarak jauh.

Ketangguhan LMS sebagai sebuah sistem pembelajaran telah teruji ketika pandemi Covid-19 melanda seluruh negeri tak terkecuali di Indonesia. Dalam waktu yang relatif singkat berbagai Institusi Pendidikan di Indonesia baik dari tingkat sekolah dasar hingga perguruan tinggi berusaha dengan sekuat tenaga mendayagunakan sumber daya yang mereka miliki untuk tetap bisa menjalankan pembelajaran dengan baik. Berbagai macam platform LMS baik yang bersifat open source maupun berbayar digunakan oleh institusi-institusi pendidikan tersebut guna mendukung pembelajaran yang tetap harus berjalan kendati pandemi Covid-19 menghadang.

b. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Beberapa Definisi mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) menurut pendapat beberapa ahli diantaranya, SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. (Sumarsono, 2003:4). Pendapat lain mengenai definisi SDM adalah Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. (Hasibuan, 2003)

Kompetensi didefinisikan sebagai “keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan karakteristik lain yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara efektif (Jackson dan Schuler, 2003 dalam Rahadi, Susilowati, dkk:8). Definisi lain dari kompetensi sebagai kombinasi dari pengetahuan, pengalaman, sikap/atribut yang produktif dan kombinasi yang tepat dari keterampilan fungsional dan teknis untuk mewujudkan sesuatu. Dari beberapa definisi SDM dan Kompetensi di atas dapat disimpulkan Kompetensi SDM adalah gabungan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan daya pikir dan dan fisik seseorang untuk menghasilkan pekerjaan atau tugas dengan standar yang telah ditetapkan.

c. Kompetensi SDM dalam Pengelolaan dan Pengembangan LMS

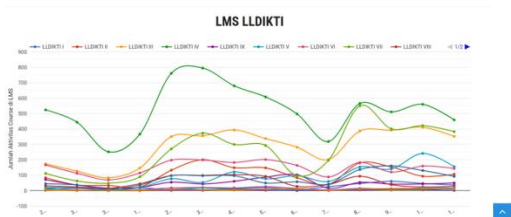
Seperti sudah dijelaskan di paragraf sebelumnya, LMS telah sukses dan teruji saat kita menghadapi pandemi Covid-19. Berbagai pilihan LMS yang tersedia secara masif mampu dimaksimalkan dengan baik oleh berbagai institusi pendidikan yang ada di Indonesia. Keberhasilan ini tidak semata karena kecanggihan yang dimiliki oleh LMS sebagai sebuah sistem pembelajaran berbasis teknologi. Peran dari SDM di berbagai institusi pendidikan di Indonesia yang bekerja di balik layar dalam pengelolaan dan pengoperasian LMS maupun SDM yang terlibat langsung dalam kegiatan pembelajaran di LMS seperti Guru/Dosen dan peserta didik memiliki peran yang tidak kalah penting.

Menjamurnya pilihan platform LMS saat ini merupakan berkah tersendiri bagi sebuah institusi pendidikan sebagai pengguna. Pilihan tersebut dapat menyesuaikan kebutuhan dan anggaran yang tentunya berbeda antar institusi pendidikan. Pilihan yang beragam dari yang siap pakai ataupun memerlukan beberapa *setting* penyesuaian, dari yang bersifat open source maupun berbayar dapat digunakan dengan mudah. Kemudahan-kemudahan yang ditawarkan oleh berbagai platform LMS saat ini antara lain integrasi dengan sistem akademik dan keuangan, integrasi dengan platform video conference, integrasi dengan sistem plagiarisme dan masih banyak yang lainnya.

Kemudahan-kemudahan yang ditawarkan oleh berbagai platform LMS tersebut seperti memanjakan kita akan kemudahan penggunaan teknologi dalam mendukung sistem pembelajaran maupun pelatihan di sebuah institusi. Jika kita cermati secara seksama selama pandemi Covid-19 dimana setiap institusi yang menyelenggarakan kegiatan pembelajaran maupun pelatihan dapat dengan baik mengembangkan dan mengelola sistem pembelajaran menggunakan LMS. Akan tetapi setelah pandemi berakhir banyak dari institusi tersebut justru mengalami kesulitan dalam penggunaan LMS ketika pembelajaran kembali ke era normal.

Sungguh sebuah fenomena yang menarik bukan? Selama 3 tahun ditempa dalam kondisi yang tidak memungkinkan mengadakan pembelajaran secara konvensional di kelas berhasil dilewati dengan baik. Namun di saat keadaan kembali seperti semula, justru mengalami banyak kendala dalam penggunaan LMS di beberapa institusi pendidikan tersebut. Penulis mencoba mengambil *sampling data* dari Institusi Pendidikan Tinggi yang ada di Indonesia. Indikator tersebut dapat dilihat dari jumlah aktivitas *course* (Mata Kuliah) aktif di LMS

yang ada di beberapa institusi pendidikan tinggi yang bisa kita lihat sebagai berikut.



Gambar 1. Partisipasi Aktif Course LMS Institusi Pendidikan Tinggi Indonesia di laman spada.kemdikbud.go.id spada.kemdikbud.go.id/course/lmspt.php

Ketika pandemi berlangsung dikurun waktu 2020-2023 tingkat partisipasi aktif course LMS yang berlangsung di institusi pendidikan setingkat universitas maupun institut rata-rata berada di kisaran angka 5000-100.000 dan untuk tingkat politeknik maupun sekolah tinggi rata-rata berkisar di angka 500-5000. Saat penulis mengakses kembali pada spada.kemdikbud.go.id/course/lmspt.php tingkat partisipasi aktif course LMS menurun jauh untuk tingkat universitas maupun institut rata-rata berada di kisaran angka 100-5000 dan pada tingkat politeknik maupun sekolah tinggi berada di kisaran 50-500. Hanya ada beberapa institusi pendidikan tinggi di daerah Jawa Timur dan Jakarta yang memiliki nilai di atas rata-rata. Informasi terkini dari partisipasi aktif course LMS tersebut dapat dilihat dari link berikut ini.

d. Permasalahan terkait Kompetensi SDM dalam Pengelolaan dan Pengembangan LMS

Sebagai praktisi yang bergelut dalam bidang E-Learning dan sudah terlibat dalam beberapa pengembangan dan pengelolaan LMS di berbagai institusi pendidikan dan pelatihan, penulis mencoba memberikan opini terkait fenomena ini. Akar masalah dari fenomena ini adalah SDM di setiap institusi yang tidak hanya terlibat di balik layar dalam pengelolaan dan pengembangan LMS dalam hal ini orang yang berperan sebagai Admin LMS dan SDM yang terlibat langsung dalam kegiatan pembelajaran melalui LMS yakni guru/dosen dan peserta didik.

Permasalahan utama Admin LMS yang ada di setiap institusi pendidikan adalah kurangnya kompetensi yang dimiliki dalam pengembangan dan pengelolaan *sustainability* (keberlanjutan) LMS yang ada di institusi mereka. Masalah yang mereka hadapi hampir lebih bersifat teknis, seperti *gap* (jarak) teknologi antara pengetahuan yang mereka

miliki dan kuasai dengan sistem LMS terbaru yang digunakan, kesulitan mengintegrasikan sumber daya yang ada di institusi dengan spesifikasi kebutuhan sistem LMS, kurangnya wawasan akan pentingnya LMS untuk menjawab kebutuhan pembelajaran di masa depan dan terakhir tidak memiliki kemampuan dalam mengembangkan dan mengelola LMS tanpa bantuan *vendor* (penyedia jasa) LMS.

Sedangkan permasalahan yang umum terjadi dari Guru/Dosen antara lain tidak mampu secara mandiri mengelola pembelajaran di LMS tanpa bantuan admin, kurangnya wawasan dan kemampuan dalam bidang teknologi, merasa lebih leluasa mengajar dalam kelas konvensional dan terakhir operasional pembelajaran LMS lebih mahal karena tidak lagi mendapatkan *support* (bantuan) dari pemerintah berupa pulsa dan paket data. Permasalahan dari sisi peserta didik kebosanan dari variasi pembelajaran LMS yang diberikan oleh Guru/Dosen, keinginan untuk berinteraksi langsung dengan rekan sejawat di kampus /sekolah, dan terakhir keterbatasan alat berupa *smartphone* dan laptop serta paket data.

e. Solusi Permasalahan terkait Kompetensi SDM dalam Pengelolaan dan Pengembangan LMS

Dari beberapa permasalahan yang dialami oleh ketiga peran yang terlibat dalam sistem pembelajaran berbasis LMS terutama dalam peran admin, terdapat permasalahan utama yang penulis soroti yakni permasalahan terkait kompetensi SDM. Dimana dalam menjalankan fungsi pengelolaan dan pengembangan, kompetensi SDM yang dimiliki oleh seorang admin sangat mempengaruhi keberlanjutan pembelajaran menggunakan LMS. Sebuah hal yang jarang disadari para *stakeholder* (pemangku jabatan) di setiap institusi pendidikan. Asalkan sebuah institusi telah memiliki LMS dalam sistem pembelajaran di institusinya dianggap sebagai institusi yang melek teknologi dan canggih. Padahal dalam kenyataannya tidak demikian, karena pembelajaran menggunakan LMS bisa dikatakan berhasil jika tujuan pembelajaran yang telah di rumuskan berhasil dicapai dengan pendayagunaan LMS sebagai sebuah alternatif solusi yang efektif dan efisien bagi Guru/Dosen dan peserta didik selain pembelajaran dengan metode konvensional/klasikal di kelas.

Menurut penulis, solusi dari permasalahan pengelolaan dan pengembangan LMS yang di alami oleh peran seorang admin sebenarnya cukup mudah. Seorang admin di sebuah institusi yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan pengembangan

LMS di institusinya dapat meningkatkan kompetensi dengan dua sisi yakni eksternal dan internal. Dari sisi eksternal seorang admin dapat mengikuti pelatihan-pelatihan yang terkait dengan LMS, selain itu dapat juga melakukan Studi Banding ke institusi pendidikan lain yang dianggap berhasil dalam melakukan pengelolaan dan pengembang LMS. Sedangkan dari sisi internal, seorang admin harus mau dan mampu untuk mengupgrade kompetensinya dengan belajar secara sungguh-sungguh, tidak cepat puas terhadap hasil yang sudah di capai, dan selalu haus akan pengetahuan baru.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Darmayanti dkk. (2021) bahwa fokus pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan antaranya adalah menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi para pendidik. Temuan mereka menyoroti domain pengembangan yang penting untuk meningkatkan kompetensi, yang dapat diterapkan pada konteks manajemen LMS di sekolah.

3. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan diatas, penulis menyimpulkan adanya keterkaitan yang erat dari kompetensi SDM dalam pengelolaan dan pengembangan LMS di sebuah institusi pendidikan. Dapat dikatakan demikian karena secanggih dan sehebat apapun dari LMS yang digunakan tidak akan maksimal hasilnya jika SDM yang mengelola dan menjalankan tidak memiliki kompetensi yang mumpuni terkait dalam bidang pendidikan, teknologi maupun LMS itu sendiri. Keberhasilan pembelajaran menggunakan LMS dapat dilihat jika tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan sebelumnya dapat tercapai melalui pendayagunaan LMS secara efektif dan efisien.

Kompetensi SDM dalam pengelolaan dan pengembangan LMS di sebuah institusi pendidikan hendaknya menjadi fokus utama para pemangku jabatan dalam institusi tersebut. Peningkatan kompetensi SDM dalam pengelolaan dan pengembangan LMS dapat dilakukan dalam dua sisi baik eksternal maupun internal. Di dalam pengelolaan dan pengembangan LMS di sebuah institusi bukan hanya berbicara dan fokus tentang platform LMS apa yang digunakan, namun juga berbicara dan fokus oleh siapa yang menggunakan.

4. Daftar Pustaka

Anggriawan, F. S. (2019). Pengembangan Learning Management System (LMS) Sebagai Media Pembelajaran Untuk Sekolah Menengah Sederajat. <https://doi.org>

- Darmayanti, E. F., Lelawati, N., & Fitriani, F. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM Um Metro*, 6(2), 166. <https://doi.org>
- Hardika, R. T. (2021). Pengembangan Learning Management System (LMS) Dalam Implementasi Media Pembelajaran Di Perguruan Tinggi. *Perspektif*, 1(2), 143–150. <https://doi.org>
- Hasibuan, H. M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. Mi. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia. <https://www.researchgate.net>
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi manajemen sumberdaya manusia dan ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Zulviana, T., Bar, J., Murhananto, P., & Wadi, S. (2021). Optimalisasi Penggunaan Learning Management System (LMS) dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).