

KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN LEARNING MANAGEMENT SYSTEM (LMS): DI INSTITUSI PENDIDIKAN

Penulis : Suryo Dinar Saputra¹, Zulfitria², Imron Gusroni³
Institusi : Institut Pariwisata Trisakti¹, Universitas Muhammadiyah Jakarta², Universitas Indonesia Maju³
Email Korespondensi : suryo.danar@iptrisakti.ac.id
DOI : 10.53947/perspekt.v3i6.6816

Abstrak

Berbicara mengenai pendidikan di era digital saat ini tak lepas dari penggunaan teknologi baik sebagai *tools* (alat), *learning resource* (sumber bahan ajar) dan *learning media* (media pembelajaran). Adanya teknologi tentu saja mampu memudahkan dan mengurangi hambatan-hambatan yang sering terjadi di dalam kegiatan pembelajaran. Terlebih di dalam sebuah institusi, baik institusi pendidikan, pelatihan maupun institusi lainnya. Learning Management System (LMS) merupakan salah satu bentuk turunan dari pembelajaran E-Learning yang memiliki dsar pembelajaran berbasis web. Penggunaan LMS yang masif saat ini di berbagai institusi pendidikan mampu meningkatkan gairah dalam kegiatan pembelajaran dan batasan-batasan yang sering terjadi dalam pembelajaran yang dilaksanakan secara konvensional. Namun sayang terkadang fokus utama di dalam pengelolaan dan pembelajaran menggunakan LMS hanya dimaknai dangkal yakni terkait platform LMS yang digunakan.

Kata Kunci:
E-Learning, LMS, Kompetensi, SDM

Abstract

Talking about education in the current digital era cannot be separated from the use of technology both as tools, learning resources and learning media. The existence of technology can certainly facilitate and reduce obstacles that often occur in learning activities. Especially in an institution, be it an educational institution, training or other institution. Learning Management System (LMS) is one form of derivative of E-Learning learning which has a web-based learning basis. The massive use of LMS today in various educational institutions can increase enthusiasm in learning activities and the limitations that often occur in conventional learning. But unfortunately sometimes the main focus in managing and learning using LMS is only interpreted superficially, namely related to the LMS platform used.

Keywords:
E-Learning, LMS, Competence, HR

1. PENDAHULUAN

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) didalamnya. 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

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.



Gambar 1. Kaitan Pembelajaran Jarak Jauh, E-Learning, dan LMS

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 dikembangkan 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.

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.

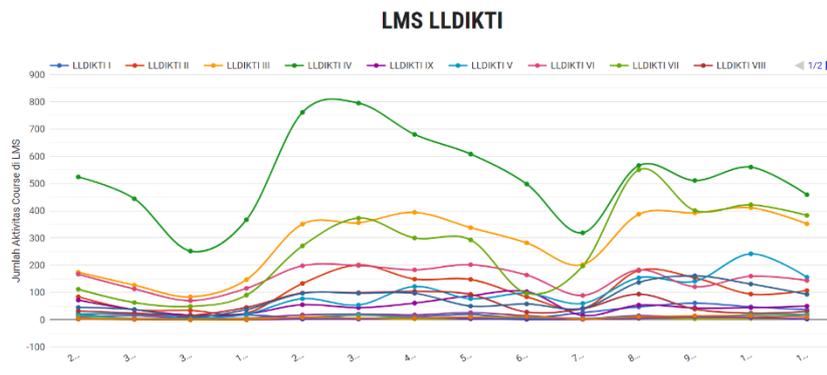
KOMPETENSI SDM DALAM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN LMS

Seerti 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 d 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 plagiarism 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 2. Partisipasi Aktif Course LMS Institusi Pendidikan Tinggi Indonesia di laman spada.kemdikbud.go.id

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 laman 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 berata 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](#).

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.

SOLUSI PERMASALAHN 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 pengelolan 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.

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 pengambangan 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. REFERENSI

- Anggriawan, F. S. (2019). Pengembangan Learning Management System (LMS) Sebagai Media Pembelajaran Untuk Sekolah Menengah Sederajat. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jtr9.2>
- Hardika, R. T. (2021). Pengembangan Learning Management System (Lms) Dalam Implementasi Media Pembelajaran Di Perguruan Tinggi. *Perspektif*, 1(2), 143–150. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i2.14>
- 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/publication/354521794>
- 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.