



PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROSES IMPLEMENTASI KOMPETENSI PEDAGOGIK DOSEN PADA PEMBELAJARAN TATAP MUKA TERBATAS DI FAKULTAS TARBIYAH DAN TADRIS UIN FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

¹Ade Riska Nur Astari
aderiskaastari@gmail.com

¹Dosen STIESNU Bengkulu

²Khairiah
khairiah@iainbengkulu.ac.id

²Dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

³Mindani
mindani@iainbengkulu.ac.id

³Dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

ABSTRAK

Setiap lembaga pendidikan pada umumnya sangat memerlukan SDM yang berkualitas, karena SDM berkualitas merupakan aset paling berharga dalam suatu lembaga pendidikan. Untuk menjaga kualitas SDM, penyelenggara memerlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif, terutama pada proses pembelajaran tatap muka terbatas belakangan ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk kompetensi kognitif pedagogik dosen pada pembelajaran tatap muka terbatas serta hubungan manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan kompetensi pedagogik dosen pada pembelajaran tatap muka terbatas, dan terkait manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi pedagogik dosen pada pembelajaran tatap muka terbatas. Metodologi penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu analisis data yang menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu dan dalam konteks tertentu, serta menggambarkan apa adanya mengenai perilaku obyek yang sedang diteliti. Terkait pengumpulan data, peneliti menggunakan metode observasi, interview dan dokumentasi. Dari hasil data-data yang peneliti dapatkan bahwa dalam meningkatkan kompetensi Pedagogik dosen dibutuhkan penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik, termasuk didalamnya pimpinan atau pun dosen harus saling memberi motivasi serta memberikan gagasan-gagasan yang dapat mengembangkan kompetensi pedagogik dosen pada masa pembelajaran tatap muka terbatas. Hasil lainnya menunjukkan adanya peluang dalam mengembangkan kompetensi pedagogik dosen dalam pembelajaran tatap muka terbatas ini yaitu melalui pendidikan, pelatihan, seminar-seminar pendidikan, dan penguasaan kompetensi ICT. Sehingga dari hasil yang didapat, penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dosen dibutuhkan penerapan manajemen sumberdaya manusia yang baik dan saling mendukung antara pimpinan serta para dosen untuk menciptakan atmosfer yang baik dalam internal fakultas dengan tujuan meningkatnya kompetensi pedagogik para dosen.

Keyword: *Kemampuan pedagogik, MSDM, Pembelajaran Tatap Muka Terbatas*

ABSTRACT

Every educational institution in general really needs quality human resources, because quality human resources are the most valuable asset in an educational institution. To maintain the quality of human resources, organizers need effective human resource management (HRM), especially in the limited face-to-face learning process currently. The purpose of this study was to determine the design of lecturers' cognitive pedagogic competence in limited face-to-face learning and the relationship of human resource management with increasing lecturers' pedagogic competence in limited face-to-face learning, and related to human resource management in improving lecturers' pedagogic competence in limited face-to-face learning. The research methodology used is descriptive qualitative, which data analysis that emphasizes the meaning, reasoning, definition of a certain situation and in a certain context, as well as describing what it is about the behavior of the object being studied. Related to data collection method, researchers used observation, interviews and documentation. From the results of the data that the researchers got, that in improving the pedagogical competence of lecturers it is necessary to apply good human resource management, including the leadership or lecturers must motivate each other and provide ideas that can develop the pedagogical competence of lecturers during the limited face-to-face learning period. Other results show that there are opportunities to develop lecturers' pedagogic competencies in this limited face-to-face learning, namely through education, training, educational seminars, and mastery of ICT competencies. So from the results obtained, this study concludes that improving the pedagogical competence of lecturers requires the application of good human resource management and mutual support between leaders and lecturers to create a good atmosphere in the internal faculty with the aim of increasing the pedagogical competence of the lecturers.

Keywords: *Pedagogic Competence, Human Resource Management, Limited Face to face learning*



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu dari tanggung jawab lembaga atau institusi penyelenggara pendidikan. Untuk menjaga kualitas SDM, penyelenggara memerlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif. MSDM merupakan pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi.¹ Sebagaimana Nawawi menjelaskan bahwa MSDM adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.² Tugas MSDM yaitu meningkatkan kontribusi yang produktif dari karyawan kepada organisasi melalui tanggungjawab, etis, dan sosial.⁵ MSDM harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang baik dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompentensi tinggi,⁶ dalam MSDM diperlukan kemampuan untuk memahami tingkah laku, pola pikir serta dapat mengetahui potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang dapat dijadikan power untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap lembaga. MSDM dan peningkatan kualitas lembaga pendidikan memiliki kaitan yang sangat erat. Sebagaimana Pratiwi menjelaskan bahwa MSDM adalah manusia yang merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi termasuk pada institusi pendidikan tinggi atau universitas, yang mana keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia

Kompetensi merupakan gambaran kualifikasi atau kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan secara terus menerus, sehingga memungkinkan seseorang untuk menjadi kompeten.⁴ Kompetensi terbagi dalam 4 (empat) macam yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan kompetensi sosial.⁵ Disini penulis fokus pada satu kompetensi yaitu kompetensi pedagogik.

Kompetensi pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan mengelola proses pembelajaran, meliputi pemahaman terhadap karakteristik para peserta didik, pengertian teori belajar, penguasaan prinsip pembelajaran yang mendidik dan pengembangan kurikulum.⁶ Yamin dan Maisah menjelaskan kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁷

Kompetensi pedagogik tenaga pendidik di era pandemic covid-19 mengalami perubahan drastis dalam dunia pendidikan, perubahan pembelajaran dari tatap muka menjadi online learning.⁸ Namun setelah keadaan dikira membaik, proses pembelajaran berubah lagi menjadi model tatap muka terbatas dan semua tindakan tersebut dilakukan secara cepat serta semua pihak dituntut harus memiliki sikap yang adaptif.⁹ Terkait hal

¹ R. Watne Mondy, Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1, edisi 10, terj. Bayu Airlangga, Human Resources Management (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 4

² R. Watne Mondy, Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1, edisi 10, terj. Bayu Airlangga, Human Resources Management (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 4

³Pratiwi, Sri Nurabdiah. "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 6, no. 1 (2020): 109-114

⁴Febriana, R. (2021). Kompetensi guru. Bumi Aksara.

⁵Khairiah, K., & Zakaria, Z. (2019, April). Organizational Culture and the Improvement of Teacher Performance. In International Conference on Educational Sciences and Teacher Profession (ICETeP 2018) (pp. 250-253). Atlantis Press.

⁶Nur, Anifa Alfia. "Meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SD yaysan Mutiara Gambut." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2020): 65-72

⁷Prayitno, Paulus Joko. "Pelaksanaan Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru SMA." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* 11, no. 2 (2019): 46-55

⁸M. Arif Rahman Hakim et al. "An Online English Teaching Module for CCU Subject: A Solution on the Pandemic Covid-19 Situations." In *Journal of Physics: Conference Series*, vol. 1933, no. 1, p. 012082. IOP Publishing, 2021

⁹Hakim, M. Arif Rahman, Nokta Efriyanti, Fera Zsrianita, and Ade Riska Nur Astari. "English Teachers' Creativity in Preparing and Managing



tersebut, Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Mendikbud Ristek) Nadiem Makarim meminta seluruh satuan Pendidikan di semua jenjang segera laksanakan Pertemuan Tatap Muka Terbatas (PTMT). Perubahan sistem pembelajaran tatap muka terbatas bukan hanya berlaku di bawa naungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, namun berlaku juga bagi Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenag RI) yang juga menindaklanjuti dengan mengambil langkah pemberlakuan proses pembelajaran tatap muka terbatas pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI).¹⁰ Termasuk pada Fakultas Tarbiyah & Tadris UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu juga telah melaksanakan proses Pembelajaran Tatap Muka Terbatas. Cara tersebut dinilai sebagai merupakan langkah yang cukup cepat dalam rangka beradaptasi pada kondisi yang ada pada saat itu.

Namun kenyataan di lapangan menunjukkan hal yang berbeda. Pembelajaran tatap muka terbatas menciptakan berbagai kesulitan baik bagi dosen maupun mahasiswa. Dosen mengalami kesulitan dalam mengelola proses pembelajaran seperti kesulitan memahami karakteristik para mahasiswa, penerapan teori belajar, kesulitan pengembangan kurikulum, evaluasi hasil pembelajaran, dan kesulitan pengembangan potensi mahasiswa, dikarenakan pembelajaran jarak jauh, dosen tidak mampu mengontrol mahasiswa, ditandai dengan mahasiswa sering mematikan kamera HP dan kadang proses pembelajaran ditinggal begitu saja, dengan berbagai macam alasannya. Hal lainnya yang mempengaruhi proses pembelajaran seperti ini adalah tingkat sosial orang tua mahasiswa ikut memberikan efek terhadap sukses tidaknya proses pembelajaran tatap muka terbatas, bagi orang tua yang tergolong pada kelas ekonomi menengah ke bawah tentu mengalami kesulitan dalam memenuhi

kebutuhan sarana teknologi yang standar untuk pembelajaran, dan jaringan internet dengan signal yang sering terganggu, tidak ada paket data dan mati lampu tiba-tiba. Sehingga pembelajaran tatap muka terbatas menjaditidak efektif dikarenakan mahasiswa yang tidak siap dengan perangkat teknologi, jaringan internet. Termasuk dosen mengalami kesulitan mengelola proses pembelajaran yang merupakan kompetensi pedagogic.

Tulisan ini secara khusus bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam proses implementasi kompetensi pedagogik dosen pada pembelajaran tatap muka terbatas yang memiliki kompleksitas permasalahan yang cukup rumit serta berbagai pengaruh yang besar bagi berlangsungnya kegiatan didalamnya, tentunya di perlukan suatu analisa yang kritis serta strategi-strategi yang tepat dalam pengambilan suatu keputusan. Pada kondisi yang dikategorikan sulit, lembaga pendidikan dituntut peka terhadap perubahan serta dinamika yang ada atau perkembangan zaman.¹¹ Sehingga lembaga pendidikan dapat merumuskan rencana (action plan) yang tepat. Oleh karena itu tulisan ini dapat rumuskan tujuan sebagai berikut: (1) Bagaimana penerapan perencanaan manajemen sumber daya manusia pada pembelajaran tatap muka terbatas; (2) Bagaimana penerapan pengorganisasian manajemen sumber daya manusia pada pembelajaran tatap muka terbatas; (3) bagaimana penerapan pengarah manajemen sumber daya manusia pada pembelajaran tatap muka terbatas; (4) bagaimana penerapan evaluasi manajemen sumber daya manusia pada pembelajaran tatap muka terbatas; (5) bagaimana penerapan pengembangan dan pelatihan manajemen sumberdaya manusia pada pembelajaran tatap muka terbatas.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan bersifat deskriptif, karena dalam penelitian ini

Teaching-Learning Media During Covid-19 Pandemic for Junior High School Students in Indonesia." *WhatAltered English Teacher's Teaching Practice* (2022): 25-38

¹⁰Khairiah, Ade Riska Nur Antari, Eri Samsidar, Amar Solid Hidayat, and Akhli Nur Mubiarto. "Prestasi Kerja Pendidikan Tinggi (Pt) Menurun Dalam Manajemen Kinerja Era Sars-Covid-19." *Al-Khair Journal: Management, Education, And Law* 1, no. 1 (2021): 1-10

¹¹Hakim, M. Arif Rahman Hakim, and Reko Serasi. "Rekonstruksi Model Pembelajaran Blended Learning Pada Program Studi Tadris Bahasa Inggris Sebagai Salah Satu Solusi Untuk Sistem Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19." Bengkulu: CV. Zigie Utama (2022).



memberikan gambaran tentang penerapan peran manajemen sumber daya manusia dalam proses implementasi kompetensi pedagogik dosen pada pembelajaran tatap muka terbatas. Untuk memahami manajemen sumber daya manusia dalam sebuah lembaga pendidikan maka perlu dilakukan analisis dan dipetakan dengan baik, melalui pengumpulan data dengan memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitian ini, melalui observasi dan ulasan buku yang relevan, jurnal, dan literatur lain yang relevan maupun secara online. Berbagai Teks-teks manajemen kinerja dikonsultasikan untuk mendukung penelitian ini, argumen artikel, dengan data dianalisis menggunakan teknik pengumpulan data, reduksi, tampilan, dan kesimpulan.¹² Beberapa tahap presentasi data diterapkan dalam tulisan ini, yaitu penyajian kembali data, deskripsi untuk memetakan pola data, dan interpretasi untuk menyoroti makna secara pasti konstektual peristiwa manajemen sumber daya manusia dalam proses implementasi kompetensi pedagogik dosen pada pembelajaran tatap muka terbatas. Kemudian penarikan kesimpulan dengan metode dinarasikan secara jelas dalam paragraf.

HASIL & PEMBAHASAN

Perencanaan

Perencanaan merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen untuk mendapatkan kebutuhan sesuai dengan porsinya. Dalam manajemen mutu SDM, perencanaan menjadi titik tumpu untuk mendapatkan SDM yang bermutu untuk selanjutnya diatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Dalam hal ini, dosen merupakan salah satu aspek terpenting di dalam pendidikan perguruan tinggi. Proses belajar mengajar tidak akan berhasil jika tidak adanya dosen yang berperan disana. Dosen merupakan tenaga profesional penentu keberhasilan proses belajar mengajar yang merupakan tugas pokok dalam upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan prestasi peserta didik di

perguruan tinggi atau mahasiswa.

Dosen menjadi salah satu unsur dalam upaya menghasilkan generasi muda yang berprestasi. Tinggi rendahnya mutu dosen tidak luput dari proses manajemen sumber daya manusianya. Terkhusus di dalam proses perencanaannya sumberdaya manusia di masa pembelajaran tatap muka terbatas ini tentunya sangat berbeda dengan sebelum adanya pandemi covid-19 atau proses pembelajaran tatap muka normal.

Hasil wawancara yang didapat dari hasil penelitian dilapangan oleh peneliti menunjukkan bahwa dalam penyusunan perencanaan terkait SDM(dosen), para pimpinan yang terdiri dari dekan beserta jajarannya termasuk kepala program studi (Kaprodi) selalu bekerja sama dan melibatkan semua dosen dengan mengadakan rapat yang membahas tentang pembuatan struktur organisasi, ketersediaan dosen dengan jurusan dan keahlianmasing-masing, menempatkan dosen sesuai dengan bidang keilmuannya, dan memberikan bimbingan kepada dosen-dosen secara umum dan keseluruhan di internal fakultas. Yang mana dalam semua perencanaan ini melibatkan semua stakeholder yaitu kaprodi dan semua dosen, karenaproses ini sangat penting dan perlu pertimbangan dari beberapa pihak, sehingga seluruh potensi yang ada dapat menyatu dan menghasilkan perencanaan-perencanaan yang memadai dan mengakomodir seluruh gagasan dan apabila terjadi masalah tertentu dapat cepat segera ditangani dengan pertimbangan beberapa pemecahan masalah yang paling efektif dilakukan.

Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara para pekerja dan pimpinan, serta pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien. Pembagian kerja ini diharapkan agar setiap anggota dalam sebuah organisasi bisa bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam melaksanakan program kerja, diperlukan pihak-pihak yang handal dalam bidangnya masing-

¹²Donald Freeman. Doing teacher research. From inquiry to understanding. Boston, MA: Heinle & Heinle (1998)



masing.

Bahwa penempatan sumber daya manusia (dosen) sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan atau sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta kompetensi yang dimiliki seorang dosen. Dalam proses perencanaan pengorganisasian tersebut juga telah sesuai dengan aturan yang berlaku di lingkungan Fakultas Tarbiyah & Tadris dengan perencanaan yang terukur serta melalui koordinasi bersama pimpinan. Hal ini tentu saja dengan tujuan agar proses pembelajaran tatap muka terbatas di semua prodi yang ada di fakultas tarbiyah & tadris dapat tetap berjalan dengan baik meski terbatas dengan berbagai kebijakan dan peraturan yang mengikat dikarenakan masih dalam rangka menghadapi pandemi covid-19.

Pengarahan

Secara sederhana pengarahan merupakan usaha pimpinan dalam memberikan arahan, dorongan kepada para dosen selaku SDM yang dibinanya agar memiliki motivasi, keinginan, dan bersedia melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing. Atau bagaimana upaya pihak pimpinan agar para dosen pengajar dapat melaksanakan apa yang menjadi kehendak lembaga atau menjalankan tugas yang telah diberikan.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti selama melaksanakan wawancara dan observasi di lapangan bahwa pihak Fakultas secara rutin melalui berbagai kegiatan menyampaikan kepada seluruh dosen agar memahami tugas dan fungsi yang telah diberikan. Hal ini dimaksudkan agar para anggota selalu tergerak dalam melaksanakan tugasnya. Dalam pertemuan rapat misalnya atau melalui kegiatan evaluasi dan tidak jarang pimpinan baik dekan atau pun ketua program studi (Kaprodi) secara pribadi memberikan pengarahan dan pembinaan kepada dosen yang telah diberikan tugas tertentu.

Menggerakkan para dosen pengajar merupakan usaha agar mereka termotivasi dalam bekerja dan bertindak. Peningkatan motivasi tersebut dilaksanakan oleh pimpinan dengan serangkaian

tindakan melalui pengarahan langsung maupun melalui rangkaian kegiatan lainnya sebagai pendorong, seperti membangun komunikasi yang baik, serta ada tujuan dan mekanisme yang jelas dari semua kegiatan dan program yang akan dijalankan oleh para dosen. Namun dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada narasumber penelitian, memang dari pihak pimpinan belum menyediakan semacam penghargaan (reward) untuk para dosen agar mereka lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dalam kondisi pembelajaran di masa pandemi covid-

19 termasuk proses pembelajaran tatap muka terbatas yang serba sulit. Selain itu juga terkait sarana dan prasarana pendukung untuk proses pembelajaran di masa tatap muka terbatas yang masih kurang difasilitasi juga menjadi isu dan catatan penting yang masih belum terpecahkan solusinya.

Pengawasan/ Evaluasi

Proses evaluasi ini penting karena setiap program kerja yang telah dilaksanakan harus dilakukan evaluasi untuk menemukan kendala selama pelaksanaan pengawasan dan kemudian memberikan kemungkinan solusi yang dapat diambil untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian tujuan hasil yang telah dicapai. Berdasarkan beberapa penjelasan hasil wawancara terhadap pimpinan fakultas tarbiyah dan tadris yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa melakukan evaluasi merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh Fakultas Tarbiyah dan Tadris UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui apa saja yang menjadi permasalahan dan bagaimana cara memperbaiki permasalahan tersebut.

Pengawasan pada Fakultas Tarbiyah dan Tadris dilaksanakan oleh dekan dan jajarannya dengan cara langsung melihat serta memantau kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh dosen dan juga menugaskan Kaprodi setiap jurusan untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja dosen dalam proses pembelajaran, pengawasan juga



dilakukan dalam rapat rutin dengan meminta pendapat atau masukan dari kaprodi ataupun dosen yang lain tentang pembelajaran tatap muka terbatas. Selain itu Dekan juga meminta setiap kegiatan diharuskan menyampaikan laporan dari para kaprodi sebagai bahan evaluasi, mengetahui perkembangan dan pengaruhnya bagi lembaga, atau bahan penyusunan program selanjutnya.

Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dalam hal ini adalah Dosen merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik agar lebih bermutu dan berkualitas melalui suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan. Dalam proses perencanaan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia di Fakultas Tarbiyah dan Tadris yaitu dengan menggunakan beberapa upaya yang dilakukan pada proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di masa pembelajaran tatap muka terbatas diantaranya adalah menggunakan strategi pelaksanaan diklat, workshop atau seminar untuk menghadapi pembelajaran di masa pembelajaran tatap muka terbatas.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa upaya pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia (dosen) di Fakultas Tarbiyah dan Tadris adalah dengan memberikan info tentang diklat atau workshop untuk menghadapi pembelajaran tatap muka terbatas, inimerupakan serangkaian usaha pihak Fakultas agar pendidikan dan pelatihan dosen tetap terlaksana untuk meningkatkan kemampuan dosen sebagai salah satu penentu keberhasilan pendidikan. Namun tetap diperlukan usaha yang lebih kongkrit dari fakultas dalam membina dan melatih paradosen pengajar dengan memprogramkan secara berkala dan intens, serta harus memfasilitasi sarana prasarana dari sisi teknologi, informasi dan komunikasi (TIK) untuk memudahkan dosen melaksanakan kegiatan tersebut agar upaya yang dilaksanakan dapat membuahkan hasil yang jauh

lebih optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pelaksanaan fungsi manajemen dalam kegiatan sumber daya manusia yang terdiri dari analisis perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan/ evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai visi dan misi pada lembaga pendidikan maka pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik pada pembelajaran tatap muka terbatas.¹³ Dengan pelaksanaan MSDM, para stakeholder dapat mengukur keberhasilan peserta didik, pendidik, lembaga pendidikan, dan bahkan dalam scope di atasnya. Kalaupun keberhasilan belum dapat tercapai, maka dengan pelaksanaan MSDM ketidakberhasilan tersebut dapat dideteksi sejak dini dan dapat diberikan treatment yang memberikan solusi untuk pencapaian tujuan pendidikan. Tindakan tersebut juga disarankan oleh Sulasmi dkk bahwa analisis tentang keberhasilan suatu manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan sejak awal agar jika terdapat beberapa kondisi yang diluar ekspektasi, bisa segera dilaksanakan perlakuan maupun strategi khusus.¹⁴ Jadi manajemen sumber daya manusia tentu berhubungan erat dengan peningkatan kompetensi pedagogik. Hal ini juga sejalan dengan hasil temuan penelitian Saifullah terkait baiknya kompetensi pedagogik yang berasal dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia dengan benar.¹⁵

Jika manajemen sumber daya manusia sudah dilaksanakan dengan baik maka berbagai fungsi perencanaan seperti penetapan (apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perencanaan dan penugasan kelompok kerja), pengarahan (kepemimpinan, motivasi, integrasi, dan pengelolaan konflik), pengawasan/ evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia akan dapat

¹³Asiyah, Asiyah, Dondi Kurniawan, and Adrian Topano. "Peran Pendidikan Dalam Menjaga Toleransi Antar Umat Beragama Di Kabupaten Kaur." *Jurnal Pendidikan* "EDUKASIA MULTIKULTURA" 3, no. 1 (2021): 15-34.

¹⁴Sulasmi, Emilda, et al. "COVID 19 & KAMPUS MERDEKA Di Era New Normal." *Kumpulan Buku Dosen* (2020).



berdampak langsung pada peningkatan kompetensi pedagogik dosen.

KESIMPULAN

Dalam hasil proses dan tahapan penelitian yang telah dilakukan peneliti di Fakultas Tarbiyah dan Tadris UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu didapatkan bahwapenyusunan perencanaan SDM(dosen) para pimpinan yang terdiri dari dekan beserta jajarannya termasuk kepala program studi (Kaprodi) selalu bekerja sama dan terkoneksi pada semua dosen dilingkungan fakultas dengan tindak lanjut berupa pengadaaan rapat yang membahas terkait pembuatan struktur organisasi, ketersediaan dosen dengan keahlian dibidang masing-masing, penempatan setiap individu dosen yang sesuai dengan bidang keilmuannya, dan memberikan bimbingan kepada para dosen. Sedangkan untuk pengawasan pada internal Fakultas Tarbiyah dan Tadris dilaksanakan oleh dekan dan jajarannya dengan cara langsung melihat ataupun melalui sistem online (SIKAD) serta memantau kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh dosen dan juga menugaskan Kaprodi setiap jurusan untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja dosen dalam proses pembelajaran, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia (dosen) di Fakultas Tarbiyah dan Tadris adalah dengan memberikan info tentang diklat atau workshop untuk menghadapi pembelajaran tatap muka terbatas, ini merupakan serangkaian usaha pihak Fakultas agar pendidikan dan pelatihan dosen tetap terlaksana untuk meningkatkan kemampuan dosen sebagai salah satu penentu keberhasilan pendidikan. Sehingga melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan refleksi dalam hal pemalksanaan manajemen sumberdaya manusia terkait proses pelaksanaan kompetensi pedagogik tidak hanya di fakultas tarbiyah dan tadris UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, namun juga dapat digunakan sebagai tolak ukur oleh semua fakultas yang ada di universitas lainnya di Indonesia. Sehingga dalam proses tahapan tindak lanjut nya bisa diberlakukan suatu pengambilan keputusan yang jelas dan

terukur dalam konteks pengembangan lembaga di perguruan tinggi menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Asiyah, A., Kurniawan, D., & Topano, A. (2021). Peran Pendidikan Dalam Menjaga Toleransi Antar Umat Beragama Di Kabupaten Kaur. *Jurnal Pendidikan" EDUKASIA MULTIKULTURA"*, 3(1), 15-34.

Febriana, R. (2021). *Kompetensi guru*. Jakarta: Bumi Aksara.

Freeman, D. (1998). *Doing teacher research. From inquiry to understanding*. Boston, MA: Heinle& Heinle

Hakim, M.A.R and Serasi, R. (2021). *Rekonstruksi Model Pembelajaran Blended Learning Pada Program Studi Tadris Bahasa Inggris Sebagai Salah Satu Solusi Untuk Sistem Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19*. Bengkulu: CV. Zigie Utama.

Hakim, M. A. R., Serasi, R., Efrizal, D., & Kurniawan, D. (2021, June). *An Online English Teaching Module for CCU Subject: A Solution on the Pandemic Covid-19 Situations*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012082). IOP Publishing

Hakim, M. A.R., Efriyanti, N., Zasrianita, F., Astari, A.R.N. (2022). *English Teachers' Creativity in Preparing and Managing Teaching-Learning Media During Covid-19 Pandemic for Junior High School Students in Indonesia*. *WhatAltered English Teacher's Teaching Practice*): 25-38

Khairiah., Astari, A.R.N., Samsidar, E., Hidayat, A.S., and Mubiarto, A.N. (2021). *Prestasi Kerja Pendidikan Tinggi (Pt) Menurun Dalam Manajemen Kinerja Era Sars-Covid-19*. *Al-Khair Journal: Management, Education, And Law*, 1 (1): 1-10

Khairiah, K., & Zakaria, Z. (2019, April). *Organizational Culture and the Improvement of Teacher Performance*. In *International Conference on Educational Sciences and Teacher Profession (ICETeP 2018)* (pp. 250-253). Atlantis Press.



Nur, A. A (2020). "Meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SD yayasan Mutiara Gambut." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2 (1): 65-72

Pratiwi, S. N. (2020). *Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109-114

Prayitno, P. J. (2019) "Pelaksanaan Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru SMA." *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*. 11 (2): 46-55

Sulasmi, E. (2020) *Covid 19 & Kampus Merdeka Di Era New Normal. Kumpulan Buku Dosen.*

Wayne Mondy, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke Sepuluh Jilid I*, Erlangga: Jakarta