

*Pengkuh Agamana  
Luhung Elmuna  
Jembar Budayana*

MEDIA UNIVERSITAS PASUNDAN

# al mizan

KOMUNIKASI DAN INFORMASI: KEAGAMAAN, KEBUDAYAAN, ILMU PENGETAHUAN, DAN TEKNOLOGI

## **MENEROPONG PELUANG, TANTANGAN, DAN STRATEGI PENGEMBANGAN SDM DI MASA PANDEMI**



ISSN. 0852-8310XI  
Edisi 162 / April 2022

# Assalamu'alaikum

Al-Mizan edisi ini mengangkat topik *Meneropong Peluang, Tantangan, dan Strategi Pengembangan SDM di Masa Pandemi*. Topik ini sangat relevan dengan kondisi saat ini, sekalipun saat ini masa pandemi akan berakhir, namun belum berakhir seratus persen.

Penyakit Coronavirus 2019 (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut coronavirus 2. Penyakit ini pertama kali diidentifikasi pada Desember 2019 di Wuhan, ibu kota Provinsi Hubei China. Sejak itu menyebar secara global, mengakibatkan pandemi coronavirus 2019-20 yang sedang berlangsung. Gejala umum termasuk demam, batuk, dan sesak napas. Gejala lain mungkin termasuk nyeri otot, produksi dahak, diare, sakit tenggorokan, kehilangan bau, dan sakit perut. Sementara sebagian besar kasus mengakibatkan gejala ringan, beberapa berkembang menjadi pneumonia virus dan kegagalan multiorgan. Pada tanggal 4 April 2020, lebih dari 1.100.000 kasus telah dilaporkan di lebih dari dua ratus negara dan wilayah, mengakibatkan lebih dari 58.900 kematian, dan lebih dari 226.000 orang telah pulih.

Sekalipun fenomena coronavirus itu sangat memprihatinkan dunia, namun kita sebagai akademisi patut kiranya untuk meneropong peluang, tantangan, dan strategi pengembangan SDM di masa pandemi tersebut. Oleh karena itu para akademisi Unpas telah mengeluarkan buah pikirannya yang terkait dengan topik permasalahan tersebut. Seperti Yaya Mulyana Abdul Aziz menulis tentang, "Tantangan Dunia Pendidikan Pascapandemi dan *New Normal*". Rudi Martiawan menulis tentang, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Masa Pandemi Covid-19". Sementara, Darto melihat beberapa tantangan dalam mendidik Gen-Z. Ade Priangani memberikan solusi bagaimana seharusnya pengelolaan Perguruan Tinggi Berbasis Mutu di Tengah Pandemi covid-19. Sedangkan Imas Sumiati memberikan jawaban atas pertanyaan bagaimana membentuk Sumber Daya Manusia generasi milenial dalam perspektif pelayanan publik yang inovatif di era 4.0, dan para akademisi Unpas lainnya sama-sama memberikan tanggapan tentang bagaimana meneropong peluang, tantangan, dan strategi pengembangan SDM di masa pandemi. Selamat membaca.

Redaksi

# Daftar Isi

## Perintis:

Prof. H.R. Muchtar Affandi (Alm.)  
Prof. Dr. H. Tb. Hasanuddin, M.Sc., Ak.Pub.  
Prof. Dr. H.M. Didi Turmudzi, M.Si.  
Prof. Cecep Syarifuddin (Alm.)  
Drs. H.M. Munir Djamil, M.M.  
R.H. Drs. Hidayat Suryalaga (Alm.)

## Pelindung:

Rektor Universitas Pasundan

## Nara Sumber:

Direktur Pascasarjana  
Para Dekan  
Para Ketua Lembaga

## Pimpinan Umum:

Prof. Dr. H. Jaja Suteja, M.Si., CFRM., DBA.

## Dewan Redaksi:

Prof. Dr. H. Rully Indrawan, M.Si.  
Prof. Dr. H. Ali Anwar, Msi.  
Prof. Dr. H. Asep Syamsulbachri, M.Pd.  
Dr. T Subarsyah, S.H., S.Sos., Sp.1., M.M.  
Dr. Ir. Yudi Garnida, M.P.  
Dr. Deden Ramdan, M.Si.  
Dr. Sutrisno, M.Si.

## Pimpinan Redaksi:

Drs. M. Idris Nawawi, M.Ag.

## Sekretaris Redaksi:

Drs. Maman, M.Ag.

## Editor:

Dr. Titin Nurhayatin, M.Pd.

## Staf Redaksi:

Ahmad Abdul Gani, S.H., Drs., M.Ag.  
Drs. Ahmad Sofi.

## Tata Rupa:

Drs. H. Agus Setiawan, M.Sn.

## Tata Usaha:

Nurul Mu'min, S.Pd., M.Pd.

## Dokumentasi Foto:

Adeng Juanda, S.Pd.

## Pemasaran/Sirkulasi:

Herman

## Setting/Layout & Produksi:

CV Mega Rancage Press Jl. Babakan Ciparay  
Lama No. 10 Bandung, Telp. 081 222 205 182

## Alamat Redaksi:

Lembaga Pengkajian dan Pengembangan  
Syi'ar Islam (LPSSI) - Unpas

Jl. Dr. Setiabudhi No. 193 Bandung Telp. (022)  
2021440 - 2019433 <http://www.Unpas.ac.id>

<i>Assalamualaikum</i> .....	1
Redaksi .....	2

## TOPIK UTAMA

Tantangan Mendidik Gen-Z <i>Darta, S.Pd., M.Pd.</i> .....	3
Tantangan Dunia Pendidikan Pascapandemi dan <i>New Normal</i> <i>Dr. H. Yaya Mulyana A Aziz, M.Si.</i> .....	9
Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Masa Pandemi Covid - 19 <i>Rudi Martiawan</i> .....	14
Tantangan Pendidikan Berkarakter Keadilan Sosial di Masa Pandemi sebagai Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia <i>Hesti Septianita, S.H., M.H.</i> .....	19
Meneropong Peluang, Tantangan, dan Strategi Pengembangan SDM di Masa Pandemi terhadap Kepemilikan Hak Atas Tanah dalam Sistem Hukum Pertanahan di Indonesia <i>Dr. Saim Aksinuddin, S.H., M.H.</i> .....	23
Tantangan dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi di Masa Pandemi <i>Maman Budiman, S.H., M.H.</i> .....	30

## CAKRAWALA ILMIAH

Pengelolaan Perguruan Tinggi Berbasis Mutu di Tengah Pandemi Covid-19 <i>Ade Priangani</i> .....	35
Sumber Daya Manusia Generasi Milenial dalam Perspektif Pelayanan Publik yang Inovatif di Era 4.0 <i>Dr. Imas Sumiati, M.Si.</i> .....	43
Peluang dan Tantangan Tenaga Pendidik di Masa Pandemi <i>Husni Thamrin, S.S., M.Hum</i> .....	48
Berdamai dengan Pandemi Melalui Penguasaan Teknologi dan Bahasa Asing <i>Erik Rusmana, S.S., M.Hum.</i> .....	53

## GAPURA BUDAYA

"Miiindung Ka Waktu Mibapa Ka Jaman" Alternatif Strategi Penyiapan dan Penguatan SDM Pascapandemi Covid-19 <i>Subaryo, S.Pd., M.Pd.</i> .....	57
--	----

## NUANSA Islami

Konsep Pendidikan Adab sebagai Solusi Pengembangan SDM di Masa Pandemi <i>Setiawan, S.Pd., M.Pd.</i> .....	62
Tugas Manusia sebagai Khalifah di Muka Bumi <i>Dr. Ir. H. Chevy Herli Sumerli A., MT.</i> .....	67
Virus Corona (Covid-19) dalam Theologi Islam <i>Drs. Maman, M.Ag</i> .....	71

## MAJALAH AL MIZAN

Izin Terbit: SK Menteri Penerangan RI No. 136/SK/Ditjen Dikti PPG/STT/1988. ISSN: 0852-839X Diterbitkan oleh: LPPSI Universitas Pasundan Bandung

Redaksi menerima tulisan/naskah yang tidak bersambung. Diketik rapi 1,5 spasi ukuran A4, diharapkan maksimal 5 halaman. Untuk surat-menyurat, lampirkan identitas KTP/SIM. Redaksi dapat memperbaiki tulisan yang akan dimuat tanpa mengubah isi dan maksudnya.

# TANTANGAN MENDIDIK GEN-Z



**Darta, S.Pd., M.Pd.**

**Wakil Dekan I FKIP Universitas Pasundan Bandung**

## **Pendahuluan**

Dewasa ini kebutuhan kuota internet sudah hampir seperti kebutuhan primer. “Tanpa kuota internet serasa ada yang kurang.” Begitu ungkapan para remaja atau bahkan kita juga. Sebagai contoh, jarang sekali saya diminta oleh anak yang usia belasan untuk dibelikan baju dibanding permintaan kuota. Ketika permintaan kuota tidak dipenuhi, anak merengek terus tidak berhenti sampai dipenuhi permintaannya. Ungkapan tersebut menunjukkan bahwa kuota internet merupakan kebutuhan yang hampir melupakan kebutuhan pakaian yang berupa kebutuhan primer.

Dampak Covid-19 mengharuskan banyak hal dilakukan secara daring, sehingga permintaan akan kuota internet terus meningkat tanpa terbandung, seolah memaksa untuk berubah ke arah digital lebih cepat. Banyak perusahaan jasa internet yang mendadak bejibun dengan kekayaan yang melimpah ruah hampir tidak terhitung. Sebaliknya banyak jenis usaha yang tutup karena terkena dampak disrupsi. Fenomena kebutuhan digital memengaruhi kecenderungan orang untuk berperilaku dalam kesehariannya. “Hasil Susenas 2021 menunjukkan, dari seluruh peserta didik umur 5-24 tahun, sebanyak 77,42% menggunakan internet, sebanyak 86,83% menggunakan telepon seluler, dan sebanyak 17,30% menggunakan komputer. Dalam empat tahun terakhir, penggunaan internet dan telepon seluler oleh peserta didik meningkat, tetapi penggunaan komputer menurun” (Badan Pusat Statistik, 2021).

Memahami karakteristik dan gaya belajar setiap generasi sangat penting, karena perbedaan generasi berbeda pula karakteristik dan gaya belajarnya dalam memperoleh pendidikan.

Memahami karakteristik generasi Z (selanjutnya akan ditulis Gen-Z) sangat penting, agar proses pendidikannya dapat diarahkan kepada karakter yang baik di masa mendatang sesuai dengan

kebutuhan Sumber Daya Manusia dan tantangan zaman. Apalagi kalau dikaitkan dengan generasi emas yang sering didengungkan pemerintah dan para pakar, bahwa Gen-Z yang diharapkan dapat menjadi bonus demografi.

Dalam artikel ini, yang akan lebih banyak dibahas adalah karakteristik Gen-Z dan bagaimana menyiapkan atau mengantisipasi proses pendidikannya. Proses pendidikan yang dibahas bukan dalam arti makro, tetapi dalam kaitannya dengan tugas pendidik dalam arti mikro, karena pendidik adalah garda terdepan dalam menyiapkan Sumber Daya Manusia yang unggul. Sebagaimana sering kita baca dan dengar, banyak artikel atau paparan dari para peneliti yang mengupas kelebihan dan kelemahan Gen-Z. Sebagai contoh, karakteristik Gen-Z menurut Agustina (2018) antara lain: generasi digital karena lahir pada zaman digital, kehidupan sosialnya lebih banyak memanfaatkan dunia maya, *multitasking* (kecenderungan melakukan banyak hal dalam waktu yang bersamaan), ingin mendapatkan pengakuan, memiliki ambisi yang besar, menyukai kampanye yang kekinian, dan lain-lain. Gen-Z adalah *technological savvy* (Kompas, 2022), yaitu melek teknologi.

Selanjutnya Agustina (2018) juga mengemukakan bahwa Gen-Z memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihan Gen-Z antara lain: intelektual yang baik, terbuka terhadap segala sesuatu, mendapatkan informasi yang lebih banyak, motivasi tinggi terhadap suatu hal, dapat melakukan banyak hal

dalam satu waktu. Sedangkan kekurangannya antara lain: individualistis, tidak fokus, instan, kurang menghargai proses, memiliki emosi yang labil, dan lain-lain.

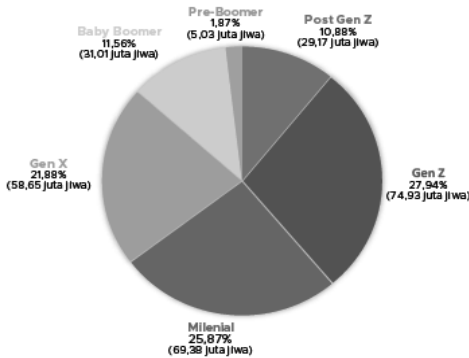
Berdasarkan karakteristik, kelebihan, dan kekurangan Gen-Z permasalahan adalah bagaimana tantangan mendidik dan alternatif mengoptimalkan proses pendidikan untuk Gen-Z agar menjadi sumber daya yang berkarakter sesuai dengan tujuan pendidikan nasional Indonesia?

### Gen-Z dan Pendidikan

Komposisi dan proporsi berbagai generasi yang klasifikasinya disampaikan oleh Baresford Research (2022) secara umum sebagai berikut: Gen-Z (lahir tahun 1997–2012 dan berusia antara 9–24 tahun pada 2021), Gen Y atau Milenial (lahir tahun 1981–1996 dan berusia antara 25–40 tahun pada 2021), Gen X (lahir 1965–1980 dan berusia antara 41–56 tahun pada 2021), Baby Boomers (lahir 1946–1964 dan berusia antara 57–75 tahun pada 2021), sementara yang terbaru adalah Generasi Alpha, yaitu mereka yang lahir antara tahun 2013 hingga sekarang. Secara grafik klasifikasinya seperti tampak pada Gambar 1.

Berdasarkan Gambar 1, Gen-Z menduduki proporsi yang paling besar, sehingga arah pendidikan ke depan ditentukan oleh bagaimana mengkreasi pendidikan untuk generasi tersebut. Generasi terbanyak kedua adalah generasi milenial (usia 25-40 tahun pada 2021), sebagai generasi yang terdekat dalam mendidik Gen-Z. Karena

kedekatan kedua generasi tersebut, semestinya Generasi Milenial yang paling banyak memahami dan dapat segera menyesuaikan dengan keinginan Gen-Z, generasi cepat ketemu cepat.



Gambar 1. Klasifikasi Generasi (Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020)

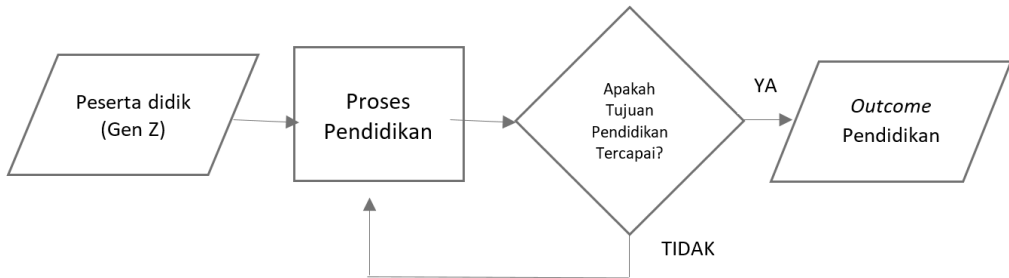
Selanjutnya, bagaimana kaitan antara karakteristik Gen-Z dengan proses pendidikan yang diharapkan menurut kebijakan negara? Pengertian pendidikan menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) (<http://kamus-bahasaindonesia.org/pendidikan>) adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan; proses, cara, perbuatan mendidik. Tujuan pendidikan nasional menurut UU Sisdiknas 2003 pasal 3 adalah, "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakh-

lak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab." Dari pengertian dan tujuan pendidikan intinya, pendidikan adalah sebuah proses perubahan tingkah laku ke arah yang lebih baik, dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa, dari tidak baik menjadi baik dan seterusnya sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Akhir-akhir ini kita dengar bahwa Rencana Undang Undang (RUU) Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) yang menggabungkan antara Sisdiknas, Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD), serta Undang Undang Pendidikan Tinggi sedang digodog, namun tujuan pendidikan diharapkan tidak akan jauh berubah. Tujuan pendidikan seyogianya memanusiaakan manusia, baik sebagai makhluk Tuhan yang Mahaesa, makhluk sosial, dan makhluk yang menjadi rahmat untuk seluruh alam. Tujuan pendidikan yang diharapkan agar mampu mengantisipasi tantangan kehidupan di masa datang yang pastinya akan lebih kompleks dan penuh persaingan.

UUGD tahun 2005, mendefinisikan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sedangkan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu

pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Jika dilihat dari definisi tersebut, walaupun perannya berbeda, namun keduanya dapat dikatakan sebagai pendidik. Jika digambarkan dalam bentuk diagram, kaitan antara peserta didik, pendidik, dan tujuan pendidikan dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Alur Pendidikan

Peserta didik (Gen-Z) diproses melalui pendidikan, selanjutnya dievaluasi apakah tujuan pendidikan sudah tercapai atau belum. Jika belum tercapai, kembali diberikan pendidikan sampai tujuan pendidikan tercapai dalam bentuk *outcome* pendidikan yang berupa *performance* Gen-Z sebagai Sumber Daya Manusia yang tangguh dan unggul untuk menggarungi masa depan.

Berdasarkan arti pendidikan, tujuan pendidikan, dan tugas pendidik, maka pemerintah dan pendidik harus menyiasati bagaimana caranya agar tantangan karakteristik, kelebihan, gaya belajar, dan kelemahan Gen-Z dapat diantisipasi bahkan dapat diarahkan kepada tujuan pendidikan yang seutuhnya. Antisipasi tersebut dituangkan dalam kebijakan pemerintah berupa Undang Undang dan turunannya. Kebijakan tersebut sangat strategis sebagai pedoman untuk mengantisipasi bagaimana mendidik Gen-Z dan generasi selanjutnya agar

mereka bisa *survive* baik sebagai individu ataupun masyarakat, yang pada akhirnya Negara Kesatuan Republik Indonesia bisa lebih maju seperti yang dicita-citakan para pendiri bangsa.

### Alternatif Mendidik Gen-Z

Karakteristik Gen-Z selain yang dikemukakan di atas, masih banyak lagi yang disampaikan para peneliti. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Akbar (2018) bahwa Gen-Z memiliki kendala: tidak bisa lepas dari HP, tidak fokus karena sambil main HP, anti-sosial, tidak sopan, tahu banyak tapi sedikit (sok tahu), dekat secara fisik, tapi jauh secara emosi (tidak hangat, cuek), suka menyepelekan, impulsif (ngeyel, suka menjawab), kecepatan mengetahui informasi, dan lain-lain. Kendala tersebut, jika dibiarkan akan mengakibatkan kurang baik bagi pergaulan di masyarakat yang cenderung negatif.

Untuk mengantisipasinya beberapa alternatif mendidik Gen-Z berda-

sarkan berbagai sumber dan gagasan yang saya tawarkan antara lain: 1) Kenali dan pahami dengan baik karakteristik Gen-Z, baik karakter positif sebagai kelebihan atau negatifnya sebagai kelemahannya; 2) Cari informasi mengenai kelebihan dan kekurangan Gen-Z, baik secara personal atau kelompok; 3) Gunakan metode pembelajaran yang bervariasi, kreatif, dan menantang; 4) Gunakan teknologi yang tepat untuk menyampaikan materi pembelajaran sekaligus sebagai tugas untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi; 5) Manfaatkan media sosial dalam proses pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu; 6) Jadilah pendidik sebagai fasilitator, motivator, mediator, pembimbing, dan *role model*, sekaligus sebagai *leader*; 7) Berikan kemerdekaan kepada peserta didik untuk mencari, mengolah, dan memanfaatkan berbagai sumber belajar secara bertanggung jawab berdasarkan kasus tertentu yang bermakna, untuk selanjutnya dipresentasikan baik secara kelompok atau individu yang melibatkan diskusi kelas yang terbimbing; 8) Lakukan pembelajaran yang mendidik, bersimpati, dan berempati sehingga peserta didik merasa dihargai oleh pendidik; 9) Berikan pertanyaan terbuka yang dapat melatih keterampilan berpikir tingkat tinggi (*higher order thinking skills*); 10) Latih dan belajarkan yang lebih praktis dan bermakna untuk membekali kecakapan hidup; 11) Belajarkan enam kemampuan Literasi Abad 21 (baca tulis, numerik, sains, digital, finansial, budaya dan kewargaan), juga literasi

spiritual; 12) Kenalkan, eksplor, dan manfaatkan *platform* MOOC (*Masive Open Online Course*) yang tersebar di Perguruan Tinggi kelas dunia; 13) Wujudkan Pelajar Pancasila dengan enam ciri utama: beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, berkebinekaan global, bergotong royong, mandiri, bernalar kritis, dan kreatif (Renstra Kemdikbud, 2020-2024); dan lain-lain masih banyak alternatif.

Selain itu, berdasarkan penelusuran dari Modul Pendidikan Profesi Guru (2021) diperoleh kesimpulan bahwa Gen-Z tetap memerlukan bantuan dalam hal: (a) cara memvalidasi informasi, (b) cara menyintesis informasi, (c) cara mengambil manfaat dari informasi, (d) cara mengomunikasikan informasi kepada orang lain dengan baik, (e) menggabungkan informasi secara kolaboratif, dan (f) cara menggunakan informasi untuk menyelesaikan masalah yang produktif.

## Penutup

Berdasarkan paparan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sekaligus saran, antara lain: 1) Gen-Z adalah pemilik teknologi masa kini; 2) Pemahaman terhadap karakteristik Gen-Z baik kelebihan ataupun kelemahannya sangat penting; 3) Pendidik Gen-Z, harus mampu cepat beradaptasi dengan teknologi; 4) Pendidik Gen-Z harus berempati dalam proses belajar mengajar, akrab, visioner, dan jadi leader, sehingga menjadi pendidik penggerak; dan 5) Pendidik Gen-Z mutlak harus mengajarkan



enam Literasi Abad 21 yang didasari literasi spiritual sehingga terbentuk profil pelajar Pancasila.

Dalam Rancangan Undang-Undang Sisdiknas yang sedang disosialisasikan akhir-akhir ini, tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam UU Sisdiknas 2003 secara umum masih relevan untuk dilanjutkan, walaupun masih perlu penambahan tujuan dalam rangkaantisipasi menghadapi kecenderungan Gen-Z dan generasi seterusnya. Perubahan yang mendasar harus dilakukan yaitu dalam proses pendidikan agar memenuhi sasaran yang diinginkan yaitu untuk menjadikan manusia seutuhnya baik secara spiritual, sosial, kultural, dan lain-lain dalam rangka memperkokoh NKRI.

Akhirnya, semoga kita dapat mengantisipasi dan mengoptimalkan proses pendidikan Gen-Z dengan berbagai alternatif terbaik agar generasi tersebut benar-benar menjadi berkah demografi, bukan musibah demografi. Wallahu alam\*\*\*

## Daftar Pustaka

Peraturan Perundangan:

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2014 tentang Guru dan Dosen.

Akbar, R. (2018). *Peran Guru BK dalam Membimbing Generasi Z*. <https://pbi.uii.ac.id/wp-content/uploads/2018/03/Presentasi-Materi-Generasi-Z-PBI-Ull-Vian-lke.pdf>

Agustina, I. (2018). *Memahami Generasi Z Lebih Dekat*. <https://pbi.uii.ac.id/wp-content/uploads/2018/03/Presentasi-Materi-Generasi-Z-PBI-Ull-Vian-lke.pdf>

Badan Pusat Statistik (2020). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. Tersedia: <http://www.bps.go.id>

Badan Pusat Statistik (2021). *Statistik Pendidikan 2021*. Jakarta: BPS. <http://www.bps.go.id>

Baresford Research (2022) *Age Range by Generation*. Tersedia: <https://www.beresfordresearch.com/age-range-by-generation/>

*Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2022). Tersedia: <http://kamusbahasaIndonesia.org/pendidikan>

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2020). *Renstra Kemdikbud, 2020-2024*. Jakarta: Kemdikbud. Tersedia: <https://dikti.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2020/10/RENS-TRA-KEMENDIKBUD-full-version.pdf>

Kompas (2022). *Mendominasi Penduduk Indonesia, Mari Mengenal Generasi Z dan Milenial*. Tersedia: <https://www.kompas.com/tren/read/2021/01/22/190400965/mendominasi-penduduk-indonesia-mari-mengenal-generasi-z-dan-milenial?page=all>

Modul Pendidikan Profesi Guru. (2021). *Tugas Pokok Dan Fungsi Guru Abad 21*. Jakarta: Kemdikbud.

# TANTANGAN DUNIA PENDIDIKAN PASCA PANDEMI DAN *NEW NORMAL*



**Dr. H. Yaya Mulyana A Aziz, M.Si**  
**Dosen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

## **Pendahuluan**

Ada kecenderungan setelah dua tahun dihempas pandemi, dalam sistem pembelajaran baik siswa, mahasiswa maupun dosen mulai menikmati sistem pembelajaran daring. Terbukti beberapa kali penjadwalan PTM (pertemuan tatap muka) sangat sedikit mahasiswa yang hadir bahkan tidak sedikit dosen yang di “wo” ada kecanggungan atau kemalasan untuk hadir perkuliahan di kampus. Sementara dengan kuliah on line tidak perlu persiapan khusus, tinggal buka laptop, video off camera sambil tiduran di kamar, makan minum dll dan biarkan dosen nyerocos sendiri. Sangat pasif sekali, PBM berjalan one way, tidak ada dialog dan interkasi emosional, perkuliahan hanya transfer pengetahuan. Dengan PBM seperti ini apakah akan tercapai tujuan pendidikan?

Tujuan pendidikan, menurut UU No.20 Tahun 2003 adalah untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Apa pun keadaannya, diharapkan pendidikan tetap dapat membawa perubahan yang baik

dan membentuk generasi yang berkualitas.

## **Pembahasan**

Pandemi Covid-19 telah memberikan gambaran atas kelangsungan dunia pendidikan di masa depan melalui bantuan teknologi. Namun, teknologi tetap tidak dapat menggantikan peran guru, dosen, dan interaksi belajar antara pelajar dan pengajar sebab edu-

kasi bukan hanya sekadar memperoleh pengetahuan tetapi juga tentang nilai, kerja sama, serta kompetensi. Situasi pandemi ini menjadi tantangan tersendiri bagi kreativitas setiap individu dalam menggunakan teknologi untuk mengembangkan dunia pendidikan. Demikian dikatakan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kemendikbud, Nizam, (27/10).

Saat ini, pandemi menjadi tantangan dalam mengembangkan kreativitas terhadap penggunaan teknologi, bukan hanya transmisi pengetahuan, tetapi juga bagaimana memastikan pembelajaran tetap tersampaikan dengan baik. Pada saat yang bersamaan, tantangan ini juga menjadi kesempatan bagi semua tentang bagaimana penggunaan teknologi dapat membantu membawa mahasiswa dan pelajar menjadi kompeten untuk abad ke-21. Keterampilan yang paling penting pada abad ke-21 ialah *self-directed learning* atau pembelajar mandiri sebagai *outcome* dari edukasi.

Masa pandemi ini dapat melatih serta menanamkan kebiasaan menjadi pembelajar mandiri melalui berbagai kelas daring atau webinar yang diikuti oleh mahasiswa. Selain itu, mahasiswa juga dapat bekerja sama satu dengan yang lain untuk menyelesaikan permasalahan dalam pembelajaran serta menghadapi permasalahan nyata yang ada. Bahwa situasi ini bukan hanya menjadi tantangan bagi mahasiswa, namun juga para dosen dalam menyampaikan edukasi dimana para dosen perlu memastikan bahwa mahasiswa memahami materi pembelajaran.

Pembelajaran daring menjadi tantangan bagi dunia pendidikan dengan

situasi Indonesia yang memiliki ribuan pulau. Bagaimana teknologi dapat digunakan, bagaimana penyediaan akses internet pada daerah-daerah terpencil, barang elektronik tanpa akses internet pun masih menjadi suatu kemewahan. Ini merupakan tantangan bagi semua pihak. Saat ini, kita harus bekerja keras bersama bagaimana membawa teknologi menjawab permasalahan nyata yang terjadi pada mahasiswa dan pelajar yang kurang beruntung dalam hal ekonomi maupun teknologi yang berada di daerah-daerah terpencil.

Kondisi pandemi Covid-19 juga memaksa para pemangku kebijakan di bidang pendidikan untuk dapat menyesuaikan diri dalam melaksanakan proses pembelajaran. Penyesuaian ini diwujudkan melalui kebijakan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MB-KM). Mahasiswa diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman belajar yang lebih luas dan kompetensi baru melalui beberapa kegiatan pembelajaran di luar program studinya. Di sisi lain, masa pandemi ini juga memberikan kesempatan bagi Indonesia untuk keluar dari pandemi dan menjadi *green nation*. Menurutny, sejak pandemi hadir, lingkungan menjadi lebih bersih akibat berkurangnya emisi gas buang, mengingat terbatasnya aktivitas masyarakat di luar rumah. <https://dikti.kemdikbud.go.id/kabar-dikti/kabar/tantangan-dunia-pendidikan-di-masa-pandemi>

Sistem pendidikan yang diterapkan di Indonesia di era *new normal* mengalami perubahan-perubahan. Pencegahan penularan virus corona dengan *social distancing* untuk menghindari potensi kerumunan menjadi

alasan utama anak-anak harus bersekolah dari rumah. Perubahan yang terjadi meliputi pendidikan yang semula tatap muka menjadi daring atau *online* saja. Hal lain yang berubah adalah target-target pembelajaran yang disesuaikan dan juga adaptasi kurikulum yang digunakan.

Masalah pendidikan di Indonesia saat ini bermunculan karena perubahan-perubahan yang terjadi. permasalahan pendidikan di Indonesia saat ini tidak boleh memengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia. Berikut ini adalah masalah atau tantangan yang sedang dihadapi oleh pendidikan di Indonesia.

Pertama, *Learning Loss*, Kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari kata memuaskan bahkan dari sebelum wabah corona melanda. Posisi Indonesia dalam asesmen global *Program for International Students Assessment (PISA)* tahun 2018 menempati rangking 7 terbawah dari hampir 80 negara. Artinya, hanya 1 dari 3 anak Indonesia memenuhi level minimal untuk kemampuan membaca. Bahkan laporan dari *Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS)* tahun 2015 menunjukkan bahwa 27% anak Indonesia di jenjang kelas 4 tidak memiliki pengetahuan matematika dasar yang memadai.

*Learning loss* yang dapat diartikan sebagai menurunnya kompetensi siswa sangat mungkin terjadi di masa pembelajaran yang harus dilaksanakan dari rumah. Meskipun terkadang tugas yang diberikan cukup banyak, tetapi harus dipastikan apakah nilai yang dicapai benar-benar memberikan gambaran kompetensi siswa. Jangan sampai siswa yang bersekolah atau mengikuti

proses pembelajaran tetapi mereka benar-benar belajar. Hal ini membutuhkan usaha lebih tidak hanya dari guru dan siswa, tetapi juga dari orang tua. Guru Pintar dituntut lebih kreatif dan memiliki keahlian mengelola kelas lebih baik. Siswa harus dapat beradaptasi dengan keadaan belajar yang serba terbatas dan berjarak dengan guru dan teman-temannya. Sedangkan orang tua harus mampu memberikan pendampingan ekstra pada anak-anak padahal mereka juga harus bekerja.

Kedua, penggunaan teknologi. Pembelajaran yang dilakukan secara daring mau tidak mau harus memanfaatkan bantuan teknologi untuk menunjang proses belajar. Memang banyak sekali aplikasi atau *platform* yang dapat digunakan untuk membantu siswa belajar. Masalahnya adalah siapkah Guru Pintar mengoperasikannya? Jika Guru sudah siap, ada pertanyaan lain yang harus dijawab yaitu tentang kesiapan siswa dan orang tua. Apakah mereka sudah familiar dengan aplikasi yang digunakan? Atau apakah tersedia alat penunjang sehingga aplikasi pembelajaran tersebut dapat dijalankan. Masalah teknologi juga mencakup masalah ekonomi. Banyak siswa di berbagai daerah terpencil tidak dapat mengakses pembelajaran daring karena tidak memiliki piranti seperti laptop atau HP. Banyak juga yang mengeluhkan mahalnya kuota yang dibutuhkan untuk mengoperasikan teknologi belajar. Belum lagi masalah letak geografis yang tidak mendukung. <https://akupintar.id/info-pintar/-/blogs/sistem-pendidikan-di-indonesia-kala-pandemi>.

Pandemi sudah berlangsung hampir dua tahun, memaksa semua

negara di dunia mengubah layanan pendidikan dan metode pembelajaran. Menurut UNESCO, sekitar 1,5 miliar siswa di seluruh dunia tak bisa melaksanakan pembelajaran klasikal karena sekolah ditutup sehingga kegiatan belajar-mengajar dialihkan ke rumah.

Di Indonesia, sekitar 68 juta anak usia sekolah, mulai siswa PAUD sampai mahasiswa di Perguruan Tinggi, juga terpaksa belajar dari rumah tak selalu mudah dilaksanakan, terutama karena keterbatasan sarana dan dukungan teknologi, sehingga proses pembelajaran tak sepenuhnya berlangsung efektif. Bahkan, pada sebagian keluarga, sekolah dari rumah telah memunculkan aneka masalah serius: mengganggu kesehatan mental, menambah tekanan dan beban psikologis, meningkatkan stres dan depresi, baik bagi anak maupun orangtua, bahkan tindak kekerasan pada anak yang justru dilakukan orangtua sendiri. (Amich Alhumami, Kompas, 2021)

Selain masalah psikososial sejumlah problem teknis-elementer juga mengemuka: (1) tidak semua orangtua bisa membimbing dan mengajari anak-anak mereka; (2) tidak semua keluarga punya akses ke sumber-sumber pembelajaran daring; (3) Instrumen teknologi informasi kurang memadai dan belum menjangkau semua wilayah, yang berpangkal pada *technology divide*; dan (4) keterbatasan platform digital dan ketiadaan perangkat gawai untuk mendukung proses belajar mengajar virtual, yang berpangkal pada *digital gap*.

Dalam perspektif demikian, tantangan pokok penyelenggaraan pendidikan di masa pandemi adalah

membuat suatu inovasi pembelajaran berbasis teknologi digital untuk menjaga agar kualitas pendidikan tak turun terlalu tajam. Harus diakui, pilihan yang tersedia memang sangat terbatas untuk mempertahankan agar kegiatan belajar-mengajar tetap dapat berlangsung. Platform pembelajaran digital yang belum sepenuhnya memadai membawa dampak langsung pada penurunan mutu hasil belajar siswa, secara teknis disebut *learning loss*.

Merujuk laporan kajian Bank Dunia bertajuk "Estimates of Covid-19 Impacts on Learning and Earning in Indonesia" (2020), ada potensi *learning loss* berdasarkan analisis atas hasil PISA 2018 [2019] untuk kemampuan membaca (*reading*), dari semula skor 371 menjadi 355 (masa pandemi enam bulan) dan 350 (masa pandemi delapan bulan).

Penurunan capaian hasil belajar ini jelas disebabkan proses kegiatan pembelajaran yang tidak optimal karena dijalankan secara daring sehingga berkonsekuensi pada tiga hal: (1) penguasaan siswa atas materi pelajaran tak tuntas, (2) praktik pedagogi oleh guru tidak efektif, dan (3) interaksi didaktika di ruang kelas maya tidak bisa berlangsung intensif. Dari sini sudah bisa dibayangkan bagaimana performa siswa-siswa Indonesia apabila pandemi Covid-19 berlangsung lebih lama lagi, misal, sampai satu-dua tahun.

Hasil kajian Bank Dunia ini juga menyajikan informasi sungguh mengejutkan. Kemampuan belajar siswa Indonesia memang tergolong rendah, tercermin dari indikator rata-rata lama sekolah 12,3 tahun setara dengan 7,9 tahun saja dalam hal mutu hasil belajar. Jadi ada perbedaan antara lama siswa

berada di sistem persekolahan dengan pencapaian akademik dan kualitas pembelajaran.

Sangat jelas, ada makna yang berlainan antara dua konsep: *Schooling* dan *Learning*. *Schooling* adalah suatu proses siswa menempuh pendidikan dalam sistem persekolahan formal secara berjenjang dalam rentang waktu tertentu (*duration*). Adapun *learning* adalah suatu proses kognitif untuk mengembangkan daya inteligensi dan mengeksplorasi kapasitas intelektual sebagai penanda *brain based skill* berfungsi baik sehingga siswa dapat menguasai jenis-jenis pengetahuan dan keterampilan, berpuncak pada pencapaian akademik tinggi: *high learning outcomes*.

## Penutup

Analisis hasil PISA jelas mengonfirmasi anak-anak yang menempuh sekolah formal tidak serta-merta mampu mengoptimalkan-meminjam paradigma klasik Benjamin Bloom *Taxonomy of Learning* (1954) segenap potensi kognitif, afektif, dan psikomotorik melalui suatu proses pembelajaran bermakna tercermin pada kemampuan siswa mengelola daya intelektual, mencakup sejumlah kemampuan esensial: mengingat, memahami, mencerna, menganalisis, mengartikulasikan, mencipta (daya kreasi).

Maka, pendidikan harus diarahkan untuk mengembangkan totalitas kemampuan dan talenta siswa agar tumbuh menjadi insan berkualitas dengan memadukan hal-hal esensial: akal budi, karakter, moral, etika,

pengetahuan, dan keterampilan sebagai penjelmaan *cognitive skills*, *mental abilities*, dan *moral disposition* dalam praktik pembelajaran.

Untuk mencapai itu, tidak mungkin sistem pendidikan hanya mengandalkan kekuatan daring tetapi harus di blended dengan sistem pembelajaran klasikal sehingga terbangun hubungan emosional dan peneladan serta penumbuhan nilai-nilai sehingga terpatri dalam proses sosialisasi dan internalisasi peserta didik sesuai dengan harapan tujuan pendidikan tadi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Zainal dan Sujak. 2011. *Panduan dan Aplikasi Pendidikan Karakter cet 1*. Bandung:Yrama Widya.
- Darmadi, Hamid.2007. *Dasar Konsep Pendidikan Moral: Landasan Konsep Dasar dan Implementasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Amich Alhumami, Pendidikan Di Masa Pandemi, Kompas, 2022
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- <https://akupintar.id/info-pintar/-/blogs/sistem-pendidikan-di-indonesia-kala-pandemi>
- <https://dikti.kemdikbud.go.id/kabar-dikti/kabar/tantangan-dunia-pendidikan-di-masa-pandemi/>

# PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI DI MASA PANDEMI COVID – 19



**Drs. Rudi Martiawan, M.Si.**

**Ketua Program Studi Administrasi FISIP Universitas Pasundan Bandung**

## **Pendahuluan**

Masa pandemi Covid-19 pada saat ini, berdampak luas secara multidimensional pada berbagai sektor aspek kehidupan. Khususnya berdampak sulit untuk diukur yaitu pada sektor ketenagakerjaan. Saat ini, dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan sehingga diharapkan akan dapat menciptakan tenaga kerja (SDM) yang kompeten dan profesional pada bidangnya sehingga mampu bertahan dan bersaing di tengah era masa pandemi Covid-19.

Keberadaan Sumber Daya Manusia merupakan suatu modal dan asset utama yang berharga bagi setiap organisasi apa pun, baik organisasi pemerintah maupun NonPemerintah. Oleh karena itu, keberadaan Sumber Daya Manusia ini, haruslah dijaga dalam hal pengelolaannya, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin cepat, sehingga diperlukan suatu peran dalam pengem-

bangnan Sumber Daya Manusia guna mengantisipasi dampak terjadinya perubahan tersebut dan mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia yang dimilikinya dengan respon yang cepat agar mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia bukanlah merupakan suatu hal yang baru dalam dunia kerja dan memiliki cakupan makna yang luas.

Secara umum pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang merekayasa perilaku kerja Sumber Daya Manusia sehingga dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Adapun rekayasa perilaku dalam hal ini mengandung makna tersirat bahwa perilaku kerja Sumber Daya Manusia sesungguhnya dapat diubah dan diperbaiki, dari satu keadaan menuju keadaan lain yang lebih baik. Keberhasilan organisasi apa pun, ditentukan dari kualitas Sumber Daya Manusia yang berada di dalamnya. Sumber Daya Manusia akan bekerja secara optimal jika setiap organisasi dapat mendukung kemajuan kariernya dengan melihat apa sebenarnya kompetensi yang dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia itu sendiri.

Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi kinerja dan produktivitas Sumber Daya Manusia sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi. Adapun melalui pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi diharapkan mampu menjadi salah satu pendorong untuk dapat mewujudkan pergerakan dinamika kinerjanya. Saat ini, menuntut untuk dapat melakukan suatu perubahan yang bersifat dinamis dengan mengoptimalkan seluruh peran Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi yang dimiliki setiap organisasi, baik pemerintahan maupun nonpemerintahan. Namun, permasalahannya adalah bagaimana pengembangan Sumber Daya Manusia dalam dunia kerja berbasis kompetensi di masa pandemi covid-19. Hal inilah akan dibahas dalam penulisan ini.

## 1. Keberadaan Sumber Daya Manusia

Keberhasilan setiap organisasi apa pun, kecenderungan besar ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berada di dalamnya. Sumber Daya Manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mampu mempertinggi produktivitas Sumber Daya Manusia sehingga kualitas kerja pun menjadi lebih tinggi dan berujung pada kepuasan dan keberhasilan setiap organisasi bersangkutan.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja Sumber Daya Manusia dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan sebuah investasi strategik berjangka panjang dan berdimensi luas. Karena itulah, memerlukan kesetupaduan langkah dan kemauan dari pimpinan sebagai penentu kebijakan Sumber Daya Manusia sebagai subjek pengembangan. Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia yang bersifat *soft skill*, *hard skill*, *social skill*, maupun *mental skill*, sudah menjadi



tuntutan yang tidak bisa terelelakkan bagi setiap organisasi di era kompetisi global untuk menunjang *performance* Sumber Daya Manusia maupun organisasional.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki Sumber Daya Manusia secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja Sumber Daya Manusia dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri. Seperti disebutkan oleh McKinsey (2007) bahwa Sumber Daya Manusia yang berbakat dan kepemimpinan semakin bertambah langka. Sumber Daya Manusia dan pemimpin berkualitas yang memasuki angkatan kerja untuk menggantikan pemimpin yang sudah tua dan pensiun. Melalui kinerja Sumber Daya Manusia dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri.

Berbagai upaya pengembangan Sumber Daya Manusia hendaknya didukung oleh beberapa faktor di antaranya:

1. Terdapat seleksi SDM yang baik untuk benar-benar menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.
2. Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan Sumber Daya Manu-

sia.

3. Menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang sesuai untuk pengembangan Sumber Daya Manusia.
4. Komitmen tinggi dari setiap elemen organisasi, khususnya Sumber Daya Manusia sangat penting diupayakan pengembangannya secara berkesinambungan.

Apabila daya dukung organisasi sudah dapat berjalan secara simultan maka pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi akan dapat memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi Nonpemerintahan seperti Perusahaan/Organisasi Swasta atau Lembaga Swadaya Masyarakat. Hal ini terjadi karena Sumber Daya Manusia yang berkembang secara kompeten merupakan suatu kondisi dimana seluruh elemen internal organisasi berkemampuan untuk bekerjasama mengandalkan kualitas diri dan kemampuan yang baik.

### **Tantangan Kinerja dan Pengembangan SDM**

Terdapat banyak tantangan dalam menciptakan situasi kondusif bagi organisasi untuk meningkatkan kinerjanya dan pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang patut dilakukan. Organisasi yang menghendaki kinerja yang optimal dibutuhkan pula konsistensi dari manajemen mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik

dan proporsional serta menciptakan hubungan kerja yang efektif. Kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerjanya, dan memegang faktor kunci dalam keberhasilan Sumber Daya Manusia dalam pekerjaannya. Karakteristik kompetensi dan keterkaitan penerapannya dengan seleksi, perencanaan suksesi, pengembangan, sistem penghargaan dan manajemen kinerja sangat membantu keberhasilan organisasi agar tetap *survive* dan berkembang. Dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas (*harmony.co.id*: 2021), maka akan membawa setiap organisasinya ke arah yang lebih baik. Salah satu cara untuk menjaga kualitas kinerja SDM adalah melakukan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di era digital pada saat ini. Dilakukannya pengembangan SDM agar membentuk personal yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada organisasi bersangkutan.

Teknologi digital telah menjadi kebutuhan utama pada pelaksanaan proses manajemen setiap organisasi apa pun. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di era digital merupakan hal yang penting saat ini. Hampir seluruh organisasi membutuhkan teknologi digital untuk dapat memudahkan proses pekerjaan yang dilakukan. Strategi pengembangan SDM bukan hanya melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan, namun ada banyak cara untuk

mengembangkannya antara lain seperti pembelajaran digital melalui webinar *online*, simulasi, video pelatihan, dan lain sebagainya. Dengan adanya langkah pengembangan SDM secara digital, secara tidak langsung perusahaan dapat menghemat biaya pelatihan maupun biaya perjalanan. Terutama pada masa pandemi Covid-19 saat ini, dimana terjadi perubahan pada beberapa aktivitas kegiatan *offline* saat ini dapat dilakukan juga secara virtual (*online*) melalui media *online* dengan memanfaatkan media yang ada seperti *e-learning*, *google meeting* dan aplikasi *zoom*.

Adapun pelaksanaan kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia apabila dilakukan secara *offline* maka harus dilaksanakan dengan menerapkan protokol kesehatan yang berlaku sesuai dengan standar yang ditetapkan secara ketat. Namun, apabila dilakukan secara *online*, maka dapat dilaksanakan dengan menggunakan berbagai media yang tersedia.

## Penutup

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan:

- a. Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan maupun dunia kerja.
- b. Kompetensi bagi suatu organisasi menjadi suatu hal yang ber-

sifat krusial dan penting serta dipercaya sebagai faktor yang memegang faktor kunci dalam keberhasilan Sumber Daya Manusia terhadap pekerjaannya, tetapi sekaligus menjadi sebuah persoalan karena berbagai tantangan dan keterbatasan.

- c. Upaya meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi di masa pandemi covid-19 ini dapat dilakukan melalui media *online* dengan memanfaatkan fasilitas yang ada.

Adapun beberapa sarannya dalam penulisan ini sebagai berikut :

- a. Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia perlu ditetapkan standar kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi setiap organisasi apa pun.
- b. Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi sangat diperlukan bagi organisasi bersangkutan yang adaptif terhadap dinamika perubahan terutama pada era pandemi Covid-19 saat ini.

### Daftar Pustaka

Becker Brian E, Hunselid Mark A, Ulrich Dave. 2001, " *The HR Scorecard : Linking People, Strategy and Performance*", Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.

Benjamin Bukit, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengem-*

*banagan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Zahir Publishing: Yogyakarta.

Budi W. Soetjipto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A Usmara. Penerbit Amara Books. p. 25-38

Ed's-HRM. 2010. *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi*, <https://eps.managemensdm.blogspot.com/2010/08/pengembangan-sdm-berbasis-kompetensi.html>, 17 Desember 2021.

Harmony.2021 ,*Strategi Ampuh Pengembangan SDM di Era Digital*, <https://www.harmony.co.id/blog/5-strategi-ampuh-pengembangan-sdm-di-era-digital>, 17 Desember 2021

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

# TANTANGAN PENDIDIKAN BERKARAKTER KEADILAN SOSIAL DI MASA PANDEMI SEBAGAI UPAYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



**Hesti Septianita, S.H., M.H.**

**Dosen Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung**

## **Pendahuluan**

Merebaknya virus Covid-19 sejak awal tahun 2020 telah mengubah tatanan kehidupan di seluruh dunia. Seluruh aspek kehidupan manusia harus menyesuaikan dengan kondisi yang ada, dari cara berinteraksi antara satu individu dengan individu lainnya, interaksi dalam perdagangan, hingga metode belajar yang diterapkan di institusi-institusi pendidikan. Berbicara tentang pendidikan, Perguruan Tinggi sebagai jenjang edukasi yang paling tinggi tak luput dari penyesuaian-penyesuaian di tengah pembatasan dan keterbatasan untuk tetap bisa menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dan menghasilkan lulusan yang produktif, berkarakter dan bermanfaat.

Pemanfaatan teknologi jarak jauh (daring) menjadi solusi bagi penyelenggaraan pendidikan di tengah pembatasan jarak untuk menghindari penularan virus mematikan ini. Dalam waktu singkat, seluruh pembelajaran di seluruh institusi pendidikan diinstruksikan untuk dialihkan ke bentuk pembelajaran daring. Namun, solusi

ini tidaklah sepenuhnya menjadi solusi yang jitu karena di lain sisi menimbulkan masalah baru yaitu perangkat teknologi yang belum tersedia secara merata. Jaringan internet belum menyentuh hingga ke seluruh pelosok negeri. Pembelajaran menjadi mahal karena setiap siswa harus menyediakan perangkat teknologi yang mendu-

kung pembelajaran seperti perangkat komputer, *laptop*, atau setidaknya telepon seluler yang dapat mengakses jaringan internet.

Salah satu tujuan pendidikan tinggi nasional seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi adalah berkembangnya potensi Mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa selain untuk menghasilkan lulusan yang menguasai ilmu pengetahuan dan atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan bangsa. Memaknai tujuan tersebut, pembentukan karakter, salah satunya karakter keadilan sosial, adalah penting sebagai bagian dari pendidikan.

Karakter keadilan sosial selama ini dikembangkan di beberapa pendidikan tinggi hukum sebagai bagian dari pembelajaran hukum melalui metode klinis. Mahasiswa bertemu langsung dengan masyarakat untuk menanamkan sensitivitas, serta empati dan rasa ingin membantu masyarakat yang mengalami ketidakadilan sosial dan diharapkan nantinya mahasiswa menjadi pejuang-pejuang keadilan sosial dan agen perubahan sosial. Dalam situasi non-pandemi, mahasiswa disebar di beberapa komunitas marjinal untuk bisa berinteraksi langsung dengan masyarakat dan menciptakan *engagement* antara mereka dengan komunitas.

Menjangkitnya virus Covid-19 yang menciptakan pandemi di dunia

menyebabkan pembatasan jarak interaksi antar individu sehingga pembelajaran hanya bisa dilakukan melalui metode daring, termasuk pembelajaran pengembangan karakter keadilan sosial ini. Persoalan yang kemudian harus dijawab adalah apakah pembelajaran darinya dapat memberikan pembelajaran yang efektif dan berhasil guna dalam pembentukan karakter seperti halnya pembelajaran di masa nonpandemi?

## Pembahasan

Pendidikan karakter keadilan sosial dikembangkan di dunia melalui pembelajaran hukum yang digagas sejak tahun 1976 di Georgetown University Amerika Serikat. Pendidikan ini dimaksudkan sebagai metode pembelajaran *experiential learning* yang sekaligus merupakan bentuk pengabdian mahasiswa kepada masyarakat, khususnya masyarakat miskin dan marjinal serta sebagai metode pembentukan karakter keadilan sosial sebagai tanggung jawab profesional lulusan sebagaimana yang dikemukakan oleh Frank Bloch dalam bukunya *The Global Clinical Movement, Educating Lawyers for Social Justice*.

Pembelajaran di masa pandemi yang hampir seluruhnya dilakukan secara daring menyisakan pekerjaan rumah bagi para pendidik berkaitan dengan pembelajaran penanaman karakter dan atau *soft skill* lainnya. Tantangan ini dirasakan ketika teknologi digital membatasi ruang nyata dan ruang virtual antara pembelajar padahal pengembangan karakter kea-

dilan sosial membutuhkan *engagement* antara mahasiswa dan masyarakat melalui interaksi langsung. *Engagement* ini dibangun melalui interaksi sosial antara mahasiswa dan keterlibatan masyarakat. Adler dan Goggin mendefinisikan keterlibatan masyarakat sebagai pendekatan yang luas yang menggambarkan bagaimana warga negara yang aktif berpartisipasi dalam kehidupan sebuah komunitas untuk meningkatkan kondisi bagi yang lainnya atau membantu membentuk masa depan komunitas. Penelitian Winchester Hospital menyimpulkan bahwa interaksi sosial dilakukan tidak hanya melalui komunikasi verbal tetapi juga identifikasi dan pemahaman terhadap gestur-gestur non-verbal lainnya seperti ekspresi wajah, nada bicara, dan kontak mata. Tanda-tanda ini memberikan informasi yang penting ketika berinteraksi dengan yang lainnya. Namun, tersedianya media berbasis layer dan penggunaannya yang luas seperti video games, komputer, tablet, ponsel pintar dan televisi bisa menurunkan jumlah interaksi sosial pada orang-orang dikarenakan konsumsi layar digital atau *screen time* yang tinggi diyakini beberapa ahli dapat menjauhkan orang-orang dari realitas nyata serta cenderung untuk tidak *aware* dan peduli dengan situasi sekitarnya. Terkait pendidikan karakter keadilan sosial, hal ini bisa menghambat pencapaian pembelajaran mengingat karakter keadilan sosial, beberapa di antaranya, adalah sensitivitas atau kepekaan terhadap ketidakadilan sosial, rasa peduli, empati dan keinginan untuk membantu melaku-

kukan perubahan terhadap ketidakadilan sosial yang ditemui.

Hasil survey terkait pembelajaran karakter keadilan sosial yang dilakukan terhadap sekelompok mahasiswa yang melaksanakan pembelajaran karakter keadilan sosial secara daring menunjukkan bahwa sebanyak 32,1% mahasiswa melakukan interaksi ke masyarakat melalui *virtual room*, sedangkan sisanya 67,9% dilakukan dalam bentuk lain tanpa melakukan interaksi dengan masyarakat. Terkait pembelajaran empati yang merupakan salah satu kunci pembelajaran karakter ini, hasil studi memperlihatkan bahwa 71,4% responden pernah melakukan interaksi secara langsung sebelumnya di komunitas. Respons terhadap pertanyaan tentang adakah perbedaan yang dirasakan ketika melakukan penyuluhan secara langsung dan penyuluhan secara tidak langsung atau metode daring, sebanyak 72% responden merasakan perbedaan. Metode tidak langsung/daring dirasakan kurang efektif terkait *community engagement* dan rasa empati, 12% menyatakan tidak ada perbedaan yang dirasakan, sedangkan 16% tidak menjawab.

Analisis terhadap hasil survey yang dilakukan mengonfirmasi bahwa terkait pendidikan karakter keadilan sosial yang salah satu tujuannya untuk menanamkan empati kepada mahasiswa terhadap rasa ketidakadilan yang dirasakan dan dialami oleh masyarakat, pembelajaran dengan metode daring masih dirasakan belum efektif. Inovasi di ranah pendidikan harus

terus dilakukan untuk bisa menghasilkan lulusan yang mempunyai kualitas yang sama dengan pendidikan yang dilakukan di masa nonpandemi terutama inovasi terkait pemanfaatan teknologi untuk bisa menciptakan situasi pembelajaran yang sama dengan pembelajaran luring.

## Penutup

Tiga tahun sudah dunia menghadapi pandemi Covid-19. Walaupun angka kematian dan penularan semakin menurun secara global namun bumi belum benar-benar pulih. Pembatasan masih diberlakukan terutama dalam bidang pendidikan. Institusi pendidikan masih mengandalkan pembelajaran melalui media daring dalam keterbatasan mau tidak mau harus dihadapi dan disiasati untuk tetap menjalankan misi mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk menghindari *missing generation* walaupun disadari terjadinya penurunan kualitas ajar dan belajar.

Sebelumnya pandemi, permasalahan keadilan sosial terjadi di banyak tempat kepada masyarakat miskin dan marjinal. Malahan di tengah situasi saat ini, ketidakadilan sosial semakin terasa. Tanggung jawab mahasiswa sebagai agen perubahan sosial dan keadilan sosial semakin besar. Oleh karenanya, pendidikan tinggi dituntut untuk bisa menghasilkan lulusan dengan karakter keadilan sosial yang peka dan peduli atas ketidakadilan yang ditemui, berempati tinggi dan mempunyai keinginan membantu

memecahkan masalah-masalah ketidakadilan ini sebagai wujud dari tanggung jawab profesionalnya. Inovasi dan terobosan dalam metode pembelajaran dengan pemanfaatan teknologi digital dan virtual yang menjadi solusi bagi penyelenggaraan pendidikan harus terus dilakukan karena inilah satu-satunya cara yang bisa dilakukan saat ini mengingat ketidakpastian akan kapan pandemi ini berakhir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthon.F. Susanto; Mella Ismelina Farma Rahayu; Hesti Septianita; Rosa Tedjabuwana; Lia. Sukma (2020). *Pendidikan Hukum dan Kearifan Lokal (1 st edition)*. Logoz
- Frank S. Bloch, (ed). (2011). *The Global Clinical Movement, Educating Lawyers for Social Justice*, Oxford University Press, New York,
- Hesti Septianita, Rosa Tedjabuwana, Alif Putra Utama (2021). "Pendidikan Social Justice di Masa Pandemi Covid-19: Pertimbangan dan Kekhawatiran", *Jurnal Litigasi*. Vol. 22 (2)
- Michael Woods, M. (2014). *Screen Time May Affect Social Interaction Skills in Children*. Winchester Hospital.
- Whitley, C. T., &Yoder, S. D. (2015). *Developing Social Responsibility And Political Engagement: Assessing The Aggregate Impacts Of University Civic Engagement On Associated Attitudes And Behaviors*. *Education, Citizenship And Social Justice*, 10(3)

# MENEROPONG PELUANG, TANTANGAN, DAN STRATEGI PENGEMBANGAN SDM DI MASA PANDEMI TERHADAP KEPEMILIKAN HAK ATAS TANAH DALAM SISTEM HUKUM PERTANAHAN DI INDONESIA



**Dr. Saim Aksinuddin, S.H., M.H.**  
**Dosen Fakultas Hukum Unpas Bandung**

## **Pendahuluan**

Pada masa pandemi covid-19 dalam pembangunan nasional peranan tanah bagi pemenuhan berbagai keperluan akan meningkat, baik sebagai tempat bermukim atau untuk kegiatan usaha. Sehubungan dengan itu akan meningkat pula kebutuhan akan dukungan berupa jaminan kepastian hukum di bidang pertanahan. Dalam kehidupan manusia, keberadaan tanah tidak akan terlepas dari segala tindak tanduk manusia itu sendiri, sebab tanah merupakan tempat, bagi manusia untuk menjalani dan melanjutkan kehidupannya. Oleh karena itu, tanah sangat dibutuhkan oleh setiap anggota masyarakat sehingga sering terjadi sengketa di antara sesamanya, terutama yang menyangkut tanah. Untuk itulah diperlukan kaidah-kaidah yang mengatur hubungan antara manusia dengan tanah.

Tanah dan pertanahan merupakan unsur vital dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, karena menjadi sumber-sumber keadilan dan kemakmuran masyarakat. Hubungan

bangsa Indonesia dengan tanah mencirikan hubungan yang bersifat abadi. Pemberian jaminan hukum di bidang pertanahan, pertama-tama memer-



lukan tersediainya perangkat hukum yang tertulis, lengkap dan jelas. Tanah dan bangunan merupakan benda-benda yang memegang peranan penting dalam kehidupan manusia. Tanah dan bangunan merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia (kebutuhan papan) yang memengaruhi eksistensi tiap-tiap individu karena setiap manusia membutuhkan tempat untuk menetap. Hak-hak atas tanah mempunyai peranan sangat penting dalam kehidupan manusia ini, makin maju masyarakat, makin padat penduduknya, akan menambah lagi pentingnya kedudukan hak-hak atas tanah itu.

### **Kepemilikan Hak Atas Tanah Berdasarkan Hukum Pertanahan di Belanda**

Belanda adalah negeri yang agak kecil, datar dan sangat teratur dengan hanya sedikit perbedaan dalam hal geologi dan kepadatan penduduk, sedangkan Indonesia adalah negeri yang sangat luas dengan banyak hutan, sungai, tanah yang tidak/belum dimanfaatkan, dengan lahan subur dan kritis, serta daerah pedesaan dan perkotaan. Keberagaman lanskap dan sumber daya alam sangat besar, demikian juga halnya dengan pemanfaatan tanah. Hal ini membuat peraturan tentang tanah dan pemanfaatan tanah di Indonesia, dibandingkan dengan situasi di Belanda, terutama di daerah pedesaan, menjadi agak sulit.

Tradisi hukum Indonesia berbeda, meskipun Indonesia berbagi akar yang sama. Perundang-undangan Belanda tentang pendaftaran tanah dimulai ketika KUH Perdata Belanda yang pertama dibuat. Pada saat yang sama

pemerintah di bawah Raja William I mulai membangun sistem pendaftaran tanah, yang awalnya hanya untuk keperluan penentuan pajak. Itu semua terjadi pada awal abad ke-19. Sejak saat itu, sistem untuk memperoleh kepemilikan tanah dan untuk melakukan pendaftaran tanah, meskipun dewasa ini secara teknis sudah sangat maju, pada dasarnya tetap sama hingga sekarang ini. Sesungguhnya, kebutuhan untuk mengatur hak kepemilikan dan pemanfaatan tanah di Belanda sudah ada sejak lama. Pada abad-abad awal, hal ini dipercayakan kepada lembaga-lembaga pengadilan kuno. Setelah kodifikasi pada awal abad ke-19, fungsi ini seseorang ambil alih oleh pemerintah yang dalam hal ini bekerja sama dengan notaris. Arsip-arsip publik (pendaftaran akta) dihubungkan dengan pendaftaran yang dilakukan kadaster (indeks persil, pemilik dan peta). Dengan demikian, sistem pembuatan akta dan sistem pemberian hak dalam beberapa cara dikombinasikan menjadi satu sistem hibrida. Meskipun KUH Perdata Belanda diperkenalkan di Indonesia pada masa lalu, namun hukum dan praktik hukum berkembang secara berbeda dibandingkan dengan di Belanda. UUPA adalah hukum yang paling penting tentang pendaftaran tanah, yang disahkan pada tahun 1960 (UU No. 5 Tahun 1960).

Terdapat tingkat konsistensi dan kontinuitas yang sangat tinggi dalam menjaga semua sertifikat hak atas tanah dan dokumen-dokumen tanah lainnya, sementara tidak ada perbedaan regional dalam hal bagaimana sertifikat-sertifikat itu dibuat dan didaftar. Melihat latar belakang sejarahnya,

tidaklah mengherankan bahwa kantor pendaftaran tanah Belanda (yang biasa disebut Dinas Arsip atau Pencatatan Publik dan Pendaftaran Tanah, yang juga dikenal dan selanjutnya disebut sebagai Kadaster) seseorang menganggap sebagai lembaga pemerintah yang independen dan netral. Politisi dan para pembuat kebijakan lainnya tidak memengaruhi cara Kadaster bekerja.

Hak kebendaan yang paling penting adalah kepemilikan. Ini adalah hak paling komprehensif yang seseorang dapat miliki. Pelanggaran terhadap hak atas kepemilikan dapat terjadi karena hak orang lain, tertulis atau tidak tertulis. Semua hak kebendaan atas tanah dan bangunan adalah barang-barang yang terdaftar. Sebuah hak kebendaan adalah:

1. sebuah hak yang mengikuti objek (*droit de suite*);
2. sebuah hak yang memiliki prioritas terhadap hak-hak kebendaan (*in rem*: perihal sesuatu) yang lebih muda (*droit de priorite, prior tempore potior iure*); dan
3. sebuah hak yang memiliki prioritas terhadap hak-hak perorangan (*in personam*: perihal seseorang) secara umum (*droit de preference*).

Jadi, singkatnya, sistem Belanda tentang hak atas tanah adalah sebagai berikut. Setiap bagian kecil tanah di Belanda memiliki pemilik yang sah secara hukum. seseorang diperbolehkan untuk menggunakan sendiri tanah tersebut, tetapi seseorang juga diperbolehkan untuk memberikan hak atas tanah tersebut kepada orang lain. Seseorang dapat mengalihkan kepemilikannya, tetapi juga dimungkinkan

bahwa seseorang menawarkan hanya sebagian dari kekuasaannya kepada orang lain. Dalam kasus terakhir, seseorang bisa menyetujui adanya pelaksanaan hak perorangan, yang mengikat seseorang, tetapi bukan orang lain lagi. Seseorang juga dapat menetapkan hak kebendaan. Hak-hak kebendaan dapat digunakan terhadap (berhadapan dengan) siapa pun juga, begitu juga terhadap misalnya pemilik baru dari tanah tersebut. Jadi, dalam banyak kasus lebih baik untuk memiliki hak-hak kebendaan karena hak-hak perorangan secara umum tidak akan mengikat pemilik baru dari tanah yang bersangkutan selama mereka tidak setuju akan keberadaan hak perorangan tersebut oleh diri mereka sendiri.

### **Kepemilikan Hak Atas Tanah Berdasarkan Hukum Pertanahan di Australia**

Australia adalah negara bersandar pada *system Common Law*. Hukum Tanah Inggris (*Real Estate Law*) menjadi bentuk awal hukum di Amerika Serikat, Kanada, Australia dan New Zealand (Selandia Baru) melalui kolonisasi. Negara-negara Bagian Australia juga memodifikasi sejarah hukum ini dalam berbagai tingkatan. Penelitian sistem tanah feodal Inggris kuno memberi hal tak ternilai kepada sejarah hukum yang mengatur asset yang paling berharga yaitu "tanah". Pada abad pertengahan, tanah adalah satu-satunya bentuk kekayaan. Kepemilikan tanah menurut sistem Inggris kuno bergantung pada kepemilikan awal (*chain of title* atau rantai kepemilikan). Seseorang yang menguasai tanah berarti memilikinya. Apabila seseorang menginginkannya,

harus berjuang untuk memperolehnya. Apabila seseorang menemukan sebidang tanah, ia akan menjaganya. Tidak ada pengadilan atau polisi yang dapat memaksakan untuk mengakui atau menegakkan hak yuridisnya seperti ketentuan hukum yang berlaku saat ini.

Asas pemilikan tanah dan bangunan/tanaman di atas tanahnya yang dianut di Indonesia berbeda dengan Australia, yaitu Hukum Tanah Australia yang bersumber pada *English Common Law* menggunakan asas *Accessie* (Perlekatan) sedangkan Hukum Tanah Nasional di Indonesia yang bersumber pada Hukum Adat menggunakan asas *Horizontale Scheiding* (Pemisahan Horizontal). Pada asas *Horizontale Scheiding*, perbuatan hukum yang dilakukan bisa meliputi tanahnya saja, atau hanya meliputi bangunan dan/atau tanamannya saja, yang kemudian dibongkar (*adol bedol*) atau tetap berada di atas tanah yang bersangkutan (*adol ngebregi*). Perbuatannya pun bisa juga meliputi tanah berikat bangunan dan tanaman keras yang ada di atasnya, dalam hal mana yang dimaksud wajib dinyatakan secara tegas. Walaupun Hukum Tanah Nasional di Indonesia menggunakan asas Pemisahan Horizontal, bangunan dan tanaman bukan merupakan bagian dari tanah yang bersangkutan sehingga hak atas tanah tidak dengan sendirinya meliputi pemilikan bangunan dan tanaman yang ada di atasnya. Akan tetapi, pada prakteknya, dimungkinkan suatu perbuatan hukum mengenai tanah meliputi juga bangunan dan tanaman yang ada di atasnya, asal dipenuhi syarat:

1. bangunan dan tanaman itu secara fisik merupakan satu kesatuan dengan tanah yang bersangkutan, artinya bangunan yang berfondasi dan tanaman merupakan tanaman keras;
2. bangunan dan tanaman tersebut milik yang punya tanah; dan
3. maksud demikian secara tegas disebutkan dalam akta yang membuktikan dilakukannya perbuatan hukum yang bersangkutan.

Dengan adanya kemungkinan tersebut tidak berarti Hukum Tanah Nasional meninggalkan asas Pemisahan Horizontal dan menggantinya dengan asas *Accessie* (Perlekatan). Bangunan dan tanaman tersebut tetap terpisah dari tanah dan untuk ikut dialihkan haknya harus secara tegas dinyatakan dalam Akta Jual Beli atau Akta Pemberian Hak Tanggungan. Berdasarkan UUPA, kepemilikan tanah di Indonesia pada prinsipnya menganut Asas Pemisahan Horizontal. Artinya bahwa tanah yang dapat dikuasai dan dimiliki hanyalah sebatas pada permukaan bumi saja beserta ruang yang ada di atasnya setinggi sewajarnya dalam rangka penggunaan tanah tersebut. Sedangkan benda-benda lain yang ada di atas tanah, dan segala kandungan mineral dan lain-lain yang ada di bawahnya, tunduk pada ketentuan hukum yang lain (tidak menyatu dengan tanah).

### **Kepemilikan Hak Atas Tanah Adat yang Bersertifikat Berdasarkan Sistem Hukum Pertanian di Indonesia**

Pemilikan tanah merupakan hak asasi dari setiap warga negara Indone-

sia yang diatur dalam UUD 1945, khususnya Pasal 28 H yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh seseorang ambil alih secara sewenang-wenang oleh siapa pun. Negara menjamin hak warga negaranya untuk memiliki suatu hak milik pribadi termasuk tanah. Penjaminan ini lahir atas dasar hak menguasai negara yang seseorang anut dalam Pasal 2 UUPA. Dalam pasal tersebut ditentukan bahwa bumi, air, dan ruang angkasa termasuk kekayaan alam yang terkandung di dalamnya pada tingkatan tertinggi dikuasai oleh negara. Sebagai konsekuensi pengakuan negara terhadap hak atas tanah yang dimiliki oleh orang atau badan hukum, maka negara berkewajiban memberikan jaminan kepastian hukum terhadap hak atas tanah tersebut, sehingga setiap orang atau badan hukum yang memiliki hak tersebut dapat mempertahankan haknya. Untuk memberikan perlindungan dan jaminan kepastian hukum tersebut, pemerintah mengadakan pendaftaran tanah. Pendaftaran tanah dimaksudkan untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum akan hak atas tanah.

Berdasarkan Pasal 19 UUPA, dinyatakan bahwa untuk menciptakan kepastian hukum pertanahan, pemerintah menyelenggarakan pendaftaran tanah. Atas tanah yang telah didaftarkan selanjutnya diberikan tanda bukti hak atas tanah, yang merupakan alat bukti yang kuat mengenai kepemilikan tanah. Dalam pendaftaran tanah, girik yaitu tanda bukti pembayaran pajak atas tanah dapat disertakan untuk proses administrasi. Girik, dengan demikian bukan merupakan tanda bukti

kepemilikan hak atas tanah, namun semata-mata hanyalah merupakan bukti pembayaran pajak-pajak atas tanah. Dengan demikian, apabila di atas bidang tanah yang sama, terdapat klaim dari pemegang girik dengan klaim dari pemegang surat tanda bukti hak atas tanah (sertifikat), maka pemegang sertifikat atas tanah akan memiliki klaim hak kebendaan yang lebih kuat. Namun demikian, persoalan tidak sesederhana itu. Dalam hal proses kepemilikan surat tanda bukti hak atas tanah melalui hal-hal yang bertentangan dengan hukum, maka akan ada komplikasi.

Salah satu tujuan pendaftaran tanah sebagaimana yang ditetapkan dalam Pasal 3 PP No. 24 Tahun 1997 adalah untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum kepada pemegang hak atas suatu bidang tanah, satuan rumah susun dan hak-hak lain yang terdaftar agar dengan mudah dapat membuktikan dirinya sebagai pemegang hak yang bersangkutan. Untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum, kepada pemegang hak yang bersangkutan diberikan sertifikat hak atas tanah. Meski sudah mendapat pengakuan dalam UUPA, sertifikat belum menjamin kepastian hukum pemiliknya karena dalam peraturannya sendiri memberi peluang sepanjang ada pihak lain yang merasa memiliki tanah dapat menggugat pihak yang namanya tercantum dalam sertifikat secara keperdataan ke Peradilan Umum, atau menggugat Kepala BPN/Kepala Kantor Pertanahan yang bersangkutan ke Pengadilan Tata Usaha Negara, atau gugatan yang menyangkut teknis administrasi penerbitannya.

Sertifikat sebagai tanda bukti hak yang bersifat mutlak apabila memenuhi unsur-unsur secara kumulatif yaitu:

1. sertifikat diterbitkan secara sah atas nama orang atau badan hukum;
2. tanah diperoleh dengan itikad baik;
3. tanah dikuasai secara nyata; dan
4. dalam waktu 5 (lima) tahun sejak diterbitkan sertifikat itu tidak ada yang mengajukan keberatan secara tertulis kepada pemegang sertifikat dan Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota setempat ataupun tidak mengajukan gugatan ke pengadilan mengenai penguasaan tanah atau penerbit sertifikat.

Dalam hal pembuktian dapat dilihat pada Pasal 23 PP No. 24 Tahun 1997 yang mengatur tentang pembuktian kepemilikan hak atas tanah menyatakan bahwa dalam rangka memperoleh kebenaran data yuridis bagi hak-hak yang baru dan untuk keperluan pendaftaran hak maka pembuktiannya dilakukan dengan cara berikut:

1. Penetapan pemberian hak dari pejabat yang berwenang memberikan hak yang bersangkutan menurut ketentuan yang berlaku apabila pemberian hak tersebut berasal dari tanah negara atau tanah hak pengelolaan. Penetapan pejabat yang berwenang mengenai pemberian hak atas tanah negara dapat dikeluarkan secara individu, kolektif, maupun secara umum
2. Asli akta PPAT yang memuat pemberian hak tersebut oleh pemegang Hak Milik kepada penerima

hak yang bersangkutan mengenai Hak Guna Bangunan atau Hak Pakai atas tanah Hak Milik. Pemberian Hak Guna Bangunan atau Hak Pakai atas tanah Hak Milik di samping seseorang tur dalam PP No. 40 Tahun 1996, juga di atur dalam Permen Agraria/Kepala BPN Nomor 9 Tahun 1999.

## Penutup

Kepastian hukum harus diterapkan untuk mencapai keadilan dan kebijakan pertanahan dapat dilaksanakan secara konsisten. Dalam rangka untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum di masa pandemi saat ini dan juga peningkatan SDM di lingkungan pengurusan pertanahan, maka kepada pemegang hak atas tanah yang bersangkutan diberikan sertifikat hak atas tanah. Sertifikat diterbitkan untuk kepentingan pembuktian pemegang hak yang bersangkutan sesuai dengan data fisik dan data yuridis yang telah didaftarkan dalam buku tanah. Dengan data fisik dan data yuridis yang tercantum didalam sertifikat harus sesuai dengan data yang tercantum didalam buku tanah dan surat ukur yang bersangkutan. Pendaftaran atas bidang tanah dilakukan agar mendapatkan kepastian hukum bagi pemegang hak atas tanah maupun pihak lain yang berkepentingan dengan tanah.

Penggunaan tanah harus disesuaikan dengan keadaannya dan sifat daripada haknya, hingga bermanfaat baik bagi kesejahteraan dan kebahagiaan yang mempunyainya maupun bermanfaat pula bagi masyarakat dan negara. Ketentuan tersebut tidak berarti, bahwa

kepentingan perseorangan akan terdesak sama sekali oleh kepentingan umum. UUPA juga memperhatikan kepentingan perseorangan haruslah saling mengimbangi, hingga pada akhirnya akan tercapai tujuan pokok yaitu kemakmuran, keadilan dan kebahagiaan bagi rakyat seluruhnya. Dalam rangka tercapainya keadilan, kemakmuran, perlindungan, dan kepastian hukum dengan adanya pendaftaran tanah dan penerbitan sertifikat, maka akan tercapailah kepastian hukum akan hak-hak atas tanah, karena data yuridis dan data fisik yang tercantum dalam sertifikat tanah tersebut diterima sebagai data yang benar. Sertifikat hak atas tanah adalah tanda bukti atas tanah yang telah terdaftar dan didaftar oleh badan resmi yang sah dilakukan oleh negara atas dasar undang-undang. Sehingga dengan pengeluaran sertifikat ini, menandakan telah ada pendaftaran tanah yang dilakukan, dan pendaftaran ini akan menciptakan keuntungan akibat pelaksanaan administrasi pertanahan yang sah.

Kepastian hukum mengenai hak atas tanah untuk memberikan kepastian mengenai objek hak atas tanah, kepastian mengenai subjek hak atas tanah dan kepastian mengenai status hak atas tanah. Konsepsi hukum sertifikat hak atas tanah merupakan tanda bukti yang diterbitkan oleh lembaga hukum yang berwenang, yang berisi data yuridis dan data fisik yang digunakan sebagai alat bukti kepemilikan hak atas tanah dengan tujuan guna memberikan jaminan kepastian hukum dan kepastian hak atas sebidang tanah yang dimiliki atau dipunyai oleh seseorang maupun badan hukum. Dengan

adanya sertifikat hak maka diharapkan secara yuridis dapat memberikan jaminan kepastian hukum dan hak oleh negara bagi pemegang hak atas tanahnya. Jaminan negara ini diberikan kepada pemilik atau pemegang sertifikat dapat diberikan karena tanahnya sudah terdaftar dalam sistem administrasi pertanahan negara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rubaie. 2007. *Hukum Pengadaan Tanah Untuk Kepentingan Umum*, Malang: Bayumedia.
- Andy Hartanto. 2009. *Problematika Hukum Jual Beli Tanah Belum Bersertifikat*. Yogyakarta: Laksbang Meseseorangtama.
- Badan Pertanahan Nasional. 2013. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2012*. Jakarta: BPN RI.
- Kenny Wijaya. 2013. *Perspektif Hukum Agraria Pada Masyarakat Indonesia*. Jurnal Unsrat Vol. 1/No. 5/ Oktober-Desember.
- Listyowati Sumanto. (tanpa tahun). *Aspek Yuridis Kepemilikan Hak Atas Tanah di Australia*. Jakarta: Jurnal FH Trisakti.
- Urip Santoso. 2012. *Hukum Agraris: Kajian Komprehensif*. Jakarta: Kencana.

# TANTANGAN DAN STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERGURUAN TINGGI DI MASA PANDEMI



**Maman Budiman, S.H., M.H.**

**Dosen Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung**

## **Pendahuluan**

Kehidupan yang diciptakan oleh-Nya selalu berpasang-pasangan. Kalau ada sebab (tujuan yang akan dicapai), pasti ada akibat (upaya-upaya yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan). Kehidupan adalah perubahan dan siapa yang tidak mau berubah akan punah. Manusia yang ingin melakukan perubahan harus berjuang sekuat tenaga memperbaiki diri melalui proses belajar selaras dengan perkembangan zaman. Pendidikan nasional khususnya di Perguruan Tinggi dapat dikategorikan sebagai kehidupan karena memiliki sifat untuk berubah mengikuti perkembangan zaman.

Tujuan pendidikan maupun upaya-upaya yang ditempuh untuk mencapainya, dapat saja mengalami perubahan akibat keduanya memiliki hubungan simbiosis/interkonektivitas dengan perubahan-perubahan lingkungan strategis, misalnya politik, ekonomi, sosial, budaya, ilmu, teknologi, religi, moralitas/etika, seni/estetika, pertumbuhan penduduk, dan globalisasi. Oleh karena itu, baik tujuan

pendidikan maupun upaya-upaya untuk mencapainya harus diperbaiki, disempurnakan, dan/atau dikembangkan dari waktu ke waktu. Tujuan dan upaya pendidikan di masa lalu cocok untuk zamannya, mungkin kurang pas untuk saat ini, dan mungkin perlu perubahan-perubahan untuk masa yang akan datang, katakanlah abad ke-21. Trilling, Bernie, & Charles Fadel (2010) menyatakan bahwa abad ke-21 mem-

butuhkan tiga keterampilan utama, yaitu *learning and innovation skills*, *digital literacy skills*, and *career and life skills*. Abad ke-21 yang dipicu oleh kemajuan-kemajuan teknologi transportasi dan teknologi komunikasi (khususnya digital) menuntut kepemilikan profesional *human resources*, *great global management*, *great global leadership*, dan teknologi yang mutakhir dan canggih.

Dimensi perkembangan Teknologi Informasi Komputer (TIK) yang paling berpengaruh dalam peningkatan akses masyarakat terhadap pendidikan adalah TIK yang memfasilitasi kolaborasi dalam jaringan. Hal ini telah memungkinkan terjadinya suatu pergerakan global untuk mengembangkan dan membagikan aplikasi-aplikasi komputer secara terbuka. Pergerakan global yang dimaksud dimulai dengan *free software movement* dan *Open Source Software* (OSS) yang telah melahirkan aneka aplikasi komputer yang dapat digunakan dan dimodifikasi oleh penggunaannya secara terbuka (dan pada umumnya tanpa biaya). (Tian Belawati : 2019, P 3). Pelaksanaan pembelajaran jarak jauh pada umumnya dilakukan dengan menggunakan *platform* yang membantu pengajar dan pembelajar melakukan aktivitasnya. *Platform* ini banyak macamnya, pada umumnya proses pembelajaran jarak jauh menggunakan *Learning Management system* (LMS). Keuntungan yang dapat diperoleh dengan menggunakan LMS adalah karena menyediakan akses 24 jam sehari dan 7 hari seminggu, materi pembelajaran yang telah diunggah

ke dalam LMS dapat digunakan berkali-kali, data tentang pembelajar dan proses pembelajaran serta hasil belajar akan tersimpan dengan baik dalam satu tempat yang sama. Serta memberikan berbagai pilihan alat mengajar yang dapat digunakan untuk memperkaya proses pembelajaran seperti *chat*, integrasi dengan media sosial, forum diskusi, *video conference*, *blogging*, LMS secara umum menyediakan fitur-fitur seperti fasilitas untuk mengunggah dan memberikan materi dalam berbagai format, Forum untuk komunikasi asinkronus dan *Chat* untuk komunikasi dan interaksi yang bersifat sinkronus, fitur untuk memberikan dan memeriksa tugas, serta penyimpanan data aktivitas proses belajar dan nilai. (Prasetyo : 2018).

## Pembahasan

Pendidikan Indonesia dihadapkan pada dinamika perubahan lingkungan strategis yang tidak sama kepentingannya dan sangat turbulen sehingga pilihan-pilihan prioritas tujuan pendidikan Indonesia dan upaya-upaya untuk mencapainya harus dilakukan secara selektif. Tidak semua tekanan/kepentingan lingkungan strategis diakomodasi karena ketidaksesuaiannya dengan nilai-nilai yang dikembangkan di dunia pendidikan, di samping keterbatasan sumber daya yang tersedia. Inilah esensi garapan bidang politik pendidikan nasional dalam rangka membangun kualitas manusia seutuhnya, masyarakat Indonesia seluruhnya, yang secara umum adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam



rangka membangun Indonesia yang mandiri, berdaulat, dan bermartabat. (Slamet PH : 2014, P 324). Perubahan yang sangat terasa dalam dunia pendidikan termasuk pendidikan tinggi adalah adanya pandemic *Covid-19* yang mengakibatkan teknologi menjadi kebutuhan utama atau primer.

*Covid-19* telah berdampak terhadap kehidupan manusia dunia. Bencana tersebut mengubah peradaban manusia untuk melangsungkan kehidupannya, baik itu ibadah, budaya, sosial, ekonomi, pendidikan dll. Perubahan peradaban tersebut sangat terasa terutama terkait dengan Sumber Daya Manusia, karena pada saat pandemi orang dipaksa harus menggunakan teknologi. Semua aktivitas kehidupan tergantung dengan teknologi. Penggunaan teknologi sudah barang tentu menimbulkan persoalan. Salah satu persoalannya adalah banyak kejahatan di dunia maya atau kejahatan siber. Penggunaan teknologi tentunya membawa perubahan yang signifikan. Manusia harus beradaptasi dengan keadaan tersebut. Sumber Daya Manusia yang mampu menguasai teknologi tentunya akan sangat diuntungkan, karena semua interaksi kehidupan menggunakan perangkat teknologi. Tidak jarang teknologi akan menjadi raja dan manusia akan semakin terpinggirkan. Fenomena tersebut menuntut manusia harus mempersiapkan dengan betul, jangan sampai terjadi persoalan yang dapat menghambat proses kemajuan suatu bangsa. Peradaban suatu bangsa akan terlihat maju apabila

Sumber Daya Manusia dapat beradaptasi dengan kemajuan zaman termasuk dalam kondisi pandemi saat ini. Manusia harus dapat beradaptasi dengan kemajuan di bidang teknologi yang begitu pesat karena semua bidang kehidupan saat ini menggunakan teknologi. Seandainya tidak terjadi pandemi kelihatannya manusia tidak akan peduli dengan perkembangan teknologi. Dengan adanya pandemi *Covid-19* manusia semakin membutuhkan teknologi untuk melangsungkan semua aktivitas kehidupannya di berbagai sektor. Sumber Daya Manusia adalah hal pokok bagi terciptanya peradaban yang modern dengan kemampuan intelektualnya manusia akan dapat melakukan banyak aktivitasnya di berbagai bidang kehidupan. Sejalan dengan perkembangan zaman, roda pembangunan berjalan terus untuk mencapai titik harapan yang selalu bergeser sesuai dengan perubahan kebutuhan dan perkembangan manusia saat ini. Pembangunan adalah usaha manusia untuk meningkatkan taraf kesejahteraan hidup. Faktor sumber daya dalam pembangunan sangat penting dan dominan. Pembangunan yang terjadi di berbagai negara saat ini termasuk Indonesia, kuncinya ada pada penguasaan ilmu dan teknologi (Iptek). Iptek menjadi motor industrialisasi bagi perubahan peradaban. Industrialisasi dianggap sebagai pintu kemajuan ekonomi yang dapat membuat masyarakat menjadi sejahtera. Untuk menciptakan ilmu pengetahuan dan teknologi diperlukan Sumber Daya Manusia yang mumpuni artinya harus

disiapkan SDM yang dapat menciptakan atau melakukan inovasi terhadap Iptek. Negara harus membuat strategi pengembangan SDM agar mampu menguasai Iptek. Hal itu tentunya tidak mudah di tengah-tengah kondisi pandemi saat ini. Proses pembelajaran yang tadinya tatap muka beralih menjadi tatap maya. Banyak sekali nilai-nilai positif akan tetapi pasti selalu akan ada hal negatif. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang memerlukan praktek tentunya kesulitan dilakukan pembelajaran secara tatap maya atau pembelajaran jarak jauh. Akan tetapi, bagi ilmu pengetahuan yang tidak memerlukan praktek dapat menggunakan sarana komputer untuk mengembangkan atau melakukan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi seperti ilmu eksakta. Teknologi informasi untuk melakukan proses pembelajaran tatap maya atau pembelajaran jarak jauh harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, setiap Sumber Daya Manusia harus dapat beradaptasi mempelajari teknologi tersebut agar dapat menunjang proses pembelajaran.

Proses pendidikan di Perguruan Tinggi menghadapi tantangan yang begitu masif, karena Perguruan Tinggi harus dengan tepat menyiapkan segala sesuatunya dalam masa pandemi, sarana prasarana, Sumber Daya Manusia di bidang teknologi, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus disiapkan untuk menguasai teknologi serta tentunya mahasiswa. Semua pemangku kepentingan di Perguruan Tinggi harus benar-benar

di latih agar dapat melakukan proses pembelajaran dengan baik. Tantangan tersebut tidak mudah dilakukan karena di Perguruan Tinggi dikembangkan berbagai macam ilmu pengetahuan dan teknologi. Ada program studi tertentu yang memerlukan diskusi atau praktek langsung untuk memecahkan suatu persoalan, seperti Ilmu kedokteran, ilmu teknik dll. Sebaliknya, bagi ilmu-ilmu sosial sepertinya tidak ada persoalan proses pembelajaran menggunakan perangkat komputer.

### Penutup

Perguruan Tinggi harus dapat menyusun *road map* pembelajaran dengan baik. Pandemi sudah hampir 3 tahun sehingga saat ini teknologi menjadi kebutuhan primer untuk proses pengembangan ilmu pengetahuan. Situasi ini mengharuskan tata kelola di Perguruan Tinggi dibuat sedemikian rupa agar proses pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan baik, karena pengembangan Sumber Daya Manusia adalah salah satu kunci agar ilmu pengetahuan dan teknologi dapat terus dilakukan pembaharuan atau dapat menciptakan ilmu-ilmu pengetahuan yang berguna bagi kelangsungan hidup umat manusia. Salah satu tugas Perguruan Tinggi adalah menyiapkan itu semua, sehingga sudah sewajarnya kalau ilmu pengetahuan dan teknologi tidak berkembang tentu saja menjadi tanggung jawab Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi harus menerapkan *Total Quality Management (TQM)* dalam sistem manajemen mutu pembelajaran

dalam masa pandemi. Implementasi TQM pada pendidikan jarak jauh di masa pandemi di institusi pendidikan harus sudah dijalankan. Oleh karena itu, harus didukung oleh adanya penciptaan budaya kualitas pada sistem pembelajaran. Namun demikian, penciptaan budaya kualitas pembelajaran tersebut membutuhkan proses yang panjang, perlu dilakukan secara bertahap dan keberlanjutan, serta membutuhkan Sumber Daya Manusia dan nonmanusia yang memadai. ( Achmad Supriyanto : 2011, P 23 ).

### Rujukan

Achmad Supriyanto. 2011. *Cakrawala Pendidikan*, Februari 2011, Th. XXX, No. 1.

Slamet PH. *Cakrawala Pendidikan*, Oktober 2014, Th. XXXIII, No. 3.

Prasetyo, D.A. 2018. *Perangkat lunak sistem pengelolaan pembelajaran daring*, makalah tidak dipublikasikan.

Tian Belawati. 2019. *Pembelajaran online*, Universitas Terbuka Kementerian Riset, Teknologi dan pendidikan tinggi,

Trilling, Bernie & Charles Fadel. 2010. *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times*. San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.



*Keluarga Besar*

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS PASUNDAN**

*Mengucapkan Selamat dan Sukses*

**WISUDAWAN/WISUDAWATI SARJANA DAN PASCASARJANA  
GELOMBANG II 2021-2022**

*Dekan  
ttd*

*Dr. Moch. Budiana, S.IP., M.Si.*

# PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI BERBASIS MUTU DI TENGAH PANDEMI Covid-19



**Dr. Ade Priangani, M.Si.**

**Dosen FISIP Universitas Pasundan Bandung**

## **Pendahuluan**

Dunia pendidikan tinggi di Indonesia dewasa tengah menghadapi tantangan yang cukup pelik dan membutuhkan tenaga ekstra dalam menapaknya. Tantangan **pertama** adalah Revolusi Industri 4.0, dikenal juga dengan istilah "*cyber physical system*", yang merupakan fenomena untuk mengkolaborasikan teknologi siber dan teknologi otomatisasi. Dunia Pendidikan Tinggi perlu beradaptasi dengan cepat, agar mampu meluluskan alumninya yang memiliki kemampuan teknologi dunia pendidikan serta harus mampu mengembangkan strategi transformasi industri dengan mempertimbangkan sektor Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya.

Pendidikan Tinggi wajib merumuskan kebijakan strategis dalam berbagai aspek mulai dari kelembagaan, bidang studi, kurikulum, sumber daya, serta pengembangan *cyber university*, dan risbang hingga inovasi. Wujud nyata dari itu adalah memperbaiki pengelolaan data kampus dan informasi yang harus tersampaikan dengan baik untuk kalangan pendidik maupun yang dididik. Dengan adanya sistem informasi yang

handal akan meningkatkan daya saing terhadap kompetitor dan daya tarik bagi calon mahasiswa (SEVIMA.Com, 2020).

Tantangan kedua adalah implementasi dari kebijakan MBKM. Pada awal tahun 2020 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menerbitkan kebijakan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM). Kebijakan MBKM secara umum memberikan hak belajar bagi mahasiswa program sarjana dan

sarjana terapan selama tiga (3) semester di luar program studi. Dalam pelaksanaannya, mahasiswa dapat secara sukarela menempuh pembelajaran di luar program studi, dan pembelajaran pada program studi yang berbeda di Perguruan Tinggi yang berbeda; serta pembelajaran di luar Perguruan Tinggi. Tujuan dari program ini adalah dalam rangka mewujudkan proses pembelajaran di Perguruan Tinggi yang otonom dan fleksibel sehingga Perguruan Tinggi dapat merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang inovatif agar mahasiswa dapat meraih capaian pembelajaran mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara optimal. Kebijakan ini juga bertujuan untuk meningkatkan *link and match* dengan dunia usaha dan dunia industri, serta untuk mempersiapkan mahasiswa dalam dunia kerja sejak awal (Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, 2020).

Paling tidak dari 2 (dua) tantangan ke depan untuk diadaptasi oleh Perguruan Tinggi dalam upaya meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan tinggi di Indonesia ke depan. Apalagi di awal tahun 2020, juga dikejutkan oleh kehadiran Covid-19, yang telah memporakporandakan tatanan yang ditata untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

### Tinjauan Teoretis

Dalam menganalisis dan mengkaji peningkatan kualitas, khususnya di bidang pendidikan, ada beberapa teori ataupun konsep yang bisa dijadikan sebagai rujukan, di antaranya TQM (*Total Quality Management*). *Total Quality Manajemen System* atau disingkat dengan TQM adalah sebuah manaje-

men kualitas yang lebih berfokus pada pelanggan dengan cara melibatkan seluruh level tingkatan karyawan dalam mengerjakan peningkatan ataupun perbaikan secara kontinu, yang kalau dikaitkan dengan pengelolaan Perguruan Tinggi adalah tata kelola berbasis mutu yang berorientasi untuk menciptakan lulusan sehingga memuaskan orang tua dan juga stakeholder penerima jasa lulusan.

TQM sederhananya adalah suatu pendekatan manajemen yang digunakan untuk menyentuh kesuksesan jangka panjang dengan mengedepankan kepuasan pelanggan dalam hal ini orang tua mahasiswa dan pengguna lulusan. Dalam TQM, seluruh civitas akademika harus turut serta aktif dalam melakukan peningkatan proses, produk, layanan, serta budaya pada tempat mereka bekerja, sehingga nantinya akan melahirkan kualitas terbaik dalam layanan atau produk demi mencapai kepuasan para pelanggannya.

TQM merupakan sebuah filsafat dan budaya organisasi yang menekankan kepada upaya menciptakan mutu yang konstan melalui setiap aspek dalam kegiatan organisasi. Manajemen mutu sangat memerlukan figur pemimpin yang mampu memotivasi agar seluruh anggota dalam organisasi dapat memberikan kontribusi semaksimal mungkin kepada organisasi. Hal tersebut dapat dibangkitkan melalui pemahaman dan penjiwaan secara sadar bahwa mutu suatu produk atau jasa tidak hanya menjadi tanggung jawab pimpinan, tetapi menjadi tanggung jawab seluruh anggota dalam organisasi.

Manajemen mutu dapat dianggap memiliki tiga komponen utama: Pengendalian Mutu, Jaminan Mutu, dan Perbaikan Mutu. Manajemen mutu berfokus tidak hanya pada mutu produk, namun juga cara untuk mencapainya. Manajemen mutu menggunakan jaminan mutu dan pengendalian terhadap proses dan produk untuk mencapai mutu secara lebih konsisten.

Menurut Ishikawa dalam M. N. Nasution (2001), manajemen mutu adalah gabungan semua fungsi manajemen, semua bagian dari suatu perusahaan dan semua orang ke dalam falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, teamwork, produktivitas, dan kepuasan pelanggan.

Manajemen mutu menurut M. N. Nasution (2001), mempunyai tiga unsur utama, sebagai berikut: 1. Strategi nilai pelanggan. Nilai pelanggan adalah manfaat yang dapat diperoleh pelanggan atas penggunaan barang/jasa yang dihasilkan perusahaan dan pengorbanan pelanggan untuk memperolehnya. 2. Sistem organisasional. Sistem organisasional berfokus pada penyediaan nilai bagi pelanggan. Sistem ini mencakup tenaga kerja, material, mesin, metode operasi dan pelaksanaan kerja, aliran proses kerja, arus informasi, dan pembuatan keputusan. 3. Perbaikan kualitas berkelanjutan. Perbaikan kualitas diperlukan untuk menghadapi lingkungan eksternal yang selalu berubah, terutama perubahan selera pelanggan.

Untuk peningkatan kualitas atau mutu internasional serta menjawab tuntutan stakeholder terhadap penyelenggara pendidikan semakin tinggi, dikenal dengan standarisasi ISO. Stan-

dar ISO 21001: 2018 adalah sistem manajemen organisasi pendidikan yang disesuaikan dari ISO 9001: 2015. Standar ini disusun khusus untuk sektor pendidikan dalam mencapai tujuan dan menjalankan fungsi utamanya, yaitu memberikan pendidikan yang bermutu. Standar ISO ini memiliki prinsip-prinsip yang mendorong lembaga pendidikan untuk menjadi lebih bertanggung jawab secara sosial dan menyediakan layanan pendidikan yang dapat diakses dan adil bagi peserta didik.

Berikutnya adalah Teori Organizing Business for Excelency. Teori ini dikembangkan oleh Andrew Tani (2004), yang menekankan pada keberadaan sistem organisasi yang mampu merumuskan dengan jelas visi, misi dan strategi untuk mencapai tujuan yang optimal. Teori ini menjelaskan bahwa peningkatan pendidikan tinggi berawal dari dan dimulai dari dirumuskannya visi lembaga pendidikan. Dalam rumusan visi ini terkandung mutu lembaga pendidikan yang diharapkan di masa mendatang. Sedangkan Misi mengandung aspek abstrak dalam bentuk perlunya kepemimpinan (Kusnandi, 2017: 111).

Kepemimpinan adalah sesuatu yang tidak tampak. Kepemimpinan yang hidup di lembaga pendidikan akan melahirkan kultur lembaga pendidikan. Bagaimana bentuk dan sifat kultur lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan di lembaga pendidikan. Jadi, kepemimpinan dan kultur lembaga pendidikan merupakan sisi abstrak dari konsep misi. Di satu sisi, misi juga mengandung sesuatu yang bersifat konkret yaitu strategi dan pro-

gram, yang dapat dirumuskan dalam rancangan tertulis.

## Pembahasan

Upaya meningkatkan mutu pendidikan di Perguruan Tinggi saat ini masih relevan menggunakan pendekatan TQM. Perubahan terbaru dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi adalah menyesuaikan dengan Revolusi Industri 4.0 dan juga Implementasi MBKM. Tuntutan Revolusi Industri 4.0 adalah Pendidikan Tinggi wajib merumuskan kebijakan strategis dalam berbagai aspek mulai dari kelembagaan, bidang studi, kurikulum, sumber daya, serta pengembangan *cyber university*, dan risbang hingga inovasi. Sedangkan dalam kerangka MBKM, Perguruan Tinggi dapat merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang inovatif agar mahasiswa dapat meraih capaian pembelajaran mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara optimal, serta mencari mitra kerja sama sebanyak-banyaknya untuk meningkatkan serapan lulusan.

TQM dalam kerangka berpikir M. N. Nasution (2001) mempunyai tiga unsur utama, yaitu sebagai berikut: 1. Strategi nilai pelanggan. 2. Sistem organisasional. 3. Perbaikan kualitas berkelanjutan. Unsur *pertama* strategi nilai pelanggan. Dalam kerangka ini, Perguruan Tinggi yang akan meningkatkan mutunya, harus mampu menangkap sinyal dari stakeholder. Orang tua mahasiswa harapannya adalah anaknya bisa cepat kerja setelah lulus, atau dengan kata lain waktu tunggu tidak terlalu lama, maka pimpinan dan manajemen Perguruan Tinggi dapat mencari sebanyak mungkin mitra kerja sama, selain untuk

program magang, perusahaan atau instansi tertentu akan menjadi prioritas untuk direkrut, karena telah menunjukkan kinerja dan prestasi yang baik.. Ada 8 (delapan) plus 1 (satu) aktivitas Kampus Merdeka yang dapat diadopsi oleh lembaga Pendidikan Tinggi, yaitu: Pertukaran Pelajar, Magang/Praktik Kerja, Asistensi Mengajar di Satuan Pendidikan, Penelitian/Riset, Proyek Kemanusiaan, Kegiatan Wirausaha, Studi/Proyek Independen, Membangun Desa/Kuliah Kerja Nyata Tematik, serta plus Bela Negara. Selama 2 (dua) semester, setara dengan 40 sks, mahasiswa diberi kesempatan untuk beradaptasi dengan dunia kerja, sehingga ketika sudah lulus, dan terekrut oleh lembaga penyelenggara 9 (sembilan) aktivitas tersebut, sudah langsung bisa koneksi. Bagi industri atau instansi-pun memiliki keuntungan yang sama, karena mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan harapan, bahkan dunia kerja pun bisa pesan kualifikasi tertentu yang harus dimiliki oleh mahasiswa yang mau bekerja di perusahaan atau instansinya, dengan mengusulkan Mata Kuliah atau materi ajar dalam proses penyusunan kurikulum di lembaga tersebut.

Apabila alumni yang dilahirkan dari proses tersebut sukses terserat di dunia kerja, dan memuaskan pengguna lulusan, maka ini adalah promosi yang baik bagi lembaga pendidikan tersebut, karena orang tua, mahasiswa dan pengguna lulusan yang terpuaskan oleh lembaga pendidikan tersebut, akan menjadi agen gratis dalam mempromosikan lembaga tersebut, dan bahkan keluarganya akan menjadi kon-

sumen langganan, atau istilah UNPAS *pilihan pasti setiap generasi*.

Maka dari itu, untuk mengawali peningkatan mutu adalah menyusun RENSTRA berdasarkan pada harapan pelanggan, karena produk yang dikeluarkan sesuai dengan harapan calon orang tua mahasiswa, pengguna lulusan dan termasuk pribadi dari mahasiswanya. Hal ini sesuai dengan prinsip pertama dari ISO 9001, yaitu Fokus Pelanggan. Tidak dapat dipungkiri bahwa semua organisasi sangat bergantung pada pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi Perguruan Tinggi untuk memahami kebutuhan pelanggan.

Langkah *kedua* adalah sistem organisasional. Sistem organisasi merupakan perubahan sistem ataupun perbaikan sistem untuk disesuaikan karena adanya perubahan visi, misi, rencana strategis perusahaan ataupun departemen. Perubahan atau perbaikan yang akan dilakukan oleh organisasi tentunya harus didukung oleh sistem yang baik, serta melakukan inovasi yang berkelanjutan. Dalam praktiknya dikembangkan oleh pabrik Jepang, Toyota dengan *the Toyota Ways* yang memiliki prinsip *Continuous Improvement* (*challenge*, *kaizen* dan *genchi genbutsu*) dan *Respect for People* (*respect* dan *teamwork*), yang mengarah pada *sustainable innovation*. Inovasi yang bisa dilakukan di lembaga-lembaga pendidikan seperti Perguruan Tinggi adalah penataan kelembagaan menyesuaikan dengan perubahan dan tantangan. Salah satu contoh adalah dalam rangka implementasi MBKM dan beradaptasi dengan Revolusi

Industri 4.0, di setiap Perguruan Tinggi, selain memiliki Satuan Penjamin Mutu, diperlukan juga semacam Satuan yang menangani kerja sama, dan *Carrier Centre* yang mempersiapkan lulusan untuk memasuki praktek dan juga dunia kerja dalam implementasi MBKM, serta memiliki satuan IT, dan Pangkalan Data yang mengacu pada Revolusi Industri 4.0.

Langkah *ketiga*, Perbaikan kualitas berkelanjutan. Dalam Standar ISO 21001: 2018 membantu lembaga pendidikan dalam meningkatkan kepuasan peserta didik, tenaga pendidik dan kependidikan, serta penerima manfaat lainnya. Dalam konteks ini, kepuasan akan terus berubah menyesuaikan diri dengan perkembangan dan peningkatan harapan. Maka dengan demikian, menjadi hal yang tidak terelakkan, lembaga Pendidikan Tinggi harus menyesuaikan diri dengan segenap perkembangan. Untuk mengukur pengelolaan Perguruan Tinggi yang berbasis mutu, bisa diterapkan pola PPEPP yaitu lima komponen pokok, yang terdiri dari Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian serta Peningkatan. Penerapan sistem PPEPP merupakan sebuah kegiatan sistemik yang dilakukan untuk merencanakan dan menetapkan sesuai dengan SN Dikti. Kalau dikaitkan dengan contoh keberhasilan Toyota menjadi *leader* di sektor otomotif, tidak terlepas prinsip perbaikan kualitas berkelanjutan, hal tersebut terdapat dalam prinsip kedua dari *the Toyota Ways*, yaitu menciptakan sebuah proses yang berkelanjutan sehingga akan mengangkat semua permasalahan ke permukaan.



Dalam konteks pandemi Covid-19, pembelajaran beralih dari metode tatap muka ke pembelajaran elektronik (*e-learning*). Saat pembelajaran tatap muka, perbaikan diarahkan pada peningkatan kualitas layanan kelas, sarana prasarana penunjang yang bersifat fisik, digitalisasi ruang kelas, sekarang beralih bagaimana meningkatkan kualitas LMS, dan bahan ajar.

Dalam TQM, untuk meningkatkan derajat keberhasilan program-program peningkatan mutu harus disertai dengan komitmen pimpinan akan budaya mutu. Sebagus apapun kualitas program tanpa disertai komitmen yang sama dari seorang pemimpin dalam implementasinya, maka niscaya program-program tersebut tidak akan memenuhi harapan. Pandangan tentang pentingnya peran pemimpin dalam pengelolaan Perguruan Tinggi, dikemukakan oleh Andrew Tani (2004), dengan *Teori Organizing Business for Excelency*-nya. Kepemimpinan yang berkembang di Perguruan Tinggi tertentu akan melahirkan kultur Perguruan Tinggi tersebut. Jadi kepemimpinan dan kultur Perguruan Tinggi merupakan sisi abstrak dari konsep misi.

Dalam tata kelola organisasi, termasuk di dalamnya Perguruan Tinggi, paling tidak ada 5 (lima) tipe pemimpin, yaitu : Tipe Pemimpin Demokratis, Tipe Pemimpin Otoriter, Tipe Kepemimpinan Karismatik, Tipe Pemimpin Militeristik, dan Tipe Pemimpin Paternalistik. Di antara kelima tipe pemimpin, untuk tata kelola Perguruan Tinggi lebih nyaman apabila pemimpinnya bertipe demokratis. Subunit di bawahnya dapat menyampaikan pendapat atau ide secara terbuka sebagai kon-

tribusi untuk memajukan Perguruan Tinggi. Masukan bisa jadi bahan pertimbangan pemimpin Perguruan Tinggi untuk membuat keputusan. Memiliki pemimpin yang demokratis dengan gaya kepemimpinan efektif akan melahirkan civitas akademika yang inovatif dan gagasan yang dapat membawa perubahan bagi lembaganya. Tipe pemimpin demokratis sangat disukai banyak orang karena pendapat bawahan dihargai, dan tidak memberikan beban kerja berlebihan dengan *deadline* ketat. Pemimpin demokratis betul-betul bisa memberikan arahan kerja yang proporsional kepada bawahannya agar tidak mudah *burnout*.

Sebenarnya ada model kepemimpinan berdasarkan kearifan lokal yang memiliki karakteristik tipe kepemimpinan demokratis, bahkan lebih, yaitu Dasa Pasanta dari Prabu Siliwangi. Dasa Pasanta adalah 10 (sepuluh) penentram hati, yang berisi petunjuk untuk menjadi seorang pemimpin, harus menjalankan : 1. Guna, artinya orang yang diberi perintah, harus mengerti manfaat dari perintah tersebut; 2. Ramah. Perintah harus disampaikan dengan bahasa dan cara yang baik, sehingga orang yang diberi perintah dihargai rasa kemanusiaannya; 3. *Hook*. *Hookeun* (kagum). Perintah dirasakan seperti gambaran *hookeunana* (kekaguman) atas kemampuan orang yang diberi perintah; 4. Pesok. Perintah disampaikan dengan cara yang memikat rasa dari orang yang di perintah; 5. Asih. Perintah dirasakan seperti bentuk kasih sayang dari yang memberi perintah kepada orang yang di perintah; 6. *Karuni/karunya*. Perintah dirasakan seperti karunia bagi orang yang diperintah; 7. *Mukpruk*. Harus bisa

membesarkan hati orang yang diperintah, sehingga perintah tidak dirasakan seperti sebuah paksaan; 8. *Ngulas*. Memberi komentar (ulasan) yang baik atas pekerjaan yang telah ditugaskan; 9. *Nyecep*. Memberikan rasa nyaman atau mendinginkan pikiran dari orang yang diperintah, apalagi kalo diberi hadiah atas pekerjaannya; 10. *Ngalangen*. Bisa menarik hati bawahan.

## Penutup

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengelolaan Perguruan Tinggi berbasis mutu mengacu kepada tiga unsur utama TQM (Strategi nilai pelanggan, Sistem organisasional, Perbaikan kualitas berkelanjutan), dan *Teori Organizing Business for Excelency*. Dalam konteks strategi nilai pelanggan, Perguruan Tinggi yang akan meningkatkan mutu-nya, harus mampu menangkap sinyal dari *stakeholder*, terutama orangtua mahasiswa yang ingin anaknya bisa cepat kerja dan berguna lulusan di suplai tenaga yang siap pakai, serta mencari sebanyak mungkin mitra kerjasama, untuk menyerap alumni. Dalam konteks Sistem organisasional, perubahan sistem ataupun perbaikan sistem disesuaikan dengan visi, misi, rencana strategis Perguruan Tinggi, dan perubahan atau perbaikan yang akan dilakukan oleh organisasi tentunya harus didukung oleh sistem yang baik. Berkaitan dengan perbaikan kualitas berkelanjutan, lembaga pendidikan harus bisa meningkatkan kepuasan peserta didik, tenaga pendidik dan kependidikan, serta penerima manfaat lainnya. Dengan demikian, lembaga pendidikan tinggi harus

menyesuaikan diri dengan segenap perkembangan. Untuk mengefektifkan tiga hal di atas, dibutuhkan pimpinan Perguruan Tinggi yang memiliki tipe pemimpin demokratis.

## Daftar Bacaan

- Dirjen Dikti. 2020. *Buku Panduan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kemen Dikbud RI.
- SEVIMA.Com, 2020. *Tantangan Perguruan Tinggi di Era Revolusi Industri 4.0*. SEVIMA.Com, 04 Desember 2020.
- Jeffrey K. Liker. 2002. *The Toyota Way: 14 Prinsip Manajemen dari perusahaan manufaktur terhebat di dunia*. Jakarta : Erlangga.
- Kusnandi, 2017. Konsep Dasar dan Strategi Penjaminan Mutu Pendidikan: Sebagai Review Kebijakan Mutu Pendidikan. *IJEMAR*, 2017 December, Volume 1 Number 2.
- Drs. M.N. Nasution, M.Sc. Mei 2001, *Manajemen Mutu Terpadu : Total Quality Management*, Cetakan Pertama. Penerbit Ghalia Indonesia
- Punto Wicaksono. 2021. 5 Tipe Kepemimpinan Dalam Organisasi. Web.Qubisa. 06 Februari 2021.

# SUMBER DAYA MANUSIA GENERASI MILENIAL DALAM PERSPEKTIF PELAYANAN PUBLIK YANG INOVATIF DI ERA 4.0



**Dr. Imas Sumiati, M.Si.**  
**Dosen FISIP Universitas Pasundan Bandung**

## **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, artinya Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi. Yang kita tau kehidupan dunia saat ini diwarnai dengan adanya fenomena perubahan, ilmu pengetahuan dan teknologi, ketrampilan dan kecakapan, serta berbagai produk berubah dengan sangat cepat. Kehidupan dunia saat ini diwarnai dengan adanya fenomena perubahan, pada masa mendatang, para pekerja juga diharapkan memiliki kesadaran yang kuat tentang pentingnya tanggung jawab sosial. Tanggung jawab sosial perusahaan pada masa mendatang sudah menjadi bagian integral dari tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap warga organisasi juga harus memiliki kesadaran yang kuat tentang pentingnya perilaku etis, memiliki kepedulian sosial dengan lingkungan di mana ia bekerja. Kesadaran tanggung jawab sosial harus selalu melekat pada setiap warga organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Pengetahuan dasar dan kecakapan praktis akan memengaruhi kompetensi inti dari para pencari kerja. Kompetensi inti para pencari kerja merujuk pada dikuasanya pengetahuan, kecakapan, kemampuan, dan

berbagai perilaku yang akan mendukung kesuksesan para pencari kerja kelak pada saat mereka sudah bekerja.

Dengan demikian, para pencari kerja yang memiliki kompetensi inti diproyeksikan akan memiliki kesi-

apan untuk bekerja. Hingga saat ini belum ditemukan kajian mendalam yang mengevaluasi tentang kemampuan pengetahuan dasar dan kecakapan praktis dari para pekerja dan para pencari kerja di Indonesia. Sebab bila tidak dijadikan perhatian, maka dikhawatirkan hal itu akan membuat pendidikan di Indonesia akan semakin tertinggal dengan realitas yang terjadi di masyarakat. Semakin tingginya jumlah lulusan Perguruan Tinggi yang menganggur sesungguhnya juga menjadi sinyal yang kuat bahwa praktik penyelenggaraan pendidikan di Indonesia harus lebih cepat menyesuaikan dengan berbagai kecenderungan yang terjadi di masyarakat. Akibatnya, pendidikan di Indonesia cenderung menghasilkan lulusan dengan kualifikasi ilmu dan kecakapan yang tidak sejalan dengan kebutuhan masyarakat. Kualifikasi keilmuan dan kecakapan para lulusan yang tidak sejalan dengan perkembangan masyarakat. Oleh Barkema, et.al. (2000) dikatakan sebagai lulusan yang usang. Salah satu ciri lulusan yang usang ditandai dengan ketidakmampuannya untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masyarakat. Berbagai peluang usaha dan peluang kerja yang ada tidak mampu dimanfaatkannya dengan baik.

## Pembahasan

Era globalisasi adalah salah satu tantangan terbesar Indonesia untuk dihadapi, apalagi dengan adanya generasi milenial. Milenial menurut KBBI Daring adalah berkaitan dengan millennium, berkaitan dengan gene-

rasi yang lahir di antara tahun 1980-an dan 2000-an. Milenial sebagai Sumber Daya Manusia yang kita miliki harus mampu beradaptasi dalam setiap perkembangan zaman. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau *skill* agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Bukit et al., 2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola Sumber Daya Manusia secara keseluruhan. Pada hakekatnya pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai dimensi yang luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi (Wayne dan Awad, 1981:29) pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik maka dapat menghemat sumber daya lainnya dan pengolahan atau pemakaian sumber daya organisasi dapat berdaya guna.

Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan yang

karyawannya didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2008:167). Maka dari itu, pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi sesuatu yang penting dalam organisasi, hal ini untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan tantangan yang ada di masa yang akan datang atau masa depan (Siagian, 1996:182) secara sistematis pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai sasaran kerja yang ditetapkan serta menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab dengan yang akan datang sehingga tercapainya keselarasan.

Pencapaian keselarasan tersebut tentunya melalui proses yang panjang, dimulai dari perencanaan sampai dengan pengelolaan dan pemeliharaan potensi Sumber Daya Manusia. Karena secara makro pengembangan Sumber Daya Manusia (*human resources development*) merupakan proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia, yaitu mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (Notoatmodjo, 1998:2-3).

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *Performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Menurut beberapa ahli, arti kinerja (*performance*) memiliki beragam makna. Wibowo (2007:7) mengungkapkan, "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerja-

kannya". Jadi, dapat dikatakan kinerja merupakan kegiatan melakukan sebuah tugas yang diberikan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2008:54), "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Setiap individu mempunyai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan profesi dan jabatan yang diemban, dalam mengerjakan tugas yang diberikan tentunya harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk itu tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sangat penting dilakukan.

Pada saat ini, hampir semua perusahaan dan organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk bisa terus tumbuh dan berkembang, perusahaan dan organisasi memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan layanan kepada publik atau masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya tergantung pada bagaimana individu di dalam organisasi tersebut menjalankan tugasnya. Dalam hal ini, kinerja individu yang tinggi akan sangat memengaruhi kinerja tim atau kelompok yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Pada sisi lain, kinerja yang baik menuntut "perilaku sesuai" karyawan yang diha-

rapkan organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi pada saat ini tidak hanya sekadar perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra role*. Artinya, organisasi akan berhasil apabila Sumber Daya Manusia yang dimilikinya dapat mengerjakan tugas pokok sekaligus bersedia melakukan pekerjaan ekstra yang lainnya, misalnya kerja sama, tolong menolong, memberikan solusi, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra, dan mampu menggunakan waktu secara efektif. Akan tetapi, meskipun perusahaan selalu melakukan pengembangan sumberdaya manusia, masih banyak ditemui kendala dan masalah. Hal-hal tersebut kemudian akan menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan dan berdampak terhadap pelayanan. Untuk mempertahankan kualitas dan profesionalisme pelayanan, diperlukan strategi supaya tetap mampu bersaing dan memiliki organisasi atau perusahaan yang solid. Penerapan ini diharapkan menjadi salah satu jawaban atas tantangan tersebut.

Untuk bisa mencapainya, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memberi pengondisian atas keberlangsungan produktivitas. Karyawan generasi milenial perlu adanya etos kerja yang baik yang dimiliki pegawai generasi milenial sebagai berikut:

a) Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dalam

Hadiyansah dan Yanwar, 2017). Definisi etos kerja tersebut menjelaskan bahwa etos kerja adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri sendiri yang sangat mendasar. Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi yang merupakan ujung tombak pelaksanaan proses strategis maupun operasional dituntut untuk menerapkan etos kerja yang baik agar setiap Sumber Daya Manusia memiliki karakteristik positif dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam pencapaian tujuan organisasi

b) *Self-Reliance*

Self reliance (kemandirian) yaitu kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak bergantung pada orang lain. Kemandirian merupakan salah satu aspek yang dapat mengukur kinerja karyawan (Robbins, 2006). Pentingnya karyawan memiliki kemandirian untuk dapat menjalankan fungsi kerjanya secara maksimal dan memiliki komitmen serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006).

c) *Morality/ethics* yaitu kepercayaan pada suatu keadilan dan adanya moral. *Morality/ethics* merujuk pada karakter, dan persoalan terkait perilaku. Dengan adanya moral pada karyawan milenial akan memengaruhi bagaimana karyawan tersebut bertindak, dan penetapan terkait aturan standar perilaku yang diyakini (Gbadosi, 2004).

d) *Leisure*

Selanjutnya *leisure* (waktu luang) yaitu sikap individu yang terbiasa menggunakan waktu luang untuk mengerjakan hal lain di luar pekerjaan. Waktu luang dalam penelitian ini merupakan orientasi terhadap waktu kerja, hal tersebut mengindikasikan bahwa pentingnya melakukan aktivitas waktu luang di luar pekerjaan. Dengan adanya *leisure* akan memunculkan perasaan senang, memiliki keterlibatan aktif, dan memiliki hubungan sosial yang aktif (Dattilo, 2015).

e) *Hard Work*

*Hard work* (kerja keras) yaitu keyakinan seseorang dapat menjadi lebih baik dan meraih tujuan melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja keras (Miller et al., 2002). Kerja keras merupakan perilaku yang bersungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan yang muncul pada saat bekerja, dan dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal. Untuk dapat meningkatkan kerja keras pada karyawan perlu adanya motivasi yang dimiliki karyawan, hal tersebut berdampak pada produktivitas kinerja karyawan (Hasibuan, 2014). Adanya karyawan yang bekerja keras dalam pencapaian target perusahaan dan memiliki komitmen yang tinggi akan ikut serta dalam mendorong perkembangan perusahaan (Hardiansyah, 2017).

f) *Centrality of Work*

Selanjutnya *centrality of work* yaitu percaya terhadap pekerjaan dan mementingkan pekerjaan. Karyawan yang memiliki *centrality of work* yang tinggi akan sangat mengutamakan pekerjaan dan menempatkan pekerjaan sebagai bagian dari kehidupannya (Miller, dkk, 2002). Pentingnya memiliki karyawan yang dapat memaknai pekerjaan dan mengutamakan pekerjaan yang akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan organisasinya.

g) *Wasted Time*

*Wasted time* merupakan sikap dan keyakinan yang menunjukkan penggunaan waktu yang aktif, produktif, dan efisien (Miller, dkk, 2002). Dengan menggunakan waktu secara efisien akan membuat karyawan mampu mengoptimalkan kinerjanya (Wahyuni, 2017). Pada dunia kerja waktu merupakan aset penting baik itu untuk karyawan ataupun organisasinya (Gea, 2014). Hal tersebut akan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan dan pencapaian hasil produksi dalam periode waktu yang telah ditentukan.

h) *Delay of Gratification*

Selanjutnya, *delay of gratification* yaitu kemampuan menunda *rewards* jangka pendek, untuk mendapatkan *rewards* di masa mendatang dengan hasil yang lebih maksimal memiliki orientasi pada masa depan (Miller, dkk,

2002). Dengan adanya *delay of gratification* akan meningkatkan motivasi karyawan (Bembenutty, 2008). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dengan adanya penundaan kepuasan dapat bermanfaat bagi karyawan.

## Penutup

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap lini organisasi, karena SDM terumata generasi milenial memiliki peran inti di era globalisasi ini. Dalam melaksanakan pelayan publik sebuah organisasi/ instansi harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapainya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Organisasi dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola SDM, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, untuk memiliki SDM yang terbaik dan mampu melakukan pelayanan dengan baik dan inovatif dengan berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen SDM. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan membuat

manajemen perlu memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

## Daftar Pustaka

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*,.
- file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen Sumber Daya Manusia ( PDFDrive.com ).pdf
- Negara, A. S., Rahmat, D., Yang, T., Esa, M., & Indonesia, P. R. (2014). *No Title*.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Daring, K. (2019). *KBBI Daring*. Retrieved from <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/milenial>, Diakses pada 24 September 2019
- Hazrul, I. (2014). *Sekelumit dari Hasil PISA 2015 yang Baru Dirilis*. Diambil kembali dari ubaya: [www.ubaya.ac.id/2014/content/articles\\_detail/230/Overview-of-thePISA-2015-result-that-just-been-Released.html](http://www.ubaya.ac.id/2014/content/articles_detail/230/Overview-of-thePISA-2015-result-that-just-been-Released.html)
- Idia. (2016, Februari 6). *Urgensi Penelitian dalam Pendidikan*. Retrieved from [idia.ac.id](http://idia.ac.id):  
<http://idia.ac.id/2016/02/06/urgensi-penelitian-dalam-pendidikan/>,
- Jalaludin. (2012). Membangun SDM Bangsa Melalui Pendidikan Karakter. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 6.



# PELUANG DAN TANTANGAN TENAGA PENDIDIK DI MASA PANDEMI



**Husni Thamrin, S.S., M.Hum.**

**Sekretaris Program Studi Sastra Inggris  
Fakultas Ilmu Seni & Sastra Universitas Pasundan Bandung**

## **Pendahuluan**

Sejak awal tahun 2019 merebaknya Covid-19 hingga sekarang ini menyebabkan kelumpuhan di semua bidang kehidupan masyarakat dunia, baik sandang, pangan, dan papan (Siahaan, 2020:1). Terjadinya perubahan rencana secara instan terhadap aktivitas rutin, baik bekerja di kantor, belajar di sekolah, dan kegiatan ber-niaga di pasar (Cholilawati & Suliyanthini, 2021:19). Dengan demikian adanya perubahan tersebut suka atau tidak suka kita harus tetap giat berusaha agar semua aktivitas dapat berjalan sebagaimana mestinya seperti sedia kala sebelum adanya pandemi. Kebanyakan aktivitas yang dilakukan sebelum terjadinya pandemi adalah dalam bentuk tatap muka secara langsung, misalnya pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah tanpa dibatasi oleh ruang gerak dan tempat. Namun, ditengah pandemi proses belajar mengajar harus tetap berlangsung secara daring tanpa tatap muka. Hal ini juga diperkuat oleh putusan Menteri Pendidikan melalui Dirjen Dikti diminta untuk memperlancar aktivitas belajar di dunia persekolahan dengan mewajibkan proses belajar mengajar secara *online* (Indrawati, 2019: 39).

Dari pemaparan di atas dapat dipahami bahwa meskipun pandemi terus merebak bertebaran di muka bumi ini, namun semua aktivitas kehidupan sehari-hari terutama pada kegiatan belajar mengajar yang dilakukan di dunia persekolahan harus tetap berjalan lancar seperti biasaa dengan

mengikuti protokol kesehatan yang ketat sesuai aturan pemerintah dan undang-undang yang berlaku. Untuk mewujudkan aktivitas belajar mengajar sudah tentu terdapat tantangan dan peluang yang tidak mudah dilakukan secara saksama oleh para tenaga pendidik. Dengan usaha kreatif inovatif

secara maksimal dan tetap istiqomah terus berkelanjutan harus bisa mengatasi berbagai tantangan yang menghadang bertubi-tubi di masa pandemi ini. Begitu juga para tenaga pendidik harus jeli untuk memanfaatkan peluang yang dapat dilakukan dengan baik di saat melakukan kegiatan belajar mengajar secara daring.

## Pembahasan

Pada umumnya ada faktor yang berasal dari dalam dan faktor dari luar terhadap tantangan yang dihadapi oleh pendidik dalam melakukan proses belajar mengajar di era digitalisasi ini. Faktor dalam yaitu berasal dari pribadi pengajar seperti kurangnya kemampuan literasi untuk menambah penguasaan intelektual pengembangan diri. Sedangkan hal yang berasal dari luar adalah kurangnya sarana dan prasarana yang berbasis digitalisasi dalam menopang kelancaran proses belajar mengajar (Putra, 2019:8). Sedangkan menurut (Wisacita, 2020: 613), terdapat beberapa tantangan dan peluang yang dihadapi oleh tenaga pendidik di masa pandemi. Pertama, Adaptasi pembelajaran yang tadinya terbiasa tatap muka langsung di sekolah akan tetapi di masa pandemi ini pembelajaran dilaksanakan hanya di rumah saja yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran covid-19. Oleh karena pembelajaran secara daring masih dianggap aktivitas yang baru sudah barang tentu terdapat banyak masalah yang timbul dan dirasakan, baik oleh pengajar maupun pihak sekolah sehingga harus ada tindakan solusi yang harus diberikan, misalnya dengan memberikan tambahan tentang pengetahuan yang men-

dalam perihal sistem pembelajaran secara daring dengan aplikasi yang mendukung berupa pelatihan secara berkesinambungan yang diadakan disekolah sehingga membawa dampak positif pada proses pembelajaran yang akan dilaksanakan secara tepat waktu.

Kedua, masih sedikitnya tenaga pendidik yang menguasai pembelajaran berbasis digitalisasi sehingga bila dihadapkan pada kenyataan seperti situasi ini, terutama menggunakan aplikasi yang berbasis komputerisasi masih banyak yang belum mengetahui bagaimana cara mengoperasikannya dengan tepat guna. Oleh sebab itu, mesti diadakan berbagai pelatihan-pelatihan khusus kepada semua guru yang bertujuan memiliki kegunaan terhadap pelatihan terkait dengan pembelajaran secara daring sehingga proses interaktif dalam pembelajaran akan lebih kreatif, inovatif, dan jauh lebih menyenangkan.

Ketiga, terdapat perubahan pembelajaran dari berbasis konvensional berupa tatap muka menjadi pembelajaran secara daring (*online*) dimana Semua sekolah diharuskan untuk cepat tanggap menyesuaikan diri yang merupakan solusi alternatif terhadap adanya varian covid-19 yang menyebar sehingga berdampak kepada seluruh aktivitas proses yang berlangsung di dunia persekolahan harus dilaksanakan secara daring. Aktivitas persamaan persepsi bagi tenaga pendidik (guru dan dosen) baik teori dan konsep untuk pembelajaran secara daring, misalnya, untuk memulai pembelajaran dengan menggunakan media pembelajaran berbasis IT menggunakan aplikasi pembelajaran online, baik WAG, *Zoom Meeting*, *google classroom*, Video Konferensi,

dan media pembelajaran daring yang lainnya.

Selain beberapa tantangan yang dihadapi di masa pandemi, terdapat juga beberapa peluang yang dapat dimanfaatkan antara lain: Pertama, melek teknologi yang berarti dengan adanya peluang meningkatkan keahlian dan menambah pengetahuan. Kecanggihan teknologi dewasa ini memberikan berbagai macam peluang yang banyak sekali untuk semua tenaga pendidik baik guru dan dosen. Sekarang ini banyak seminar dilakukan secara daring. Sebelum terjadinya masa pandemic, berbagai macam jenis seminar yang berlangsung secara tatap muka harus datang langsung ke tempat lokasi dengan memerlukan biaya dan transportasi. Namun sekarang ini bisa diikuti oleh siapa saja, di mana pun dan kapan pun tanpa terikat ruang dan waktu. Banyaknya webinar-webinar (*seminar daring*) yang diadakan secara daring hal ini sebenarnya adalah peluang bagi para pendidik (guru dan dosen) dalam meningkatkan *skill* mengajar di ruang kelas virtual, termasuk juga *skill* mengajar secara daring, berbagai jenis teknik yang dapat dilakukan untuk memanfaatkan teknologi sebagai media utama bentuk pembelajaran. Oleh sebab itu, peluang yang telah dimunculkan secara tanpa sengaja di masa pandemi ini bisa dimanfaatkan sebaik mungkin untuk mengatasi tantangan yang tengah terjadi. Selain itu, para tenaga pendidik memiliki peluang banyak waktu untuk tetap tinggal di rumah untuk biasa belajar menggali potensi diri dalam meningkatkan kualitas diri dengan penuh kemandirian. Terutama dalam bentuk pengembangan kemampuan

diri dalam penggunaan teknologi berbasis digital. Selain itu, tenaga pendidik juga dapat menonton dan memahami berbagai tutorial-tutorial yang banyak ditayangkan di media *youtube* baik secara langsung maupun siaran tunda (Tafonao dan Saputra, 2021:50).

Kedua, peluang pembelajaran *online* dengan meningkatkan teknologi informasi yang berbasis digital. Ada berbagai *platform* teknologi informasi yang berpeluang untuk dimanfaatkan dalam mendukung kegiatan pembelajaran daring dan sekaligus berpeluang pula memaksa para dosen agar melek teknologi informasi (Astini, 2020:252). Beberapa di antaranya sebagai berikut:

1. *E-learning* adalah teknologi informasi dan komunikasi untuk mengaktifkan siswa untuk belajar kapan pun dan di manapun. *E-learning* memiliki dua tipe, yaitu: pertama *Synchronous*. *Synchronous* berarti pada waktu yang sama. Proses pembelajaran terjadi pada saat yang sama antara pendidik dan peserta didik. Hal ini memungkinkan interaksi langsung antara pendidik dan peserta didik secara *online*.
2. *Edmodo* merupakan aplikasi yang aman untuk digunakan baik oleh guru/dosen maupun oleh siswa/mahasiswa. Jeff O'Hara sebagai *platform* pembelajaran untuk berkolaborasi dan terhubung antara siswa dan guru dalam berbagi konten pendidikan, mengelola proyek atau tugas dan menangani pemberitahuan setiap aktivitas.
3. *EdLink* adalah aplikasi berbasis android yang dikhususkan untuk

dunia pendidikan guna membantu dosen dan mahasiswa dalam proses perkuliahan. Beberapa manfaat Edlink untuk dosen adalah untuk menghemat waktu, menjaga kelas tetap teratur, meningkatkan komunikasi dengan mahasiswa. Media ini sangat bermanfaat untuk mahasiswa dimana para mahasiswa bisa lebih update tentang informasi kampus, dan juga memudahkan dalam proses perkuliahan.

4. *Moodle* adalah sebuah *platform* untuk belajar (*learning platform*) yang didesain khusus bagi pendidik, admin dan mahasiswa. *Moodle* sebenarnya merupakan singkatan dari *Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment*. Platform ini tergolong CMS namun khusus bagi kepentingan edukasi.
5. *Google Classroom* atau ruang kelas *Google* merupakan suatu serambi pembelajaran campuran untuk ruang lingkup pendidikan yang dapat memudahkan pengajar dalam membuat, membagikan dan menggolongkan setiap penugasan tanpa kertas. *Google Classroom* digunakan untuk memaksimalkan proses penyampaian materi kepada peserta didik tetapi dilakukan secara *online* sehingga materi bisa tersampaikan secara keseluruhan. *Google Classroom* adalah layanan berbasis internet yang disediakan oleh *Google* sebagai sebuah *system e-learning*.
6. *Schoology* merupakan *sosial network* berbasis lingkungan sekolah (*school based environment*) yang

dikembangkan oleh Nicolas Borg and Jeff O'Hara tahun 2008, *schoology* ditujukan untuk penggunaan bagi guru, siswa dan orang tua siswa. Tampilan *Schoology* hampir sama dengan jejaring sosial facebook, situs jejaring sosial facebook sudah lumrah dikalangan remaja bahkan anak usia SD pun sudah mengenal apa yang namanya *facebook*.

7. *Zoom Meeting* adalah aplikasi pertemuan HD gratis dengan video dan berbagi layar hingga 100 orang. *Zoom* merupakan aplikasi komunikasi dengan menggunakan video. Aplikasi tersebut dapat digunakan dalam berbagai perangkat seluler, desktop, hingga telepon dan sistem ruang.
8. *Whatsapp* merupakan salah satu media komunikasi yang sangat populer yang digunakan saat ini, *Whatsapp* merupakan salah satu aplikasi yang digunakan untuk melakukan percakapan baik menggunakan teks, suara, maupun video. *Whatsapp* untuk tetap terhubung dengan teman keluarga, kapan pun dan di mana pun. *Whatsapp* gratis dan menawarkan pengalaman bertukar pesan dan panggilan yang sederhana, aman, reliable, tersedia pada telepon diseluruh dunia.

## Penutup

Dari tantangan dan peluang pada aktivitas proses pembelajaran di dunia persekolahan akibat imbas dari adanya covid-19. Jelas sekali bahwa tenaga pendidik (guru dan dosen) wajib untuk

memiliki strategi kemampuan untuk mengembangkan dirinya dengan cara belajar mengikuti pelatihan baik secara formal yang dilaksanakan oleh lembaga institusi dunia persekolahan atau belajar secara mandiri untuk meningkatkan kemampuan diri dalam penggunaan media aplikasi pembelajaran secara digital. Selain, pengembangan diri dalam bentuk *skill* yang dikhususkan bagi para tenaga pendidik, dukungan pihak sekolah atau lembaga institusi pendidikan juga harus menetapkan dan menyepakati satu *platform* pembelajaran yang dianggap terbaik untuk digunakan semua tenaga pendidik dengan tujuan pencapaian proses pembelajaran berjalan lancar yang berpusat pada penggunaan satu platform media belajar yang tepat guna dan tepat sasaran di masa pandemi.

### Daftar Pustaka

- Astini, Ni Komang Suni. (2020). "Tantangan Dan Peluang Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pembelajaran Online Masa Covid-19". *Jurnal Ilmu Pendidikan: CETA*. Diakses dari; <http://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/>
- Cholilawati & Dewi Suliyanthini. (2021). "Perubahan Perilaku Konsumen Selama Pandemi Covid". *Equilibrium: Jurnal Pendidikan* Vol.IX. Issu 1. Januari - April 2021. Diakses dari; <http://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/>
- Indrawati, Budi. (2020). "Tantangan Dan Peluang Pendidikan Tinggi Dalam Masa Dan Pasca Pandemi Covid-19". *Jurnal Kajian Ilmiah (JKI)* e-ISSN: 2597-792X, ISSN: 1410-9794 Edisi Khusus No. 1 (Juli 2020), Halaman: 39 – 48. Diakses dari; <http://journal.unismuh.ac.id/index.php/equilibrium>
- Putra, Z. H. (2019). "Tantangan dan Peluang Guru SD Dalam Pembelajaran Matematika Berbasis Teknologi Digital di Era Revolusi Industri 4.0". *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, halaman 7-19. ISBN: 978-623-91681-0-0. DOI: <http://dx.doi.org/10.33578/psn.v1i1.7766>.
- Tafonao, Talizaro & Sion Saputra. (2021). "Teknologi dan Covid: Tantangan Dan Peluang dalam Melaksanakan Pembelajaran Daring di Masa Pandemi". *Djtechno : Journal of Information Technology Research*. Diakses dari; <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/djtechno>
- Putra, Z. H. (2019). "Tantangan dan Peluang Guru SD Dalam Pembelajaran Matematika Berbasis Teknologi Digital di Era Revolusi Industri 4.0". *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, halaman 7-19. ISBN: 978-623-91681-0-0. DOI: <http://dx.doi.org/10.33578/psn.v1i1.7766>.
- Siahaan, Matdio. (2020). "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan". *Jurnal Kajian Ilmiah (JKI)* e-ISSN: 2597-792X, ISSN: 1410-9794 Edisi Khusus No. 1 (Juli 2020), Diaksesdari; [http://repository.ubharajaya.ac.id/4842/2/Jurnal%](http://repository.ubharajaya.ac.id/4842/2/Jurnal%20)

# BERDAMAI DENGAN PANDEMI MELALUI PENGUASAAN TEKNOLOGI DAN BAHASA ASING



**Erik Rusmana, S.S., M.Hum.**  
**Dosen FISS Universitas Pasundan Bandung**

## **Pendahuluan**

Sejarah perkembangan manusia di muka bumi ini sudah melalui berbagai tantangan dan halangan, tidak terkecuali pada abad 21 ini. Manusia pada masa ini, terutama pada tahun 2020 sampai dengan 2022 ini, masih mengalami kekawatiran yang sedemikian rupa akan virus Covid-19 yang penyebarannya dimulai dari negeri tirai bambu, Cina.

Dengan sekejap saja manusia harus mampu bertransformasi dan beradaptasi dengan hal yang baru. Dunia pendidikan pun terkena imbasnya. Masa pandemi Covid -19 ini beriringan dengan era disrupsi 4.0. Masa pandemi dan era disrupsi teknologi memaksa para manusia untuk bisa beradaptasi dengan teknologi dalam waktu yang singkat juga cepat. Bahkan bisa disebut bahwa pada tahun 2020 hingga sekarang disebut dengan masa di mana semua sektor terdampak akan disrupsi teknologi, dari sektor informal sampai dengan formal, dari skala kecil, menengah, dan besar semuanya terimbas karena manusia

harus menjaga jarak dengan manusia lainnya. Dalam arti lain manusia harus mengurangi sosialisasi yang bersifat fisik atau tatap muka secara langsung. Penggunaan teknologi secara maksimal semakin nyata di depan mata, tidak mengenal usia bahkan derajat ekonomi, atau profesi, semuanya wajib berubah bahkan sampai mengubah sifat manusia selama ini yang senang berinteraksi sosial secara fisik.

Namun, era disrupsi dan pandemi ini juga tidak sedikit memberi peluang baru yang harus mampu diraih oleh para pelaku, terutama di bidang pendidikan. Pemanfaatan teknologi harus semakin dimaksimalkan oleh berba-

gai institusi. Hal ini membuat manusia mau tidak mau untuk berubah dan beradaptasi. Begitu pun dengan para pelaku di dalam institusi, mereka didorong untuk mampu berubah dan beradaptasi dengan kenyataan yang ada di hadapannya karena pada masa ini tidak memandang manusia berdasarkan generasi.

Pada masa ini, setiap generasi harus mampu melakukan adaptasi dengan cepat, tidak mengenal usia atau kecakapan. Jarak kini tidak terbatas, semua bisa melakukan kontak secara virtual dalam dunia maya. Adanya tantangan dan peluang pada masa pandemi ini sebenarnya bisa dilihat celah di antara keduanya sehingga bisa membawa efek positif baik sebagai individu atau sebagai bagian dari sebuah institusi.

## Pembahasan

Berbagai peluang yang hadir pada masa pandemi ini berkelindan dengan era disrupsi teknologi yang sudah muncul terlebih dahulu, di mana penguasaan teknologi merupakan salah satu kuncinya. Jika teknologi sudah dikuasai, maka pada masa pandemi ini tidak banyak yang harus diubah, para pelaku hanya tinggal memaksimalkan pemanfaatan teknologi untuk berbagai bidang saja, contohnya adalah di dunia pendidikan.

Semenjak masa pandemi, banyak sekali institusi atau lembaga, baik pemerintah ataupun swasta yang menawarkan berbagai seminar, pelatihan, *workshop* untuk peningkatan mutu seorang atau kelompok. Ini

seperti yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses di mana seorang karyawan memperoleh kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan akan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan sesuai pada karyawan yang nantinya dapat didefinisikan untuk digunakan dalam pekerjaan mereka di saat itu juga. Hal inilah yang banyak bermunculan selama masa pandemi di Indonesia. Pelatihan, *workshop*, atau pun seminar hampir ada pada setiap bidang dan selalu ada di setiap minggunya.

Kegiatan-kegiatan tersebut juga tidak membutuhkan biaya yang besar dikarenakan para peserta tidak harus mengikutinya secara langsung atau berada pada ruang dan waktu yang sama di mana kegiatan itu diselenggarakan. Tentu saja ini menjadi sebuah keuntungan bagi para individu atau kelompok untuk mengembangkan potensi dirinya yang selama ini mungkin terhalang oleh rutinitas sehari-hari yang dilakukan. Rutinitas yang biasanya dilakukan setiap hari, sekarang jadi lebih fleksibel. Waktu juga bisa menjadi lebih fleksibel, bisa menyesuaikan antara waktu pekerjaan, keluarga, dan pengembangan diri karena berada pada *setting* rumah.

Tidak ayal bahwa pengembangan diri dengan mengikuti pelatihan, seminar atau *workshop* kini tidak mempunyai batasan jarak tempat. Para pengagas acara pun menampilkan para narasumber-narasumber yang mumpuni, baik dalam skala nasional

atau internasional. Pada masa sebelum pandemi biasanya jika narasumber berasal dari internasional maka untuk biaya pendaftarannya pun akan memakan biaya yang sangat besar, dan kita wajib hadir di tempat yang sudah ditentukan, tapi dalam konteks pandemi ini semuanya serba dipangkas, semuanya seperti serba mudah, hanya tinggal menggerakkan jari di layar ponsel atau di laptop kita.

Pemanfaatan pengembangan diri berupa pelatihan, seminar, dan *workshop* seperti ini juga bisa meningkatkan kerja sama internasional jika dimanfaatkan secara maksimal oleh suatu lembaga. Kini lembaga tidak harus mengutus seseorang ke suatu wilayah atau negara tertentu guna melakukan peninjauan kerja sama dan menghabiskan banyak biaya. Dengan biaya yang jauh lebih minim, kini dosen bisa memanfaatkan jejaring tersebut guna meningkatkan rekognisinya.

## Tantangan

Jika di era pandemi ini kita bisa mendapatkan keuntungan, maka ada juga tantangan yang harus dihadapi para individu atau kelompok yang bernaung dalam satu institusi. Dengan adanya istilah WFH (*Work From Home*) waktu menjadi lebih fleksibel. Tidak lagi ada istilah "jam kerja" karena *setting* tempatnya pun berubah, tidak lagi di tempat biasa bekerja. Ketika waktu menjadi fleksibel, maka yang akan menjadi tantangannya adalah bagaimana cara mengatur waktu sehingga tidak mengganggu waktu bekerja, gangguan akan datang karena *setting*

tempat memang tidak di desain untuk bisa mampu bekerja tanpa ada gangguan. Semua pekerjaan dikerjakan di dalam rumah, gangguan di dalam rumah akan datang secara eksternal, semisal jika sudah berkeluarga adalah adanya anak atau saudara, bahkan tetangga. Gangguan lainnya adalah datang secara internal dari dalam diri subjek di mana godaan akan terus datang karena tempat yang ditempati untuk bekerja pada masa pandemi ini adalah sebuah ruang yang biasanya digunakan untuk melakukan kegiatan yang santai. Ruang yang tadinya dikhususkan untuk bekerja sekarang bercampur aduk dengan ruang yang biasa digunakan untuk melakukan kegiatan yang santai. Hal ini tentu saja tidak berlaku bagi beberapa orang yang mempunyai kapasitas ekonomi di atas rata-rata, karena mereka seolah bisa memindahkan ruang bekerjanya ke dalam rumahnya secara utuh.

Hal lainnya yang akan menjadi sebuah tantangan adalah ditunjukkan kepada mereka yang memang tidak terlalu mengikuti perkembangan teknologi pada saat ini. Semisal di dunia pendidikan penggunaan *platform* atau aplikasi yang berbasis digital dengan sangat cepat diterapkan oleh institusi-institusi Pendidikan. Akan tetapi, masih ada Sumber Daya Manusia yang tidak bisa memanfaatkannya secara maksimal, sehingga membuat aplikasi yang tadinya diciptakan untuk memudahkan jadi malah sebaliknya. Hal inilah yang harus didorong oleh para pemangku kebijakan untuk bisa melakukan akselerasi terhadap Sum-



ber Daya Manusianya agar bisa meleak teknologi.

Tantangan lainnya adalah ketika berhadapan dengan kegiatan-kegiatan seminar, *workshop* atau pelatihan yang sifatnya internasional adalah bahasa asing. Dahuri (2019) menyebutkan bahwa Indonesia menduduki peringkat ke-61, dan masih di bawah negara-negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Filipina, dan Malaysia, serta Vietnam dalam segi penguasaan bahasa Inggris. Ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia kita akan kesulitan meskipun pada masa pandemi ini meskipun jarak dan waktu sudah bukan lagi hambatan bagi pengembangan diri.

### Simpulan

Makna yang bisa diambil dari adanya pandemi covid-19 bagi pengembangan diri dan institusi adalah bagaimana memanfaatkan teknologi yang semakin hari semakin membuat terkikisnya jarak dan ruang antarmanusia. Tentu saja ini harus disebut peluang bagi siapa pun yang hendak memanfaatkannya. Semua hal kini

menjadi lebih fleksibel, mulai dari jam kerja sampai dengan ruang kerja. Masa pandemi ini mewajibkan siapa pun untuk bisa beradaptasi dengan teknologi secara cepat, tidak mengenal batasan usia dan kemampuan. Satu hal lainnya yang bisa turut mendukung pengembangan diri adalah kemampuan bahasa internasional, Inggris. Dengan terbuka lebarnya pintu-pintu pelatihan dalam skala internasional secara daring maka hal yang paling mendasar adalah memiliki kemampuan berbahasa Inggris.

### Daftar Pustaka

- Dahuri, D. (2019). Indeks Kemampuan Bahasa Inggris Orang Indonesia Nomor 61. *Media Indonesia*.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jakcson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, H. (2014). *Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.

*"Suatu negeri akan hancur meskipun dia makmur. Mereka bertanya: "Bagaimana suatu negeri bisa hancur padahal dia makmur?". Ia menjawab: "Jika pengkhianat menjadi petinggi dan harta dikuasai orang-orang fasik". - Ali bin Abi Thalib -*

# **MIINDUNG KA WAKTU MIBAPA KA JAMAN ALTERNATIF STRATEGI PENYIAPAN DAN PENGUATAN SDM PASCAPANDEMI Covid-19**



**Subaryo, S.Pd., M.Pd.**  
**Dosen FKIP Universitas Pasundan Bandung**

## **Pendahuluan**

Hampir tiga tahun sudah dampak Covid-19 dirasakan oleh masyarakat dunia. Perubahan dunia yang mendadak dan berkelanjutan telah memberikan dampak pada semua bidang. Ada yang berubah negatif ada yang berubah positif, ada yang semakin maju ada yang semakin bangkrut. Semuanya dinamis dan menantang, khususnya bagi mereka yang mau dan percaya diri dalam memanfaatkan peluang yang ada. Selalu ada kehidupan setelah kematian, khususnya bagi mereka yang menghidupkan diri dalam membuka dan menerima segala perubahan yang ada.

Situasi saat ini adalah hal yang tidak mudah. Akan tetapi bukan tidak ada solusi dalam mengatasinya. Keadaan, budaya dan pola pikir yang terbentuk sebagai dampak covid-19 merupakan hambatan sekaligus peluang. Kejadian beberapa pasar kerja yang menghilang direspons dengan

pasar kerja yang baru dan lebih menjanjikan. Dunia kerja semakin dinamis dan kadangkala tidak terduga sebelumnya bahwa akan menjadi *trend*, bahkan menjadi "ledakan".

Laporan yang dilansir *Yahoo Financial* yang dikutip oleh *bisnis.com*, ada sepuluh pekerjaan akan hilang yaitu:

1. struktur pesawat, permukaan, *rigging*, dan perakitan sistem;
2. penyortir surat layanan pos, pemroses, dan operator mesin pemroses;
3. teknisi nuklir;
4. penyetrika, tekstil, garmen dan bahan terkait;
5. penerbit desktop;
8. desainer bunga;
9. sekretaris hukum dan asisten administrasi; serta
10. agen perjalanan.

Sementara berdasarkan laporan dari WEF yang dikutip oleh Kompas.com, terdapat 5 pekerjaan yang memiliki prospek menjanjikan untuk beberapa tahun mendatang:

1. *data analyst* atau *data scientist*;
2. *artificial intelligence (AI)* dan *machine learning specialist*;
3. *big data specialist*; dan
4. *digital marketing specialist*.

*Business Development Specialist* Gambaran di atas menjadikan kita harus responsif terhadap perubahan dan bagaimana menyiapkan dan menguatkan SDM agar menjadi solusi di masa yang akan datang, terutama masa pascacovid-19. Kita harus menyiapkan strategi alternatif untuk hal itu.

### Strategi Alternatif

Strategi alternatif penyiapan dan penguatan SDM adalah: ***miindung ka waktu mibapa ka jaman***. Strategi ini merupakan penggalan ayat budaya Sunda yang mengajarkan kemampuan SDM untuk mengadopsi, mengab-

sorpsi, mewarnai, dan mengadaptasikannya dengan segala kekinian yang ada untuk kemajuan dan kesejahteraan bersama.

Dua kata kunci dari strategi ini dalam mengatasi perubahan dalam faktor waktu (jaman), yaitu ***strategi miindung*** dan ***strategi mibapa***. Strategi ***miindung*** adalah menginternalisasi semua kekuatan yang telah ada dan yang harus dimiliki oleh SDM. Strategi ***mibapa*** adalah mengeksplorasi, mengekstraksi, menyinergikan, dan mengkolaborasikan semua jejaring kekuatan dan menjadikan senjata mengubah tantangan menjadi peluang yang akhirnya menjadi solusi bersama.

***Strategi miindung*** meliputi tiga hal yaitu **menanamkan keyakinan dan kepercayaan diri**, dan **menanamkan disiplin dan efektivitas waktu**. Pertama, menanamkan keyakinan dan percaya diri. Di dalam penyiapan dan penguatan SDM hendaknya semua materi dan strategi dalam kurikulum bermuara pada internalisasi nilai-nilai dari keyakinan kepada Allah Swt. Semua yang dipelajari dan semua yang dimiliki adalah dari Allah Swt. , Menanamkan keyakinan bahwa semua harus bekerja keras, dan belajar sungguh-sungguh dan serta berdo'a meminta pertolongan kepada Pemilik Alam, dan hasil akhirnya diserahkan kembali kepada Allah Swt. Pastilah Sang Pemilik Alam akan memberikan yang terbaik.

Selain itu, hendaknya menanamkan kepercayaan diri. Dalam menanamkan kepercayaan diri, hendaknya melibatkan semua unsur untuk mem-

berikan bahan-bahan yang memenuhi kebutuhan dari SDM sesuai bidangnya. SDM yang dipenuhi kebutuhannya akan dapat didorong kepercayaan dirinya. Kepercayaan diri dibangun oleh terpenuhi secara internal akan berdampak kepada performa SDM tersebut. Satu kepercayaan diri akan menjadi modal membangun kepercayaan diri berikutnya, dan akhirnya SDM yang terbentuk akan memenangkan semuanya.

Hal kedua dari *miindung* adalah menanamkan disiplin. Dalam penyediaan dan penguatan SDM menanamkan sikap disiplin adalah proses internalisasi sikap dengan mewujudkannya dalam perilaku SDM yang merupakan hasil pembudayaan sedemikian rupa dari proses penyediaan dan penguatan tersebut. Menanamkan disiplin adalah bukan sesuatu yang mudah, namun ketika pembelajar dapat memulainya dengan menerima sebuah aturan dan melaksanakannya sebagai rasa tanggung jawab dan kehormatan diri yang tidak hanya menguntungkan dirinya akan tetapi akan menyelamatkan orang lain.

SDM yang disiplin adalah citra diri yang sangat positif yang memberikan berbagai peluang untuk menyelesaikan berbagai masalah sekaligus tidak menghasilkan masalah baru. Hal ketiga dari *miindung* adalah menanamkan efisiensi dan efektivitas waktu. Saat ini orang pada umumnya ketika melakukan suatu transaksi mempertimbangkan berapa waktu yang dibutuhkan. Ketika jenis transaksi yang sama membutuhkan waktu berbeda-beda, maka

kita akan memilih yang membutuhkan waktu seefisien mungkin. Konsumen akan meninggalkan pembeli jika lama pelayanannya. Pada masa pasca covid-19 ini diciptakan berbagai robot untuk mengefisienkan dan mengefektifkan waktu. SDM yang mampu mengefisienkan dan mengefektifkan waktu akan menjadi solusi solusi pascacovid-19. Berdasarkan hal tersebut, kemampuan mengefisienkan dan mengefektifkan waktu haruslah menjadi pertimbangan dalam penyediaan dan penguatan SDM.

Strategi *mibapa* meliputi tiga hal, yaitu kemampuan optimalisasi fungsi, berbasis *cloud* dan jejaring, dan berbagi dan berkolaborasi. Pertama, kemampuan optimalisasi fungsi. Dalam penyediaan dan penguatan SDM adalah harus mempertimbangkan kemampuan mengasalkan SDM yang berkemampuan mengoptimalkan fungsi dari semua sumber daya yang dimilikinya. Pada saat ini ke depan akan semakin lumrah jika suatu ruangan dapat menjadi tempat dari beberapa kantor perusahaan, café dan kantor disatukan dan bahkan menjadi tempat kerja yang saling bergantian dari beberapa perusahaan. Sebagian orang menyebutnya kantor seperti ini menjadi kantor yang berfungsi *showroom* bagi *klien*, laboratorium riset dan pengembangan, dan sebagai tempat pesta bagi para staf. Di sisi lain SDM, satu orang dapat mengelola berbagai kegiatan secara serempak dan *multitasking*. Ini adalah tantangan yang sudah menjadi budaya dalam kehidupan saat pandemi covid-19. Ten-

tunya saat pascacovid-19 kejadian ini akan lebih intensif lagi, sehingga kemampuan optimalisasi fungsi perlu dipertimbangkan dalam kurikulum, proses, hasil penyiapan dan penguatan SDM.

Hal kedua dari **mibapa** adalah kemampuan bekerja berbasis *cloud* dan jejaring. Ke depan pasca covid-19, Kita akan segera melihat munculnya *dapur pop-up* tanpa tempat duduk yang mengandalkan layanan pengiriman saja. *Dapur pop up* menjadi '*dapur hantu*' yang akan berkembang menjadi '*pasar cloud*' yang memungkinkan pelanggan untuk mencampur dan mencocokkan hidangan dari berbagai sumber dan mengirimkannya ke rumah pelanggan.

Di sisi lain identitas personal berbasis *cloud* sedang dikembangkan oleh NASA. Dimana detak jantung yang memiliki pola unik sebagai basis data-nya dan menjadikan perangkat '*cardio ID*'. Dengan aplikasi kemudian kita dapat mendeteksi dan mengidentifikasi seseorang layaknya seperti KTP.

Pada kegiatan pembelajaran, kegiatan pembelajaran berbasis digital atau *digital Homeschooling* akan semakin berkembang. Kemerdekaan belajar dari segi waktu materi dan tujuan menjadi pilihan sekarang ke depan. Hal ini tentunya kemampuan berbasis *cloud* dan jejaring akan menjadi tumpuan dalam aktivitas. Berdasarkan hal tersebut, kemampuan SDM dalam *cloud* dan jejaring sangat penting dan keharusan. Ini harus dipersiapkan juga.

Hal ketiga adalah kemampuan berbagi dan berkolaborasi. Kemam-

puan SDM dalam berbagi dan berkolaborasi adalah keniscayaan saat pandemi covid-19 dan pascapandemi covid-19. Saat ini manusia sebagai makhluk yang tidak sendirian dan makhluk yang tidak dapat memenuhi kebutuhannya oleh sendiri secara mandiri kita telah saksikan bersama. Saat ini dan ke depan pedagang dan pembeli berkolaborasi dengan *market place*, sehingga keuntungan diperoleh oleh pembeli berupa kemudahan dalam bertransaksi, akan tetapi penjual juga dapat mendapatkan pasar yang lebih luas. Dilain pihak *market place* memperoleh keuntungan dari setiap transaksi yang terjadi. Berbagi keuntungan tersebut diakomodasi dengan kolaborasi di antara penjual, pembeli, dan *market place*. Hal tadi hanya salah satu contoh saja dari banyak peristiwa yang membutuhkan kemampuan berbagi dan berkolaborasi. Pada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi lebih banyak lagi membutuhkan kemampuan berbagi dan berkolaborasi. Berdasarkan hal itu, tentunya bagaimana penyiapan dan penguatan SDM harus mempertimbangkan kemampuan berbagi dan berkolaborasi dalam kurikulum, proses, dan hasil dari penyiapan dan penguatan SDM.

## Penutup

Bila strategi ***miindung ka waktu mibapa ka jaman*** dapat terlaksana dalam penyiapan dan penguatan SDM maka akan menghasilkan SDM yang mumpuni di pascapandemi covid-19 ini, yaitu SDM yang berkemampuan ***ngigeulan sareng ngigeulkeun jaman***

pascapandemi covid-19. Semoga. **Wal-lahu a'lam bishshawab.**

### Daftar Pustaka

Aldila Nindya (2022). *5 Perubahan Masa Depan Pasca Pandemi versi World Economic*

Forum. Tersedia 20 April 2022 diakses dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20220116/620/1489585/5-perubahan-masa-depan-pasca-pandemi-versi-world-economic-forum>.

Safitri Kiki (2022). 5 Pekerjaan yang Memiliki Prospek Menjanjikan di Masa Depan. Tersedia 20 April 2022 diakses dari <https://money.kompas.com/read/2022/04/02/160000726/5-pekerjaan-yang-memiliki-prospek-menjanjikan-di-masa-depan?page=all>.

Suryana. Suryana (2017). "Menelusuri Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Budaya Sunda (Analisa Peperenian Urang Sunda)". Tersedia 20 April 2022 diakses dari <https://seminar.bsi.ac.id/knist/index.php/UnivBSI/article/view/110>

Wikipedia. (2022). "Budaya Sunda". Tersedia 20 April 2022 diakses dari [https://id.wikipedia.org/wiki/Budaya\\_Sunda](https://id.wikipedia.org/wiki/Budaya_Sunda).



*Keluarga Besar*

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PASUNDAN**

*Mengucapkan Selamat dan Sukses*

WISUDAWAN/WISUDAWATI SARJANA DAN PASCASARJANA  
GELOMBANG II 2021-2022

Dekan  
ttd

*Dr. H. Atang Hermawan, M.SiE.*



*Keluarga Besar*

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS PASUNDAN**

*Mengucapkan Selamat dan Sukses*

WISUDAWAN/WISUDAWATI SARJANA DAN PASCASARJANA  
GELOMBANG II 2021-2022

Dekan  
ttd

*Dr. H. Uus Toharudin, M.Pd.*

# KONSEP PENDIDIKAN ADAB SEBAGAI SOLUSI PENGEMBANGAN SDM DI MASA PANDEMI



**Setiawan, S.Pd., M.Pd.**  
**Dosen FKIP Universitas Pasundan Bandung**

## **Pendahuluan**

Pandemi yang dialami saat ini menjadi wajah perubahan besar bagi peradaban dunia dalam berbagai sektor dengan tidak terkecuali objek utama adalah bangsa Indonesia. Perubahan yang terjadi menyisakan ujian kesiapan dan kematangan manusia sebagai pengemban amanah peradaban.

Melihat kondisi saat ini, perubahan yang sangat terasa oleh kita semua yaitu bermunculannya sifat, karakter dan perilaku negatif yang dilakukan oleh masyarakat secara umum bahkan diberitakan di media massa yang seolah-olah menjadi hal yang lumrah atau bukan masalah serius untuk masa depan bangsa ini seperti kasus pemerkosaan, pencurian, pembunuhan, tawuran di kalangan remaja dan pemuda dll.

Problematika ini menandakan betapa jauhnya pendidikan adab yang tertanam pada generasi bangsa ini. Padahal sejatinya pendidikan sebagai memanusiakan manusia. Hal ini tentu sejalan dengan cita-cita pendidikan kita mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya pelajar Pancasila yang bernalar kritis, kreatif, mandiri, beriman, bertakwa kepada Tuhan YME, dan berakhlak mulia, ber-

gotong royong, dan berkebinekaan global.

Menurut Syed Muhammad Naquib al-Attas pada hakikatnya kondisi saat ini bermuara pada hilangnya adab (*the loss of adab*). Al-Attas merujuk pada hilangnya disiplin-disiplin raga, pikiran, dan jiwa. Disiplin menuntut pengenalan dan pengakuan atas tempat yang tepat bagi seseorang dalam hubungannya dengan diri, masyarakat, dan umatnya. Pengenalan dan pengakuan atas tempat seseorang yang semestinya dalam hubungannya dengan kemampuan dan kekuatan jasmani, intelektual, dan spiritual seseorang.

Perubahan dari kondisi saat ini masih banyak harapan, karena hakikat manusia tidak mengetahui apa-apa namun akan selalu berusaha menjadi lebih tahu sehingga membuka peluang untuk terus-menerus berubah ke arah yang lebih baik sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-Qur'an, surat An-Nahl ayat 78: "Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur."

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia sudah diberikan karunia berupa indra pendengaran, penglihatan dan hati agar disyukuri dengan cara digunakan untuk melakukan hal-hal positif dan melakukan muhasabah pada setiap perilaku yang telah dilakukan oleh manusia. Artinya selalu ada kesempatan untuk memberikan hikmah-hikmah bagi siapa saja yang memungkinkan dipengaruhi ke arah

yang lebih baik.

Jika dilihat dari problematika secara menyeluruh maka perlu kiranya adab dijadikan salah satu alternatif untuk menjawab tantangan saat ini terutama dalam aspek membentuk manusia yang sesuai dengan cita-cita pendidikan Indonesia sebagaimana disebutkan sebelumnya.

## Pembahasan

### 1. Definisi Adab

*Al-âdâb* memiliki arti *al-duhâ*, yaitu undangan, seruan atau panggilan; bisa juga berarti *al-zaraf wa husn altanâwul*, yang berarti suatu bentuk kesopanan dan etika berinteraksi yang baik dengan orang atau pihak lain.

Pendapat yang lain mengartikan *pertama*, merujuk kepada tingkah laku praktis terkait moralitas profesi tertentu (guru, murid, penguasa, sekretaris, hakim dan sebagainya). Sedangkan yang *kedua*, merujuk kepada dimensi intelektual, khususnya kemampuan komunikasi yang baik dan elegan. Jadi adab digunakan untuk menunjuk keseluruhan ilmu dan pengalaman yang dengan sungguh-sungguh diupayakan dalam rangka menuntun kehidupan yang benar. Adab juga berarti konsep yang tidak cukup hanya diketahui, tetapi lebih penting lagi harus dihayati dan dipraktikkan seseorang guna menyempurnakan kehidupannya, sebagai nilai diri, sifat, kepribadian, dan karakter yang mesti ada pada seseorang jika ia ingin mengurus dirinya dengan baik dan dalam mendapatkan kesuksesan dalam kehidupan dunia dan akhirat.



Menurut Dedeng Rosidin, *al-Adab* pada masa kejayaan Islam digunakan dalam makna yang sangat umum, yaitu bagi semua ilmu pengetahuan yang dihasilkan oleh akal baik yang langsung berhubungan dengan Islam maupun yang tidak langsung kemudian berkembang maknanya menjadi budi pekerti yang baik, perilaku yang terpuji dan sopan santun. Pada akhirnya makna *al-Adab* menunjukkan arti: 1) mengajar sehingga orang yang belajar mempunyai budi pekerti yang baik, 2) mendidik jiwa dan akhlak, 3) melatih berdisiplin.

Dari definisi tersebut bisa tergambar bahwa *adab* merupakan sebuah seruan untuk melakukan kesopanan dan kebaikan kepada pihak lain dengan implementasi serta menginternalisasikan ilmu dalam kehidupan sehari-hari.

## 2. Konsep Pendidikan Adab

Ada tiga konsep Pendidikan *adab* yang perlu menjadi fokus atau perhatian lebih sebagai solusi dalam pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini sebagai berikut:

### a. Adab Bersikap Lemah Lembut

Rasulullah sangat mengutamakan salah satu *adab* yang langsung berkaitan dengan sikap untuk siapa pun sekalipun yang dilakukan oleh istrinya sendiri sebagaimana yang dituangkan dalam sebuah hadis:

Dari Aisyah *radliallahu ‘anha* isteri Nabi *shallallahu ‘alaihi wasallam* berkata; “Sekelompok orang Yahudi datang menemui Rasulullah *shalla-*

*allahu ‘alaihi wa sallam*, mereka lalu berkata; “*Assaamu ‘alaikum* (semoga kecelakaan atasmu). Aisyah berkata; “Saya memahaminya maka saya menjawab; *‘wa‘alaikum as saam wal la‘nat* (semoga kecelakaan dan laknat tertimpa atas kalian).” Aisyah berkata; “Lalu Rasulullah *shallaallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda: “Tenanglah wahai Aisyah, sesungguhnya Allah mencintai sikap lemah lembut pada setiap perkara.” Saya berkata; “Wahai Rasulullah! Apakah engkau tidak mendengar apa yang telah mereka katakan?” Rasulullah *shallaallahu ‘alaihi wa sallam* menjawab: “Saya telah menjawab, *‘wa ‘alaikum* (dan semoga atas kalian juga).”

Hadis tersebut menjelaskan bagaimana Rasulullah sangat lemah lembut kepada siapa pun sekalipun berbeda agama. Inilah *adab* yang Rasulullah tanamkan kepada istrinya agar bersikap lemah lembut sebagai bagian dari cerminan *adab* berkomunikasi. Bersikap lemah lembut ini jika ditanamkan kepada remaja, pemuda, dan masyarakat secara umum, akan menjadi efek yang baik dalam kehidupan berbangsa secara holistik.

### b. Adab dalam Menuntut Ilmu

Para ulama terdahulu lebih mementingkan siapa pun yang menuntut ilmu agar terlebih dahulu mempelajari atau menguasai *adab* sebagai pengiring dalam menuntut ilmu, karena keduanya sangat berkaitan dan saling memberikan kebermanfaat yang tidak bisa dipisahkan. Sebagaimana Abu Zakariya An Anbari

rahimahullah mengatakan ilmu tanpa adab seperti api tanpa kayu bakar, dan adab tanpa ilmu seperti jasad tanpa ruh. Pendapat lain yang menguatkan tentang pentingnya adab sebelum mempelajari ilmu dan mempelajari adab dalam menuntut ilmu akan memudahkan untuk memahami ilmu seperti dikatakan Yusuf bin Al Husain rahimahullah mengatakan dengan adab, engkau akan memahami ilmu bahkan Imam Malik rahimahullah mengatakan belajarlah adab sebelum belajar ilmu.

Mengutamakan adab dalam berilmu saat ini tidak ditekuni atau dijilani oleh para penuntut ilmu sehingga muncul anggapan bahwa orang yang berilmu bisa berbuat apa saja dan merasa sombong dengan keilmuannya. Hal ini dikarenakan tidak dijadikannya adab dalam menuntut ilmu.

### c. Adab kepada Orang Tua

Orientasi lain yang perlu menjadi fokus dalam pengembangan SDM saat ini yaitu dengan membiasakan untuk melakukan hal kecil namun dapat berdampak secara luas dalam kehidupan yaitu bagaimana berinteraksi dengan orang tua sebagai bagian ketaatan kepada Allah Swt.

Imam Al-Ghazali dalam risalah *Al-Adab fid Din* mengatakan bahwa ada tujuh adab anak kepada orang tua yaitu mendengarkan kata-kata orang tua, berdiri ketika mereka berdiri, mematuhi sesuai perintah-perintah mereka, memenuhi panggilan mereka, merendah kepada mereka dengan penuh sayang dan tidak menyusah-

kan mereka dengan pemaksaan, tidak mudah merasa capek dalam berbuat baik kepada mereka, dan tidak sungkan melaksanakan perintah-perintah mereka, tidak memandang mereka dengan rasa curiga dan tidak membangkang perintah mereka.

Ketujuh adab tersebut memang harus menjadi adab yang melekat pada generasi sekarang kepada orang tua, karena hal inilah yang justru hilang saat ini dan terkesan adab ini bukan hal yang penting dalam mewujudkan Sumber Daya Manusia yang khususnya di Indonesia.

### Penutup

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa komponen penting dalam membangun Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini adalah dengan mengimplementasikan konsep pendidikan adab dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan adab yang menjadi fokus dalam pembahasan ini dengan mengutamakan fokus pendidikan adab dalam hal pendidikan adab bersikap lemah lembut, adab dalam menuntut ilmu dan adab kepada orang tua. Ketiga adab ini bisa menjadi solusi atau pondasi kuat untuk mengantisipasi upaya membangun karakter individu yang berorientasi pada adab.

Sumber Daya Manusia yang kuat adalah mereka yang mampu menginternalisasikan dan mengimplementasikan adab dalam kehidupan sehari-hari. Karena selesainya pribadi seseorang dengan adabnya menandakan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan permasalahan yang lebih

besar dan memberikan kebermanfaatan kepada orang lain dari sikap yang dilakukannya. *Wallaahu 'alam.*

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Attas. Syed Muhammad Naquib. 2011. *Islam dan Sekularisme*. Bandung: PIMPIN.
- Al-Ghazali, Imam. 2020. *Majmu'ah Rasail*. Kairo, Al-Maktabah At-Taufiqiyah.
- Al-Sayyid Muhammad Murtadâ ibn Muhammad al-Husainî al-Zabîdî. 2012. *Tâj al-Arûsmin Jawâhir al-Qâmûs*. Beirut: Dâr al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Asari. 2008. *Etika Akademis dalam Islam: Studi tentang Kitab Taẓkirat al-Sâmi wa alMutakallim Karya Ibn Jamâah*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Husaini, Adian. 2010. *Pendidikan Islam: Membentuk Manusia Berkarakter dan Beradab*. Jakarta: Cakrawala Publishing.
- <https://www.kemdikbud.go.id/main/tentang-kemdikbud/visi-dan-misi>
- Muhammad ibn Mukarrim ibn Manzûr alAnshârî al-Ifrîqî al-Mishrî, Lisân al-Arab, ed. Âmir Ahmad Haidar dan Abd al-Munim Khalîl Ibrâhîm. 2009. Beirut: Dâr al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Muhammad ibn Yaqûb al-Fairûz. 2009. âbâdî, alQâmûs al-Muhîṭ, ed. Nashr al-Hûrainî al-Mishrî al-Syâfiî, Beirut: Dâr al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Rosidin, Dedeng. 2003. *Akar-akar Pendidikan dalam al-Quran dan al-Hadits*. Bandung: Pustaka Umat.
- Shâlih ibn Abd Allah ibn Humaid, et.al. 2004. *Mausûah Nadrah al-Naîm fî Makârim Akhlâq al-Rasûl al-Karîm*.
- Tafsir, A. 2008. *Filsafat Pendidikan Islami: Integrasi Jasmani, Rohani dan Kalbu Memanusiakan Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.



Keluarga Besar  
FAKULTAS ILMU SENI DAN SASTRA  
UNIVERSITAS PASUNDAN

*Mengucapkan Selamat dan Sukses*

WISUDAWAN/WISUDAWATI SARJANA DAN PASCASARJANA  
GELOMBANG II 2021-2022

Dekan  
ttd

*Dr. Hj. Senny Suzana Alwasilah, S.S., M.Pd.*

# TUGAS MANUSIA SEBAGAI KHALIFAH DI MUKA BUMI



**Dr. Ir. H. Chevy Herli Sumerli A., MT.**  
**Dosen Fakultas Teknik Universitas Pasundan Bandung**

## Pendahuluan

Pada masa pandemi ini banyak orang yang memiliki pemahaman yang tidak tepat menilai kondisi yang terjadi bahwa dianggapnya kita harus dibatasi aktivitas kesehariannya bahkan ada yang merasa dilarang. Padahal kondisi seperti ini adalah ujian bagi manusia untuk menggunakan akal dan otaknya untuk berpikir dengan melakukan pengamatan, penelitian dan eksperimen yang mendasar sebelum membuat keputusan atas apa yang akan dilakukannya. Walaupun dalam masa pandemi sekalipun manusia tetap punya tugas sebagai berikut :

1. Manusia diciptakan oleh Allah untuk menyembah kepada-Nya (QS. Adz-Dzariyat ayat 56).
2. Manusia ditugaskan untuk mengemban amanah (tugas keagamaan) (QS. Al-Ahzab ayat 72).
3. Manusia ditugaskan untuk menjadi pengelola (Khalifah) di bumi (QS. Al-Baqarah ayat 30).
4. Manusia juga ditugaskan untuk menyeru kepada yang makruf dan mencegah dari yang mungkar (QS. Ali Imran ayat 110).

pertanggungjawaban oleh Allah. Allah berfirman: "Apakah manusia mengira bahwa dia akan dibiarkan begitu saja (tanpa dimintai pertanggungjawaban oleh Allah)?" (QS. Al-Qiyamah ayat 36).

Selain tetap harus beribadah kepada Allah dalam kondisi apapun, walaupun pada masa pandemi seorang muslim tetap harus menjalankan amanah sebagai khalifah, karena penugasan sebagai khalifah langsung dari Allah kepada Nabi Adam AS. "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang kha-

Semuanya itu niscaya dimintai

lifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS. Al-Baqarah ayat 30). Kita sebagai manusia adalah penerus kekhalifahan dari nabi adam as, tetapi pada masa pandemi ini, kita juga diwajibkan untuk menjaga tetap kesehatan dan keselamatan diri.

### Pembahasan

Kata "Salamat" ini mempunyai akar yang sama dengan beberapa kata yang sudah Kita kenal seperti Salam, Salim, Taslim, Muslim dan Islam. Semua makna dari kata-kata ini akan secara mengerucut mengarah kepada pengertian Selamat dan Damai.

"Salamat" sendiri secara lugas berdasarkan kamus Al-Munjid berarti terbebas dari aib atau bahaya. Semua aib dunia, termasuk ketidaksehatan dan kecelakaan, adalah domain yang diatur dalam Islam. Umat Muslim diwajibkan menjaga diri, barang yang dimilikinya dan lingkungannya dari penyakit, cedera, kerusakan, dan kebinasaan. Hal ini sesuai dengan dalil sebagai berikut: "Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri (dan semua yang di bawah kuasa dan kewenanganmu) ke dalam kebinasaan (cedera, penyakit dan kematian), dan berbuat baiklah (Hasan) karena Allah

mencintai orang-orang yang berlaku baik (muhsin)" (QS Al-Baqarah ayat 195). Sehingga pada masa pandemi ini kita tetap harus menjalani kehidupan ini tetap beraktivitas, tetap bekerja, karena itu adalah perintah Allah. Akan tetapi ketika menjalani kewajiban tersebut kita juga harus tetap sehat, menjaga dengan sebaik-baiknya kesehatan kita, dengan menjalani protokol kesehatan (menggunakan masker, mencuci tangan, menjaga jarak, menghindari berkerumun, dan menunda bepergian jika tidak bermanfaat), karena ini juga perintah Allah. Allah berfirman bahwa: "dan bahwa yang kami perintahkan ini adalah jalan-ku yang lurus, maka ikutilah dia : jangan kamu mengikuti jalan-jalan (yang lain) karena itu menceraiberaikan kamu dari jalan-Nya". (QS. Al-An'am ayat 153)

Allah menegaskan tentang pentingnya integrasi dalam kehidupan manusia, bahwa manusia harus beribadah kepada-Nya agar tetap berada di jalan-Nya yang lurus. Akan tetapi ketika kita berada di dunia tidak hanya berada di jalan-Nya kemudian melewatkan begitu saja apa yang ada di dunia, ingat bahwa manusia adalah khalifah yang harus menjaga dan memanfaatkan apa yang ada di dunia ini. Manusia tidak sendirian ada manusia lainnya, ada makhluk Allah lainnya yang harus diajak berinteraksi.

Manusia memang mendapat kedudukan tinggi dari pada makhluk Allah yang lain. Ia merupakan makhluk yang paling mulia dan utama karena manusia dianugerahkan Allah dengan akal-pikiran.

1. “Dan sesungguhnya Kami telah memuliakan anak Adam (manusia) dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, Kami melebihkan mereka atas makhluk-makhluk yang Kami katakan, dengan kelebihan yang menonjol”. (QS. Al-Isra ayat 70)
2. “Sungguh Kami telah menciptakan manusia, dalam bentuk yang sebaik-baiknya”. (QS. Tiin ayat 4).
3. Namun, di lain pihak, secara kodrati, manusia memiliki kelemahan. (QS. An-Nisa ayat 28)

Kelemahan manusia yang disebutkan dalam Al Qur'an bermacam-macam. Beberapa di antaranya merupakan tabiat buruk, yaitu manusia suka bertabiat melampaui batas. Allah berfirman: “Dan apabila manusia ditimpa bahaya dia berdoa kepada Kami dalam keadaan berbaring, duduk, atau berdiri, tetapi setelah Kami hilangkan bahaya itu dari padanya, dia (kembali) melalui (jalannya yang sesat), seolah-olah dia tidak pernah berdoa kepada Kami untuk (menghilangkan) bahaya yang telah menimpanya. Begitulah orang-orang yang melampaui batas itu memandang baik apa yang selalu mereka kerjakan.” (QS Yunus ayat 12) Memang, amanah (tugas keagamaan baik ketika beribadah kepada Allah maupun ketika sebagai Khallifah) yang dibebankan kepada manusia itu masih dalam batas kesanggupannya. Sebab, Allah secara tegas menya-

takan Dia tidak akan membebani manusia di luar batas kesanggupannya. “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (QS. Al-Baqarah ayat 286).

Walaupun manusia diciptakan oleh Allah sebagai makhluk yang sempurna karena dibekali dengan akal untuk berpikir, tetapi Allah juga yang menetapkan bahwa manusia ada batas kesanggupannya. Hal tersebut yang mendasari Ilmu Ergonomi, adapun ergonomi adalah interaksi manusia dengan sistem, pekerjaan, prinsip, data, dan metode dalam rangka merancang sistem agar sesuai dengan kebutuhan, kemampuan dan keterbatasan manusia. Dengan kata lain, Ergonomi merupakan ilmu yang mengkaji desain untuk manusia (*Human Centered Design*). Secara sederhana, istilah ini dapat diartikan sebagai sebuah upaya menyesuaikan lingkungan kerja dengan kebutuhan penggunaannya atau manusianya. Sehingga pada masa pandemi ini semua harus

beradaptasi, bukan hanya manusia yang memiliki keterbatasan rentan terjangkit virus yang harus beradaptasi, tetapi lingkungan juga harus diupayakan beradaptasi terhadap manusia yang harus tetap menjaga kesehatan dan keselamatannya dengan prokes (prosedur kesehatan). Kita harus beradaptasi dengan keterbatasan mengenali wajah manusia yang sebagian tertutup masker, yang gerak bibirnya menjadi tidak terlihat ketika berbicara, sehingga hanya mengandalkan pendengaran saja. Harus menjaga kebersihan tangan dengan berhati-hati memegang alat atau fasilitas yang pernah dipegang oleh orang banyak dengan segera mencuci tangan pakai sabun atau sanitiser, sehingga harus disediakan tempat mencuci tangan atau *dispenser sanitiser* di mana-mana. Sampai-sampai transaksi pun dianjurkan menggunakan alat bayar virtual atau sistem online dalam rangka menghindari kontak tangan. Membuat jarak aman di tempat umum seperti di rumah makan dan kendaraan umum atau di tempat kerja seperti di kantor atau di pabrik. Atau dibuat sekat agar manusia yang satu dan yang lainnya berdekatan tetapi aman tidak tertempel droplet yang melayang yang mengandung virus yang menyebabkan tertular. Tidak boleh berkerumun sambil

berbicara karena dianggap berpotensi saling menularkan virus, bahkan sampai dilarang Sholat berjamaah di Masjid. Sehingga di Masjid harus tetap menggunakan masker, tidak bersalaman, sholat berjamaah harus berjarak, masing-masing harus membawa sajadah. inilah contoh adaptasi atau implementasi ilmu ergonomi dalam masa pandemi di Indonesia.

## Penutup

*Alhamdulillah*, dengan implementasi ilmu Ergonomi menjadi salah satu rancangan manusia untuk mampu beradaptasi dalam kehidupan baru selama masa pandemi. Beribadah adalah perintah, sebagai Khalifah adalah amanah, menjaga kesehatan dan keselamatan adalah kewajiban.

## Daftar Pustaka

Al- Qur'an dan Al-Hadist

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.

Stack, Theresa, Lee T. Ostrom, and Cheryl A. Wilhelmsen, (2016), *Occupational Ergonomics : A Practical Approach*, Wiley, New York USA.

# VIRUS CORONA (COVID-19) DALAM PANDANGAN THEOLOGI ISLAM



**Drs. Maman, M.Ag.**

**Dosen FKIP dan Sekretaris LPPSI Universitas Pasundan Bandung**

## Pendahuluan

Dikutip dari [wikipedia.org](https://www.wikipedia.org). Coronavirus 2019 (Covid-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut coronavirus 2 (Sars-CoV-2). Penyakit ini pertama kali ditemukan pada Desember 2019 di Wuhan, Ibukota Provinsi Hubei China, dan sejak itu menyebar secara global, dan mengakibatkan pandemi coronavirus 2019-2020. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mendeklarasikan wabah coronavirus 2019-2020 sebagai Kesehatan Masyarakat Darurat Internasional (PHEIC) pada 30 Januari 2020, dan pandemi pada 11 Maret 2020. Wabah penyakit ini begitu sangat mengguncang masyarakat dunia, mengingat hampir 200 negara di dunia terjangkit oleh virus ini termasuk Indonesia. Berbagai upaya pencegahan penyebaran virus Covid-19 pun dilakukan oleh pemerintah di negara-negara di dunia guna memutus rantai penyebaran virus Covid-19 ini, yang disebut dengan istilah *lockdown dan social distancing*.

Istilah *lockdown dan social distancing* ini juga dianjurkan dalam ajaran Islam, dikutip dari [www.hidayatullah.com](http://www.hidayatullah.com). Jauh sebelum kasus ini muncul, telah terdapat juga sebuah wabah yang dikenal dengan istilah *tho'un*. Lalu apakah Corona bisa disamakan dengan *tho'un*. Melihat definisi para Ulama, wabah Corona ini tidak bisa dikatego-

rikan *tho'un*, karena *tho'un* lebih khusus dan spesifik dibandingkan dengan wabah, namun walaupun berbeda dari sisi penamaan, penyakit ini sama-sama berbahaya dan menular yang tidak bisa disepelekan. Jika dirunut dari sejarah terjadinya, penyakit-penyakit wabah semacam corona ini atau pun *tho'un*, sudah ditemukan sejak masa



Nabi Muhammad SAW. dan bahkan jauh sebelum Nabi diutus, yaitu pada zaman Bani Isra'îl.<sup>3</sup> Sehingga pada akhirnya Majelis Ulama Indonesia (MUI) mengeluarkan Fatwa Nomor 14 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Ibadah di rumah dalam Situasi Terjadi Wabah Covid-19.

## Pembahasan

Penyakit Coronavirus 2019 (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut coronavirus 2 (SARS-CoV-2). Penyakit ini pertama kali diidentifikasi pada Desember 2019 di Wuhan, ibu kota provinsi Hubei China, dan sejak itu menyebar secara global, mengakibatkan pandemi coronavirus 2019-20 yang sedang berlangsung. Gejala umum termasuk demam, batuk, dan sesak napas. Gejala lain mungkin termasuk nyeri otot, produksi dahak, diare, sakit tenggorokan, kehilangan bau, dan sakit perut. Sementara sebagian besar kasus mengakibatkan gejala ringan, beberapa berkembang menjadi pneumonia virus dan kegagalan multi-organ. Pada tanggal 4 April 2020, lebih dari 1.100.000 kasus telah dilaporkan di lebih dari dua ratus negara dan wilayah, mengakibatkan lebih dari 58.900 kematian, dan lebih dari 226.000 orang telah pulih.

*World Health Organization* (WHO) menetapkan status pandemi global Covid-19 setelah virus berbahaya ini menyebar ke sebagian besar wilayah dunia. Jumlah yang tertular dan korban meninggal terus bertambah sedangkan titik terang pengobatan-

nya yang efektif belum ditemukan. Pengumpulan massa dalam jumlah besar telah dihentikan untuk menghindari proses penularan seperti sekolah, kampus, tempat hiburan, konferensi, dan termasuk di antaranya aktivitas ibadah seperti salat Jumat. Iran dan Malaysia telah menghentikan jumatan di masjid. Sebelumnya, Arab Saudi telah menghentikan umrah di Masjidil Haram. Sekolah di DKI Jakarta, Jabar, dan Jateng juga di daerah-daerah lain di Indonesia telah diliburkan. Semuanya ditujukan untuk mencegah penularan. Para ahli dalam bidang kesehatan menjadi rujukan utama untuk mengetahui perkembangan penyakit tersebut. Namun, pihak lain pun tidak ketinggalan membahasnya sesuai dengan perspektif keahlian yang dimilikinya. Termasuk di antaranya kalangan ulama. Ketika wabah tersebut baru tersebar di China, sempat ramai di perbincangkan masyarakat terkait pendapat seorang dai yang mengatakan bahwa theologis bahwa Covid-19 merupakan tentara Allah yang dikirimkan ke China karena menindas Muslim Uighur. Kontroversi pun merebak terutama di media sosial. Menjadi pertanyaan besar ketika virus itu pun tersebar ke komunitas Islam dan akhirnya menyebabkan terhentinya aktivitas umrah, salat Jumat, dan aktivitas ibadah umat Islam lainnya yang melibatkan massa dalam jumlah besar.

Pandangan menghakimi pihak lain seperti itu sesungguhnya cerminan pola pikir dari sebagian umat Islam. Dalam kasus-kasus sebelumnya,

terdapat seorang *da'i* yang menuduh daerah yang tertimpa bencana karena terkena laknat Allah sebagaimana terjadi pada bencana gempa atau tsunami yang terjadi di Lombok, Palu, Banten dan lainnya. Ayat Al-Qur'an dan Hadits yang terkait dengan bencana dikutip sebagai pembener pendapatnya untuk menghakimi orang lain yang sedang tertimpa musibah. Mereka tidak berpikir bagaimana jika terdapat keluarga atau bahkan dirinya sendiri yang terkena bencana tersebut. Ketika bencana juga menimpa umat Islam di seluruh dunia, sebagaimana yang terjadi dalam kasus Covid-19 ini, akhirnya orang-orang yang suka menghakimi tersebut terdiam. Kasus ini seharusnya menjadi pelajaran untuk tidak dengan gampang menghakimi orang lain, apalagi dengan menggunakan ayat Al-Qur'an dan Hadits yang ketika disampaikan oleh ulama yang dianggap kompeten dalam bidang agama kepada orang awam sebagai sebuah kebenaran yang tak terbantahkan.

Sebagai akibat dari perbedaan paham yang terdapat dalam aliran teologi Islam mengenai soal kekuatan akal, fungsi wahyu, dan kebebasan serta kekuasaan manusia atas kehendak dan perbuatannya, terdapat pula perbedaan paham tentang kekuasaan dan kehendak Mutlak Allah Swt. Dalam menjelaskan kemutlakan kekuasaan dan kehendak Allah Swt. Al-Asy'ari menulis dalam *Al-Ibanah* bahwa Allah Swt. Tidak tunduk kepada siapa pun, di atas Allah Swt. Tidak ada suatu zat lain yang dapat membuat hukum dan dapat menentukan apa yang boleh

dibuat oleh Allah Swt. Allah Swt bersifat absolut dalam kehendak dan kekuasaannya seperti kata Al-Dawwami. Allah Swt. Maha pemilik (*Al-Malik*) yang bersifat absolut dan berbuat apa saja yang dikehendaki-Nya, dan tidak ada seorang pun yang dapat mencela-Nya.

Selain itu pola pikir masyarakat yang sempit juga menyebabkan berita-berita yang tidak benar atau hoaks. Semua itu terjadi karena kurangnya ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh masyarakat pula, sehingga mereka tidak mampu membedakan tentang kebenaran informasi yang didapatkan. Padahal Islam mengajarkan kepada umat manusia bahwa wajib hukumnya untuk kita mempunyai Ilmu Pengetahuan guna menyaring segala informasi yang kita terima agar mendapatkan informasi yang akurat dan jelas. Hakikat pendidikan dalam Islam adalah kewajiban mutlak yang dibebankan kepada umat Islam, bahkan kewajiban mencari ilmu dimulai sejak bayi dalam kandungan hingga ke liang lahat.

Meskipun wabah penyakit Covid-19 dalam catatan sejarah Islam masih menjadi perdebatan dan kontroversial, baik di kalangan ulama, kyai, ustadz, bahkan di media-media sosial, dan cenderung di kait-kaitkan satu sama lain. Namun faktanya wabah penyakit Covid-19 ini memang sangat mirip kasusnya seperti wabah penyakit yang menyerang kaum muslim di masa lalu.

Misalnya dalam sejarah Islam bisa kita simak tentang wabah penyakit yang terjadi pada masa kaum muslimin menaklukkan Irak dan Syam. Setelah peperangan yang sangat sengit di

Yarmuk, kemudian kaum muslimin menetap di Negeri Syam. Setelah itu datanglah wabah penyakit korela yang menelan kurang lebih 25.000 jiwa pada saat itu. Oleh karena itulah tidak heran jika para ulama, kyai, ustadz, peneliti dan yang lainnya mengaitkan peristiwa ini dengan wabah penyakit Covid-19. Karena memang wabah penyakit tersebut secara sekilas sangat mirip dengan wabah Covid-19 yang terjadi saat ini yang menelan puluhan ribu jiwa.

Kajian Islam ilmiah pun disampaikan oleh Syaikh Prof. Dr. 'Abdurrazzaq bin 'Abdil Muhsin Al-'Abbad Al-Badr pada 14 Rajab 1441 H / 09 Maret 2020 M. Ia menyatakan bahwa saat ini manusia banyak membicarakan tentang suatu musibah yang besar yang ditakuti oleh kebanyakan manusia, yaitu virus yang terkenal dengan virus Corona. Yang mana manusia banyak membicarakan tentang pengaruh dan bahaya yang ditimbulkan oleh virus ini. Juga mereka membicarakan tentang cara untuk menghindar dan selamat dari virus tersebut. Kemudian beliau memaparkan tentang petunjuk-petunjuk Al-Qur'an dan cara-cara yang dapat menerangkan jalan seorang mukmin untuk menghadapi permasalahan seperti ini. Di antara petunjuk-petunjuk Al-Qur'an yang sangat agung yaitu bahwasanya seorang hamba tidak akan ditimpa suatu musibah kecuali Allah telah menuliskan dan mentakdirkan musibah tersebut. Allah Swt. berfirman: "Katakanlah: Tidak akan menimpakan kami kecuali apa yang Allah telah tuliskan untuk kami. Dia-

lah pelindung kami dan hanya kepada Allah bertawakal orang-orang yang beriman." (QS. At-Taubah[9]: 51). Dalam ayat lain: "Tidak ada musibah yang menimpa seseorang kecuali dengan izin Allah dan barangsiapa yang beriman kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, akan Allah akan memberi petunjuk kepada hatinya." (QS. At-Thuha[64]: 11)

Maka tidaklah seorang hamba ditimpa satu musibah kecuali apa yang Allah telah tuliskan kepadanya. Maka sungguh seorang hamba sangat butuh dalam kondisi seperti ini untuk selalu memperbaharui keimanannya, memperbaharui keyakinannya terhadap takdir Allah Swt. dan bahwasanya semua yang ditulis pasti terjadi. Dan apa yang menimpa seorang hamba tidak akan meleset darinya dan apa yang meleset dari seorang hamba tidak akan menyimpannya dan apa yang Allah Subhanahu wa Ta'ala inginkan pasti terjadi dan apa yang Allah tidak inginkan tidak akan terjadi.

Apabila manusia berhadapan dengan persoalan lingkungan hidup saat ini, muncullah pertanyaan yang mengungkapkan bahwa kenapa agama-agama besar di dunia ini dengan ajaran moral dan peri kemakhlukannya, tidak atau kurang berperan untuk ikut memecahkannya. Namun, jika diperhatikan faktor-faktor yang membawa kepada perusakan dan pencemaran lingkungan hidup, akan tampak bahwa penyebab pokoknya terletak pada materialisme yang melanda dunia saat ini. Umat manusia berlomba-lomba untuk mendapatkan

kesenangan materi yang sebanyak mungkin. Dalam mengumpulkan kekayaan materi, orang tidak segan menebang pepohonan di hutan-hutan, menjaring sebanyak mungkin ikan di laut termasuk bibit-bibitnya, menguras bahan mineral di perut bumi, membuang limbah ke air, darat, dan udara. Hal ini menunjukkan bahwa tidak atau kurang adanya perhatian kepada ayat Al-Qur'an, walaupun 15 abad yang lalu ayat Al-Qur'an memberikan peringatan kepada manusia bahwa kerusakan timbul di darat, dan di laut karena perbuatan manusia (QS. Ar-Rum: 41). Saat ini apa yang dikatakan Al-Qur'an tersebut terbukti jelas. Timbullah masalah lingkungan hidup, karena kerakusan manusia terhadap materi. Oleh karena itulah kehidupan manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan menjadi terancam akibat ulah manusia itu sendiri. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa virus Covid-19 pun bisa jadi disebabkan oleh ulah manusia itu sendiri yang tanpa disadari, sehingga Allah Swt memberikan peringatan kepada kita untuk selalu ingat kepadanya.

## Penutup

Sebagai penutup dari tulisan ini adalah bahwa Covid-19 dalam pandangan Islam merupakan sebuah kejadian pandemi wabah virus menular seperti di zaman Nabi Muhammad SAW. dan para sahabat yang disebut dengan *Tho'un*. Meskipun masih terjadi perdebatan di antara para ulama tentang penyebutan *Tho'un* untuk covid-19 ini, namun faktanya wabah covid-19 ini memang sangat mirip

kasusnya dengan peristiwa di zaman Nabi Muhammad SAW. dan para sahabat. Akhirnya kita bisa menyimpulkan pula bahwa dalam pandangan Islam pandemi virus covid-19 ini merupakan suatu ujian dari Allah Swt. kepada umat manusia, agar manusia bisa mengingat kembali bahwa Allah Swt. Maha kuasa atas segala-galanya tentang dunia ini. Sebagai manusia biasa yang tiada daya dan upaya tentunya harus selalu memanjatkan doa kepada Allah Swt. Semoga wabah covid-19 segera berakhir. Amin, Amin, Amin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ash-Shufiy, Mahir, 2007. *"Tanda-Tanda Hari Kiamat, Tanda-Tanda Kecil dan Menengah"*. Solo : Tiga Serangkai.
- Aji, A.M.; Yunus, N.R. 2018. *Basic Theory of Law and Justice*, Jakarta: Jurisprudence Institute.
- Ali Zainudin. 2012. *"Pendidikan Agama Islam"*. Jakarta : Bumi Aksara
- Buana, Dana Riksa, 2020. *"Analisis Perilaku Masyarakat Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Virus Corona (Covid-19) dan Kiat Menjaga Kesejahteraan Jiwa,"* Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i, Volume 7, No. 3.
- Indriya. *"Konsep Tafakkur dalam Al-Quran Dalam Menyikapi Coronavirus (Covid-19)"*. Jurnal Sosial & Budaya Syar-i FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Vol. 7 No.3 Tahun 2020.
- Nasution Harun. 2016. *"Teologi Islam"*. Jakarta : Universitas Indonesia.



*Keluarga Besar*

**FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS PASUNDAN**

*Mengucapkan Selamat dan Sukses*

WISUDAWAN/WISUDAWATI SARJANA DAN PASCASARJANA  
GELOMBANG II 2021-2022

*Dekan*

*ttd*

*Dr. Yusman Taufiq, M.P.*



*Keluarga Besar*

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS PASUNDAN**

*Mengucapkan Selamat dan Sukses*

WISUDAWAN/WISUDAWATI SARJANA DAN PASCASARJANA  
GELOMBANG II 2021-2022

*Dekan*

*ttd*

*Dr. Anthon Fredy Susanto, S.H., M.Hum.*



*Keluarga Besar*

**LEMBAGA PENGAJIAN DAN PENGEMBANGAN SYI'AR ISLAM  
( L P P S I )  
UNIVERSITAS PASUNDAN**

*Mengucapkan Selamat dan Sukses*

WISUDAWAN/WISUDAWATI SARJANA DAN PASCASARJANA  
GELOMBANG II 2021-2022

*Ketua*

*ttd*

*Dr. H. Tata Sukayat, M.Ag*



*Keluarga Besar*

**PENGURUS DAN ANGGOTA KOPERASI UNIVERSITAS PASUNDAN**

*Mengucapkan Selamat dan Sukses*

WISUDAWAN/WISUDAWATI SARJANA DAN PASCASARJANA  
GELOMBANG II 2021-2022

*Ketua*

*ttd*

*Dr. Ir. Yudi Garnida, M.P.*