

**PELAKSANAAN DIKLAT TEKNIS APARATUR SIPIL
NEGARA BERBASIS *E-LEARNING* MENGGUNAKAN *WEBSITE* SIP
TENAN DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH (BPSDMD) PROVINSI JAWA TENGAH**

Ario Wicaksono Putra¹, Drs. Yuwanto, M.Si., Ph D²

Departemen Politik dan Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Email: Aryowicaksono882@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan tentang pelaksanaan diklat berbasis *e-learning* dengan menggunakan *website* SIP TENAN pada diklat teknis BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, yang dimana pelaksanaan diklat berbasis *e-learning* ini tergolong baru dan akan menjadi proyek jangka panjang, namun belum pernah dilakukan uji kelayakan. Maka dari itu peneliti terdorong untuk menganalisis bagaimana pelaksanaan pelatihan diklat berbasis *e-learning* ini dilaksanakan terkhususnya pada salah satu pelatihan yang ada pada Bidang Kompetensi Teknis BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, karena pada dasarnya *e-learning* yang berkualitas dan berhasil diperlukan adanya penilaian kelayakan oleh pendidik dan peserta didik yang terlibat didalamnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan diklat berbasis *e-learning* yang menggunakan *website* SIP TENAN serta untuk mengetahui hambatan serta menemukan solusi dari hambatan yang ada. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data wawancara mendalam dan dokumentasi serta analisis data dengan menekankan cacatan dengan deskripsi kalimat yang rinci, lengkap, mendalam yang menggambarkan situasi yang sebenarnya guna mendukung penyajian data penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat berbasis *e-learning* SIP TENAN berdasarkan penilaian kelayakan *website* yang dilakukan oleh widyaiswara terhitung untuk digunakan. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat hambatan dan kendala yaitu beberapa tampilan navigasi dan khususnya tampilan forum diskusi pada *web e-learning* masih membingungkan peserta, *web e-learning* masih menggunakan 2 bahasa, jadwal pelatihan kurang sesuai, waktu pengaksesan cukup singkat, bahan tayang beberapa masih menggunakan yang lama, materi terlalu banyak, masih menggunakan materi lama, penugasan yang memberatkan peserta, penilaian penugasan dalam *web e-learning* oleh widyaiswara membutuhkan waktu yang lama, dan *server web e-learning* yang seringkali *error*, disamping itu juga ada beberapa pegawai atau penyelenggara pelatihan yang kurang paham dalam mengoperasikan media pelatihan yang ada.

Kata Kunci: Diklat, *E-learning*, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah suatu aset yang harus dimiliki oleh keseluruhan organisasi, baik lembaga ataupun suatu perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen dari organisasi yang bersangkutan. Tanpa seseorang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, maka dari itu suatu manajemen dalam sumber daya manusia harus diperhatikan karena Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dapat membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Setiap organisasi memiliki kewajiban untuk selalu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, baik di organisasi swasta ataupun pemerintah yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Dalam pembentukan karakter atau kualitas sumber daya manusia yang baik ini merupakan salah satu pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia memiliki

tujuan yang di antaranya menurut Schuler et al., seperti dikutip marnis priyono setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama yaitu memperbaiki tingkat produktifitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek aspek legal.¹

Salah satu usaha yang dapat dilakukan dan diusahakan oleh organisasi untuk dapat mencapainya adalah dengan mengikutsertakan pegawai pada pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan Pelatihan pegawai merupakan salah satu upaya yang terencana dari setiap organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, motivasi maupun karakter pegawai. Sehingga, seorang pegawai yang telah mengikuti diklat diharapkan dapat memberikan kualitas kinerja terbaiknya bagi organisasi atau perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya suatu peningkatan kemampuan pegawai, Pegawai Negeri Sipil yang merupakan bagian dari aparatur negara yang berperan dalam

¹ Marnis Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisher, Sidoarjo: Zr, 2008), hlm.

penyelenggaraan tugas pemerintahan dan 2 pembangunan nasional yaitu dengan mewujudkan masyarakat yang madani, sejahtera, taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi. Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian pada pasal 31: mengatur tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil (PNS) yaitu untuk mencapai daya guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.² Menyebutkan bahwa diklat adalah proses penyelenggaraan belajar dan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat

kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berfikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Pusdiklat memberikan pendidikan dan pelatihan bagi seluruh aparatur di lingkungan Pemerintah. Ruang lingkup Restra (Rancangan Strategis) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi suatu rencana pengelolaan urusan wajib yang dilimpahkan pemerintah pusat kepada daerah yaitu pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara umum biasanya seperti Diklat kepemimpinan, Diklat fungsional, dan Diklat teknis. Berdasarkan jenis pendidikan dan pelatihan diatas mempunyai arti yang berbeda-beda yaitu :

1. Diklat kepemimpinan merupakan diklat yang dilaksanakan untuk mencapai suatu persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan suatu jenjang jabatan struktural, dimana diklat kepemimpinan adalah diklat

² Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

dengan sasaran utama untuk meningkatkan karir guna memangku suatu jabatan fungsi atau pangkat tertentu secara bertahap dan untuk memperkaya atau meningkatkan suatu keterampilan manajemen kepemimpinan serta kemampuan menciptakan metode-metode kerja baru. Diklat kepemimpinan diberatkan pada penajaman keahlian spesifik baik dalam bidang pekerjaan maupun bidang manajerial, sepertihalnya meliputi Diklat Pengelola Cabang, Kursus pimpinan Madya, dan Kursus pimpinan Utama.

2. Diklat fungsional adalah diklat yang ditujukan untuk menunjang mengembangkan keahlian atau keterampilan kerja dan dititikberatkan pada perubahan pola kerja, cara kerja dan penggunaan metode kerja mutakhir, Diklat fungsional diselenggarakan untuk mencapai suatu persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing, jenis dan jenjang diklat fungsional untuk masing-masing jabatan fungsional ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional yang bersangkutan.

3. Diklat teknis diselenggarakan untuk mencapai suatu persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas pegawai atau karyawan. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang. Jenis dan jenjang diklat teknis untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

Urusan pengembangan kompetensi aparatur sangat strategis karena merupakan modal utama pemerintah dalam melaksanakan pembangunan. BPSDM Jawa Tengah merupakan unsur pendukung tugas Gubernur di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Jawa Tengah melalui SEKDA, berdasarkan pada suatu Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 13); dan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah. Peraturan Gubernur tersebut mempunyai tugas pokok yaitu Badan membantu Gubernur melaksanakan fungsi

penunjang urusan pemerintahan Bidang pengembangan Sumber Daya Manusia ASN yang menjadukan kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah, dengan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis pengembangan sumber daya manusia ASN.
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan sumber daya manusia ASN.
3. Pemantuan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengembangan sumber daya manusia ASN.
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan Daerah di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ASN.
5. Pelaksanaan dan pembinaan administrasi dan kesekretariatan kepada seluruh unit kerja di lingkungan Badan; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur, sesuai tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas pokok BPSDMD Jawa Tengah diatas dijelaskan bahwa BPSDMD melakukan pendidikan dan pelatihan pada Apratur Sipil Negara, pada

keadaan sebelumnya bisa dilihat bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ASN dilaksanakan dengan menggunakan metode konvensional, sudah sangat lama metode konvensional ini dilakukan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ASN, sudah terbukti sejak tahun 1972-2019 pendidikan dan pelatihan ASN dilakukan secara konvensional, namun berjalannya zaman ini telah berkembang dan berubah, bahkan dengan perubahan zaman ini kondisinya ikut serta berubah. Diawal tahun 2020 terjadi perubahan metode pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ASN, yang dimana metode pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ASN beralih ke-dalam pembelajaran *online* atau *e-learning*, hal ini disebabkan oleh suatu kondisi dimana metode pembelajaran konvensional tidak lagi diperbolehkan untuk diterapkan, karena dengan adanya bahaya virus corona atau yang biasa disebut dengan Covid-19 sangat membahayakan bagi seluruh manusia, virus corona merupakan suatu wabah yang muncul diawal tahun 2020, wabah ini sangat membahayakan kesehatan masyarakat dan mematikan bagi umat manusia, begitu mengetahui bahaya covid-19 pemerintah Indonesia mengeluarkan pengaturan dan kebijakan dimana masyarakat Indonesia dianjurkan untuk menghentikan penyebaran

covid-19, maka dari itu pemerintah menerapkan *system lockdown* kepada masyarakatnya, dengan melakukan pekerjaan dirumah, pembelajaran dirumah dan juga membatasi aktivitas masyarakat. Dalam hal ini diharapkan dapat mencegah serta mengurangi penyebaran virus Covid-19.

Selain Kapasitas Diklat yang unggul di tingkat regional dan nasional, BPSDMD juga dapat berpeluang untuk menyiapkan aparatur yang profesional yang berkelas dunia. Peluang lainnya yang dimiliki BPSDMD berupa diterbitkannya regulasi pemerintahan yang mencerminkan perhatian penuh pada profesionalisme aparatur. Saat ini pemerintah telah berupaya mengarahkan pengembangan sumber daya manusia aparatur berkelas dunia yang berdaya saing. Namun demikian, kekuatan dan peluang BPSDMD dalam upaya mencetak aparatur yang profesional dan berkelas dunia masih menemui hambatan dan kelemahan seperti belum optimalnya penggunaan bahasa Inggris dalam pembelajaran, kurikulum dan manajemen. BPSDMD Provinsi Jawa Tengah melakukan pelatihan dan pendidikan berbasis *e-learning* dengan menggunakan *website* SIP TENAN, dengan metode pelatihan berbasis *e-learning* yang digunakan, pihak BPSDMD membuat *website* SIP TENAN sebagai media untuk

menunjang pendidikan dan pelatihan berbasis *e-learning*, dengan menggunakan media *website* SIP TENAN diharapkan dapat memudahkan kinerja para pegawai dan peserta pelatihan.

B. TUJUAN PENELITIAN

Mengetahui bagaimana pelaksanaan diklat berbasis *e-learning* dalam suatu pelatihan dan pendidikan di Bidang Kompetensi Teknis yang ada di Badan Pengembangan Sumber daya manusia Provinsi Jawa Tengah.

C. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh setiap individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakatpun menjadi maksimal. MSDM didasari oleh suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif

maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan secara umum diatas perlu diketahui bahwa pengertian MSDM itu diartikan juga dari berbagai sumber dan pakar antara lain:

1. Pengertian MSDM menurut Marwansyah yaitu:

Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industri³

2. Pengertian MSDM menurut Dessler berpendapat :

Manajemen sumber daya manusia adalah “Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”.⁴

3. Definisi lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM):

Segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya pendidikan dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.⁵

4. Menurut S. Panggabean Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”⁶

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka

³ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010),h.3

⁴ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Permata Puri Media, 2010),h.5.

⁵ Direktorat Tenaga Kependidikan, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan*

Kependidikan Sekolah , (Jakarta: Direktorat Jendral PMTK, 2008), h.6.

⁶ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2007), Cet.Ke-10, h. 8.

dengan memenuhi tujuannya. Menurut soekidjo notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*)

Secara umum konsep capacity building dapat dimaknai sebagai proses membangun kapasitas individu, kelompok atau organisasi. Capacity building dapat juga diartikan sebagai upaya memperkuat

kapasitas individu, kelompok atau organisasi yang dicerminkan melalui pengembangan kemampuan, ketrampilan, potensi dan bakat serta penguasaan kompetensi-kompetensi sehingga individu, kelompok atau organisasi dapat bertahan dan mampu mengatasi tantangan perubahan yang terjadi secara cepat dan tak terduga. Capacity building dapat pula dimaknai sebagai proses kreatif dalam membangun kapasitas yang belum nampak. Maka dari itu keberadaan suatu organisasi sangat didukung adanya tiga pilar utama agar dapat berjalan dengan baik. Tiga pilar itu terdiri dari keberadaan SDM yang baik, sistem penataan organisasi yang baik, serta proses bisnis yang biasanya dianggap sebagai target capaian organisasi dalam visi-misi. Tentunya, aspek SDM baik dari sisi kuantitas maupun kualitas dapat dilihat dari sisi knowledge, skill, dan attitude. Dari sini tentu dapat difahami bahwa capacity building adalah proses meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan, serta sikap dan perilaku.

Harus disadari bahwa berkembang tidaknya suatu organisasi sangat dipengaruhi adanya kepedulian dan kualitas SDM dalam menggerakkan organisasi. Dengan demikian, proses peningkatan kapasitas (capacity building) dan pembangunan karakter (character building) SDM menjadi hal yang

mutlak dilakukan. Dalam proses ini tentu dapat dilakukan dengan beragam cara, baik melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) berbasis kompetensi, pembinaan pola karir yang jelas, tugas belajar, dan outbond atau pola permainan, yang kesemuanya itu untuk meningkatkan performa SDM organisasi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karenanya, pengembangan kapasitas sangat terkait dengan kemampuan SDM, kemampuan institusi, dan kemampuan sistem organisasi.

Jadi pengembangan kapasitas sebagai proses peningkatan kemampuan individu atau organisasi atau komunitas untuk mencapai visi, misi, tujuan, sasaran, *output*, *outcome* yang telah ditentukan. Jadi pada teori pengembangan kapasitas sangat berhubungan dengan realita dan penelitian yang saya lakukan, dimana proses pengembangan kapasitas berkaitan dengan strategi dalam mencapai *output* dan *outcome* secara optimal dalam suatu instansi atau lembaga, serta juga untuk langkah perbaikan suatu instansi atau lembaga pada tahap berikutnya.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Sumber daya manusia merupakan bentuk termahal dari berbagai aspek, yang dimana sumber daya manusia adalah faktor penting bagi suatu perusahaan ataupun organisasi, karena sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitasnya untuk menggerakkan suatu perusahaan ataupun organisasi. Semakin berkembangnya suatu perusahaan semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan kegiatan operasional. Selain itu tenaga kerja yang meningkat secara kualitas atau keahlian juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi, efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain.

Pengertian pendidikan dan pelatihan menurut Yusuf (2015:69). Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam

waktu relatif singkat. Sedangkan pendidikan merupakan suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dalam dirinya. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan. Salah satu dasar utama pendidikan adalah untuk mengajar kebudayaan melewati generasi.

Sedangkan Pelatihan Menurut Kaswan,(2012:86) merupakan usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya menurut (Sofyandi, Herman, 2013:112). Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan

kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan/Pelatihan (Diklat) merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat berkompetensi dalam melakukan pekerjaan.

D. METODE

Metode penelitian yang digunakan Penulis adalah penelitian Kualitatif, Penelitian kualitatif secara umum dipergunakan, apabila peneliti ingin melakukan studi tentang isu tertentu secara mendalam dan terperinci, dapat juga menggunakan metode penelitian sosial yang dimana metode ini menggunakan cara sistematis untuk mengkaji fenomena sosial. Fenomena sosial dapat dijelaskan secara ilmiah apabila proses penyelidikannya dilakukan melalui penerapan metode penelitian sosial.

E. PEMBAHASAN

Penerapan Diklat Teknis Berbasis E-learning Menggunakan Website SIP TENAN

Bab ini mendeskripsikan lebih dalam mengenai Analisis Pelaksanaan Diklat Berbasis E-learning Bidang Kompetensi Teknis Aparatur Sipil Negara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah. Pada penelitian ini peneliti menyajikan berdasarkan data hasil yang ditemukan dilapangan. Data dari hasil penelitian diperoleh melalui wawancara dan diskusi langsung para aktor-aktor yang berperan penting dalam proses pelaksanaan diklat berbasis e-learning di bidang kompetensi teknis BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini juga menggambarkan secara factual proses pelatihan serta pembelajaran yang terjadi di lingkungan para aktor, sehingga didapatkan masalah-masalah selama proses pelaksanaan diklat. Riset ini mempergunakan metode kualitatif deskriptif yang artinya menganalisis serta menjabarkan kejadian yang berlangsung di lapangan secara mendalam. Diperolehnya data dilapangan digunakan peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti yang diajukan menjadi rumusan masalah peneliti untuk menjawab dan bagaimana kepentingan

berbagai aktor dapat diakomodasikan melalui pembahasan. Pembahasan ini di uraikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dapat dilihat bahwa selama ini diklat di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah sebelum diterapkannya metode pelatihan berbasis e-learning pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilakukan secara tatap muka, dimana dalam pelatihan dengan metode tatap muka dipengaruhi oleh tiga komponen utama dalam proses penyelenggaraanya yaitu penyelenggara, widyaiswara dan peserta pelatihan. Pelatihan dengan metode pembelajaran tatap muka ini terdapat kendala yang sering dialami dimana selama proses diklat diantaranya berupa penyampaian materi yang belum tuntas disampaikan oleh widyaiswara saat pertemuan tatap muka, Adanya tuntutan pemahaman dan penguasaan materi yang cukup banyak baik secara teori maupun praktik, dan kurang seimbang nya penguasaan kompetensi teori dan praktik pada peserta diklat. Diklat yang efektif bukan sekedar mengatakan atau menunjukan kepada seseorang bagaimana melakukan sebuah tugas tetapi upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan sehingga peserta pelatihan menerima dan melakukan latihan tersebut pada saat

melakukan pekerjaannya. Hal ini dirasa kurang efektif karena menurut Nadziroh (2017) pendidikan yang bersifat konvensional hanya dibatasi pada pertemuan di dalam ruang kelas yang berfokus pada pengajar, sehingga tidak akan mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh peserta. Selain itu, waktu yang tersedia juga sangat terbatas yang mengakibatkan penyampaian bahan ajar yang kurang maksimal dan terlambat yang memungkinkan tidak akan tersampaikan lagi bahan ajar tersebut di pertemuan selanjutnya. Melihat perubahan secara aktif, terutama pada intensitas kegiatan belajar online/ elektronik di masyarakat, dapat dipahami bahwa kebutuhan belajar saat ini tidak terbatas tempat dan waktu. Maka perlu adanya inovasi model pembelajaran khususnya dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pemerintahan sangat diperlukan, karena peserta diklat keseluruhan adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki jam kerja diklat padat untuk melayani public dan masyarakat. Sehingga saat ini model pembelajaran blended learning dengan menggunakan media e-learning yang telah menjadi tren dan bahkan telah menjadi nilai jual tersendiri bagi institusi-institusi penyelenggara pendidikan dan pelatihan. E-

learning merupakan suatu sistem informasi dalam dunia pendidikan yang cara pengirimannya sangat mudah diakses dan hemat biaya, karena sering diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat dan tanpa biaya atau perjalanan tambahan. dan prasarana penyampaian pengaduan baik itu secara langsung maupun secara online memperlihatkan bahwa pihak implementor kebijakan dengan jelas telah berusaha untuk memberikan perhatian perorangan terhadap pengunjung. (3) Indikator Tingkat Kepatuhan dan Adanya Respon Pelaksana, menunjukkan bahwa dalam proses pengimplementasian kebijakan ini, para pelaksana kebijakan telah berusaha semaksimal mungkin untuk mengedepankan komitmen tinggi dalam bekerja dengan sepenuh hati. Alhasil dari apa yang mereka lakukan, Mal Pelayanan Publik akan memberikan sertifikat penghargaan bagi para pegawainya yang dapat menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin dalam satu tahun kerja.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berjudul Pelaksanaan Diklat teknis Aparatur Sipil Negara Berbasis E-learning di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah, dengan metode penelitian deskriptif kualitatif melewati pengkajian

analisis dari data-data primer dan sekunder yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan dilihat dari hasil penelitian tingkat kelayakan aplikasi e-learning SIP TENAN BPSDMD Provinsi Jawa Tengah perlu adanya perbaikan pada tiap aspeknya agar tercipta e-learning yang berkualitas dari segala aspek.
2. Pelaksanaan e-learning SIP TENAN masih terdapat banyak hambatan di dalamnya yang berkaitan dengan beberapa hal terutamanya: Beberapa tampilan dalam aplikasi web e-learning SIP TENAN masih membingungkan peserta, web e-learning SIP TENAN juga masih menggunakan 2 bahasa, jadwal pelatihan yang kurang sesuai. Pengaksesan cukup singkat, materi juga terlalu banyak, penugasan yang memberatkan peserta, server web e-learning yang seringkali error dan juga terdapat para pelaksana/ pegawai yang masih kebingungan untuk mengakses web e-learning sehingga menghambat jalanya pelatihan.

Dari pelaksanaan pelatihan berbasis e-learning yang sudah dilaksanakan dapat kita lihat bahwa pelatihan berbasis e-learning memang lebih efektif dan lebih

menghemat biaya anggaran pelatihan jika dibandingkan dengan pelatihan berbasis offline/tatap muka, namun akan tetapi pelatihan berbasis e-learning dalam pelaksanaannya sangat kurang berdampak bagi para peserta, dimana para peserta kurang memahami materi yang disampaikan, substansi yang didapatkan peserta dari pelatihan ini sangatlah kurang jika dibandingkan dengan pelatihan diklat secara konvensional/ tatap muka.

G. SARAN

Berdasarkan simpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan peneliti berkaitan dengan penelitian ini guna peningkatan kualitas e-learning SIP TENAN BPSDMD Provinsi Jawa Tengah:

1. Perlu adanya koordinasi dan sosialisasi secara detail kepada widyaiswara pengampu diklat terkait tugas widyaiswara dalam e-learning dan jadwal pengaksesan.
2. Saat simulasi penggunaan web e-learning, perlu dijelaskan lebih detail mengenai penggunaannya, karena tampilan yang sangat berbeda jika dibuka dari browser, sedangkan banyak peserta yang menggunakan aplikasi tersebut saat pengaksesan. Maka dari

perlu adanya penjelasan lebih detail dalam penggunaan aplikasi agar peserta lebih faham dan mudah untuk mengakses aplikasi.

3. Perlu adanya pelatihan khusus bagi para pelaksana/ pegawai dalam mengoperasikan atau mengakses aplikasi web e-learning SIP TENAN, dikarenakan masih banyak pelaksana/ pegawai pelatihan yang tidak faham atau kebingungan dalam mengoperasikan aplikasi web e-learning SIP TENAN.
4. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti bisa menggali lebih dalam mengenai pelaksanaan berbasis e-learning dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam tingkat kepuasan peserta terhadap aplikasi web e-learning SIP TENAN guna penyempurnaan pelatihan berbasis e-learning.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2020). Hasil Sensus Penduduk . *Berita Resmi Statistik*.
- BPSDMD. (2020, Agustus 14). *SIP TENAN*. Retrieved from Diklat Teknis *E-learning*: <https://e-learning.jatengprov.go.id>
- BPSDMD. (2021, April 12). *BPSDMD Provinsi Jawa Tengah*. Retrieved from Portal Berita dan Informasi

Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN:
<https://bpsdmd.jatengprov.go.id/v2/web/>

- Burhan, B. (2013). *Metodelogi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Dwiyogo, W. D. (2018). *Pembelajaran Berbasis Blended Learning*. Depok: Raja Grafindo.
- Garry, D. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Permata Puri Media.
- Gubernur. (n.d.). Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016. *Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah*.
- Hanum, N. (2013). Keefektifan *E-learning* Sebagai Media Pembelajaran (Studi Evaluasi Model Pembelajaran *E-learning* SMK Telkom Sandhy Putra Purwokerto). *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 90–102.
- Kadir, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Meitaningrum, D. (2013). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 192–199. 1(3).
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 84 Tahun 2016. (n.d.). *Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah*.
- Peraturan Pemerintah. (2000). Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Nomor 101.
- Priyono, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahmawati, A. (2018). Efektifitas Penyelenggaraan Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Tengah. *791-Article Text-2367-2-10-20180416*.
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi organisasi. *Pustaka Pelajar*.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif dan RnD*. Bandung: ALFABETA.
- Suwarsono, M. (2013). Manajemen Organisasi Publik. *Strategi Pemerintahan*.