

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 di perhatikan 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

¹ Marnis Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisher, Sidoarjo: Zr, 2008), hlm. 9

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 penyelenggaraan tugas pemerintahan dan 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

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

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 tewujudnya 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 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 menjadu 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. Di awal 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 di awal 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 di rumah, pembelajaran di rumah dan juga membatasi aktivitas masyarakat. Dalam hal ini diharapkan dapat mencegah serta mengurangi penyebaran virus Covid-19.

Kondisi tersebut akan berdampak buruk jika pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ASN masih menggunakan metode konvensional, maka dari itu hal tersebut membuat beberapa Negara menetapkan kebijakan untuk memberlakukan lockdown dalam rangka mencegah penyebaran virus corona. Di Indonesia sendiri, diberlakukan kebijakan pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan

Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) untuk menekan penyebaran virus ini. Hal ini sesuai dengan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia terkait Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Darurat Penyebaran Corona Virus Disease (COVID-19). Jadi dalam kondisi saat ini Indonesia yang sedang menerapkan kebijakan dan peraturan PSBB dan PPKM menganjurkan semua kegiatan yang dilakukan di luar rumah harus dihentikan sampai pandemi ini mereda, dengan dikeluarkannya kebijakan dan peraturan tersebut metode pembelajaran pendidikan dan pelatihan ASN diubah oleh BPSDMD menjadi pembelajaran *online* atau *e-learning*. Sistem pembelajaran dan pelatihan dilaksanakan melalui perangkat personal computer (PC) atau laptop yang terhubung dengan koneksi internet. Guru atau pengisi materi dapat melakukan pembelajaran bersama diwaktu yang sama menggunakan grup di media sosial seperti WhatsApp (WA), telegram, instagram, aplikasi zoom ataupun media lainnya sebagai media pembelajarandan pelatihan. Dalam pelaksanaan pelatihan dan pembelajaran seperti ini tentunya tidak mudah untuk melaksanakannya, dimana sangat perlu dibutuhkan SDM yang berkompeten dan berkualitas, yang mampu menjalankan dan ahli dalam mengoperasikan fasilitas-fasilitas teknologi yang ada sebagai sarana prasarana pelatihan. Sedangkan mengenai kompetensi sendiri itu merupakan suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandanginya. Oleh karenanya, aparatur yang profesional dan berkelas dunia pasti memiliki kompetensi yang baik, karena hal tersebut menjadi suatu prasyarat mutlak bagi para pegawai dan karyawan.

Guna dapat berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawasan penyelenggara tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan suatu kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari suatu praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pemerintah harus segera menyiapkan berbagai komponen sistem pengembangan kompetensi aparatur yang efektif dan efisien yang berpihak pada profesionalisme, wawasan global dan keintegritasan baik dari aspek regulasi, kebijakan, pembiayaan, maupun kelembagaan. Untuk mendukung hal tersebut Pendidikan dan pelatihan Aparatur negara sangatlah penting dilakukan dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi agar tujuan menciptakan aparatur yang baik.

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.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui, bagaimana proses pelaksanaan suatu pelatihan yang dilakukan secara *online* oleh para ASN dalam salah satu pelatihan, tekhususnya suatu pelaksanaan pelatihan pada bidang Teknis di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, selain itu juga untuk tercapainya keefektifan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil Provinsi Jawa Tengah.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pelaksanaan diklat berbasis *e-learning* dalam suatu Diklat Teknis yang ada di Badan Pengembangan Sumber daya manusia Provinsi Jawa Tengah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah.

1.3 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.

1.4 Manfaat Penelitian

Memberikan informasi bagi peneliti lain terkait pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ASN berbasis *e-learning* BPSDMD Jawa Tengah terkhususnya pada Diklat Teknis, Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperluas dan menambah ilmu pengetahuan di bidang politik bagi penulis maupun pembaca dalam pengembangan sumber daya manusia pada era perkembangan teknologi.

1.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu terkait penelitian yang serupa dengan topik ini dilakukan oleh Agustina Rahmawati mahasiswa Universitas Amikom Yogyakarta pada tahun 2018 dengan judul Efektivitas Program Penyelenggaraan Diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah. Hasil dari Penelitian ini dijelaskan bahwa dalam penyelenggaraan Diklat Teknis Pengelolaan Aset/barang Daerah Provinsi Jawa Tengah berjalan lancar dan efektif yang dilihat dari proses penyelenggaraannya yang terdiri dari persiapan penyelenggaraan diklat meliputi persiapan administrasi dan persiapan akademis, persyaratan peserta dan widyaiswara, ketersediaan sarana dan prasarana apakah telah sesuai dengan kebutuhan diklat atau belum, pihak-pihak yang berperan sebagai panitia dalam diklat, serta evaluasi diklat. Selain itu, sasaran dan tujuan dari penyelenggaraan diklat telah tepat sebagai sarana menambah pengetahuan dan kemampuan PNS dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai pengelola aset/barang. Rekomendasi dari penelitian ini disarankan agar penyusunan program diklat tetap sesuai dengan analisis kebutuhan diklat, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mengawasi kondisi sarana prasarana agar tetap layak untuk digunakan serta sikap dan perilaku pegawai diharapkan selalu menunjukkan profesionalisme dan transparan dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Penelitian lainnya mengenai topik ini dilakukan oleh Eka Widiyani mahasiswa Universitas Negeri Semarang pada tahun 2017 dengan judul Pengembangan Sistem Evaluasi Program Diklat Kompetensi Teknis di BPSDM Provinsi Jawa Tengah,

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan 10 langkah metode penelitian dan pengembangan (Research and Development) dari Sugiyono. Untuk menguji keefektifan dari sistem evaluasi yang sudah dibangun maka peneliti melaksanakan dua kali penelitian penggunaan produk. Yang pertama adalah uji keefektifan produk dari segi peserta Diklat Kompetensi Teknis sebagai evaluator dan yang kedua uji keefektifan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berbasis *e-learning* dari sudut pandang para pelaksana dan penanggungjawab dari penyelenggaraan Diklat Kompetensi Teknis.

1.6 Kerangka Pemikiran Teoritis

1.6.1. 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

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.

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 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

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

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.

Ada 4 (Empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan Kemasyarakatan/sosial. Tujuan social manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.
- 2) Tujuan Organisasional. Tujuan organisasional departemen sumber daya adalah sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara berikut:
 - a) Meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
 - b) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif seraya mampu mengendalikan biaya tenaga kerja.
 - c) Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja (work life) dengan membuka kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan.

- d) Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dengan menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang aman dan perlindungan terhadap hak karyawan.
 - e) Membantu organisasi mencapai tujuannya.
 - f) Menyediakan organisasi bagi karyawan-karyawan yang termotivasi dan terlatih dengan baik.
 - g) Mengomunikasikan kebijakan sumber daya manusia kepada karyawan.
 - h) Membantu mempertahankan kebijakan etis dan perilaku yang bertanggung jawab secara social.
 - i) Mengelola perubahan sehingga saling menguntungkan bagi individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat
- 3) Tujuan Fungsional. Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut menyediakan program-program rekrutmen, pelatihan, pengembangan yang inovatif serta menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang terbaik.
- 4) Tujuan Pribadi. Tujuan pribadi adalah tujuan dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau harmonis, karyawan barangkali memilih manarik diri dari perusahaan. Konflik antara tujuan

karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran dan bahkan sabotase. Agar setiap tujuan perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tujuan perusahaan harus diterima dulu oleh kalangan karyawan. Penerimaan (*goal acceptance*) merupakan prasyarat yang penting bagi terhadap tujuan perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu para karyawan mencapai tujuan pribadi tersebut meningkatkan kontribusi para karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan uraian bisa disimpulkan bahwa departemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan/lembaga atau instansi yang dalam menjalankan tujuannya harus dapat menyesuaikan antar faktor eksternal dan faktor internal. Kedua faktor ini saling memengaruhi antara satu dan lainnya. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan/ lembaga secara tidak langsung akan memengaruhi tujuan perusahaan/lembaga atau instansi tersebut. Semakin berkualitas tenaga kerja yang direkrut dan semakin baik perlakuan perusahaan terhadap tenaga kerja, perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

1.6.2 Teori 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.

Pengembangan kapasitas memiliki suatu tujuan, yang dimana beberapa ahli menjelaskan tujuan pengembangan kapasitas, salah satunya yang dijelaskan menurut (Daniel Rickett dalam Hardjanto,2006,hal.67), bahwa tujuan pengembangan kapasitas adalah.

1. Mengakselerasikan pelaksanaan desentralisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Pemantauan secara proporsional, tugas, fungsi, sistem keuangan, mekanisme dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan peningkatan kapasitas daerah.
3. Mobilisasi sumber-sumber dana Pemerintah, Daerah dan lainnya.
4. Penggunaan sumber-sumber dana secara efektif dan efisien.

Bank Dunia (dalam Haryanto, 2014: 17) menekankan kapasitas ke dalam lima aspek, yaitu:

1. Pengembangan SDM, training, rekrutmen dan pemutusan pegawai profesional, manajerial dan teknis,
2. Keorganisasian, yaitu pengaturan struktur, proses, sumberdaya dan gaya manajemen,
3. Networking, berupa koordinasi, aktifitas organisasi, fungsi, serta interaksi formal dan informal,
4. Lingkungan organisasi, yaitu aturan, undang-undang yang mengatur pelayanan publik, tanggungjawab dan kekuasaan, kebijakan seta daya dukungan keuangan atau anggaran, dan

5. Lingkungan secara luas, meliputi: faktor-faktor politik, ekonomi, dan kondisi yang mempengaruhi kinerja.

Disamping itu dari penjelasan diatas jika dilihat berdasarkan PP No.59 Tahun 2012 Tentang Kerangka Nasional Pengembangan Kapasitas Pemerintahan Daerah telah tercantum jelas pada Bab II Ruang Lingkup Pengembangan Kapasitas Pemerintahan Daerah, Pasal 6 ayat (1-2) sebagai aspek-aspek dalam Pengembangan Kapasitas yaitu:

- a. Peningkatan kapasitas struktur organisasi yang efektif, efisien, rasional dan proporsional;
- b. Peningkatan kapasitas tata laksana penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja pemerintahan daerah;
- c. Pelembagaan budaya kerja organisasi yang produktif dan positif berdasarkan nilai-nilai luhur budaya bangsa;
- d. Peningkatan kapasitas anggaran untuk mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- e. Peningkatan kapasitas sarana dan prasarana kerja sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan tugas.
- f. Penerapan standar prosedur operasi (standard operating procedure) dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelayanan umum.
- g. Penataan struktur organisasi Pemerintah Daerah yang tepat fungsi dan tepat ukuran melalui evaluasi dan analisis

departementasi dan spesialisasi unit-unit kerja organisasi pemerintahan daerah

- h. Pembinaan mekanisme kerja dan metode serta hubungan kerja antar unit organisasi Pemerintah Daerah dan antar unit organisasi Pemerintah Daerah dengan pihak lainnya.
- i. Perumusan nilai-nilai luhur sebagai budaya organisasi dan penanaman budaya organisasi pada setiap individu
- j. Penguatan dan pemantapan metode pengalokasian anggaran sesuai dengan visi, misi dan sasaran penyelenggaraan pemerintahan serta pengembangan sumber penerimaan daerah.
- k. Penyediaan sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- l. Penyediaan standar prosedur operasi (prosedur kerja) dan penerapan metode kerja modern berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Berdasarkan substansi pasal tersebut jelas bahwa pengembangan kapasitas kelembagaan terdapat 6 (enam) fokus yakni, struktur organisasi, mekanisme kerja, budaya organisasi, sistem anggaran/nilai, sarana prasarana dan prosedur kerja. Dalam praktiknya, terdapat beberapa jenis aktifitas pada masing-masing fokus dilihat dari kebijakan organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Dari berbagai penjelasan tentang pengembangan kapasitas di atas, pengembangan kapasitas dapat disimpulkan 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.

1.6.3 Teori 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.

Tujuan dan Manfaat Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Secara umum Pendidikan/Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian, pada pasal 31 mengatur tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) pegawai yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) jabatan Pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, bahwa Diklat (Pendidikan/Pelatihan (Diklat)) bertujuan agar:

- a) Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasi kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi,
- b) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa,
- c) Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat,
- d) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Manfaat yang diperoleh dari diadakannya Pendidikan/Pelatihan (Diklat) (Diklat), yaitu:

- a) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas,
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan,
- c) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan,
- d) Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia,
- e) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja,
- f) Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Proses Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran Pendidikan/Pelatihan (Diklat). Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran Pendidikan/Pelatihan (Diklat). Teori Pendidikan/Pelatihan (Diklat) faktor yang mempengaruhi proses dan pendidikan dan pelatihan di bedakan menjadi 2 yaitu: perangkat lunak (*Software*) dan perangkat keras (*Hardware*) menurut Soekidjo dalam Rikson (2009:13). Perangkat lunak dalam proses Pendidikan/Pelatihan (Diklat) ini mencakup kurikulum, organisasi Pendidikan/Pelatihan (Diklat), peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras juga besar pengaruhnya terhadap proses Pendidikan/Pelatihan (Diklat) dalam fasilitas-fasilitas mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu pendidikan dan sebagainya.

Cara pengembangan kompetensi ASN salah satunya adalah melalui pendidikan atau yang biasa dikenal dengan diklat. Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 pada pasal 70 mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN) ditegaskan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran.

Penjelasan diklat menurut Nurasyiah & Hidayat (2017) pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan ketrampilan administrasi dan ketrampilan manajemen (kepemimpinan). Disamping itu sama dengan penjelasan menurut Basri & Rusdiana (2015:15) pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk pengembangan sumber daya manusia baik itu pegawai maupun karyawan demi meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, lembaga/perusahaan.

Diklat terdiri dari dua jenis dan jenjang yaitu Diklat Prajabatan dan Diklat Dalam Jabatan. Diklat Prajabatan terdiri dari Diklat Prajabatan Golongan 1, 2, dan 3 untuk menjadi PNS sesuai golongan yang diikuti. Sedangkan Diklat Dalam Jabatan terdiri dari Diklat Kepemimpin, Diklat Fungsional, dan Diklat Teknis. Dalam penyelenggaraannya, diklat pemerintah mempunyai suatu ketentuan kurikulum dan cara atau metode tersendiri dalam penyusunan serta perancangan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS menyatakan bahwa diklat menggunakan suatu kurikulum dan metode antara lain sebagai berikut:

1. Kurikulum diklat mengacu pada standar kompetensi jabatan.
2. Penyusunan dan pengembangan kurikulum diklat dilakukan dengan melibatkan pengguna lulusan, penyelenggara diklat, peserta dan alumni diklat, serta unsur ahli lain.
3. Kurikulum Diklat Prajabatan dan Diklat Kepemimpinan oleh Instansu Pembina.
4. Kurikulum Diklat Fungsional ditetapkan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional.
5. Kurikulum Diklat Teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

Mengenai tujuan Diklat Teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

Mengenai suatu tujuan diklat, berdasarkan Peraturan Pemerintahan Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS menyatakan diklat bertujuan antara lain untuk:

1. Meningkatkan pengetahuan keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaru dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

1.6.4 Teori *E-learning*

1.6.4.1 Definisi *E-learning*.

Perkembangan sistem komputer melalui jaringan semakin meningkat. Internet merupakan jaringan publik. Keberadaannya sangat diperlukan baik sebagai media informasi maupun komunikasi yang dilakukan secara bebas. Salah satu pemanfaatan internet adalah pada sistem pembelajaran jarak jauh melalui belajar secara elektronik atau yang lebih dikenal dengan istilah *E-learning*. Secara umum terdapat dua persepsi dasar tentang *E-learning* yaitu:

1. *Electronic based e-learning* adalah pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, terutama yang berupa elektronik. Artinya, tidak hanya internet, melainkan semua perangkat elektronik seperti film, video, kaset, OHP, Slide, LCD, projector, dan lain-lain.
2. *Internet Based*, adalah pembelajaran yang menggunakan fasilitas internet yang bersifat *online* sebagai instrument utamanya. Artinya, memiliki persepsi bahwa *e-learning* haruslah menggunakan internet yang bersifat *online*, yaitu fasilitas komputer yang terhubung dengan internet. Artinya pembelajar dalam mengakses materi pembelajaran tidak terbatas jarak ,ruang dan waktu, bias dimana saja dan kapan saja (*any where and any time*). Kedua persepsi tersebut ditunjang oleh berbagai pendapat para ahli yang berbeda. Beberapa ahli yang mendukung pendapat

e-learning sebagai *electronic based* diantaranya Elliott Masie, cisco and comellia (2000) menjelaskan, *e-learning* adalah pembelajaran dimana bahan pembelajaran disampaikan melalui media elektronik seperti internet, intranet, satelit, TV, CD-ROM, dan lain-lain, jadi tidak harus internet karena internet salah satu bagian dari *e-learning*. Pendapat ini didukung oleh Martin Jenkins and Janet Hanson, Generic center (2003) bahwa *e-learning* adalah proses belajar yang difasilitasi dan didukung melalui pemanfaatan teknologi informasi komunikasi. Para ahli yang mendukung pemahaman *e-learning* sebagai media yang menggunakan internet diantaranya *e-learning* adalah "penggunaan teknologi internet untuk mengirimkan serangkaian solusi yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan".(Rosenberg (2001) *e-learning* atau internet enable learning menggunakan metode pengajaran dan teknologi sebagai sarana dalam belajar (Dr.Jo Hamilton-Jones).

E-learning tersusun dari dua bagian, yaitu 'e' yang merupakan singkatan dari 'electronica' dan 'learning' yang berarti 'pembelajaran'. Jadi *e-learning* berarti pembelajaran dengan menggunakan jasa bantuan perangkat elektronika. Jadi dalam pelaksanaannya, *e-learning* menggunakan jasa audio, video atau perangkat komputer atau kombinasi dari ketiganya. Dengan kata lain *e-learning* adalah pembelajaran yang dalam pelaksanaannya didukung oleh jasa teknologi seperti telepon, audio,

videotape, transmisi satelite atau komputer.(Tafiardi, 2005) Sejalan dengan itu, Onno W. Purbo (dalam Amin, 2004) menjelaskan bahwa istilah "e" dalam *e-learning* adalah segala teknologi yang digunakan untuk mendukung usaha-usaha pengajaran lewat teknologi elektronik internet. Internet, satelit, tape audio/video, tv interaktif, dan CD-ROM adalah sebagian dari media elektronik yang digunakan. Pengajaran boleh disampaikan pada waktu yang sama (*synchronously*) ataupun pada waktu yang berbeda (*asynchronously*). Secara lebih singkat william Horton mengemukakan bahwa (dalam Sembel, 2004) *e-learning* merupakan kegiatan pembelajaran berbasis *web* (yang bisa diakses dari internet). Tidak jauh berbeda dengan itu Brown, 2000 dan Feasey, 2001 (dalam siahaan, 2002) secara sederhana mengatakan bahwa *e-learning* merupakan kegiatan pembelajaran yang memanfaatkan jaringan (internet, LAN, WAN) sebagai metode penyampaian, interaksi, dan fasilitas yang didukung oleh berbagai bentuk layanan belajar lainnya. Selain itu, ada yang menjabarkan pengertian *e-learning* lebih luas lagi. Sebenarnya materi *e-learning* tidak harus di distribusikan secara *online* baik melalui jaringan lokal maupun internet. Interaksi dengan menggunakan internetpun bisa dijalankan secara *online* dan real-time ataupun secara *offline* atau *archieved*. Distribusi secara *offline* menggunakan media CD/DVD pun termasuk pola *e-learning*. Dalam hal ini aplikasi dan materi belajar di kembangkan sesuai kebutuhan dan di distribusikan melalui media CD/DVD, selanjutnya pembelajar dapat memanfaatkan CD/DVD tersebut dan belajar di tempat dimana dia berada (Lukmana,2006).

1.6.4.2 Karakteristik *E-learning*.

1. Memanfaatkan jasa teknologi elektronik. Sehingga dapat memperoleh informasi dan melakukan komunikasi dengan mudah dan cepat, baik antara pengajar dengan pembelajar, atau pembelajar dengan pembelajar.
2. Memanfaatkan media komputer, seperti jaringan komputer (*computer networks*) atau (digital media).
3. Menggunakan materi pembelajaran untuk dipelajari secara mandiri (*self learning materials*).
4. Materi pembelajaran dapat disimpan di komputer sehingga dapat diakses oleh guru dan siswa kapan saja dan di mana saja bila yang bersangkutan memerlukannya
5. Memanfaatkan komputer untuk proses pembelajaran dan juga untuk mengetahui hasil kemajuan belajar, atau administrasi pendidikan serta untuk memperoleh informasi yang banyak dari berbagai sumber informasi.

1.6.4.3 Manfaat *E-learning* dan Kekurangan *E-learning*

E-learning mempermudah interaksi antara peserta didik dengan bahan/materi pelajaran. Peserta didik dapat saling berbagi informasi atau pendapat mengenai berbagai hal yang menyangkut pelajaran atau kebutuhan pengembangan diri peserta didik. Selain itu, guru dapat menempatkan bahan-bahan belajar dan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh peserta didik di tempat tertentu di dalam *web* untuk di akses oleh

peserta didik. Sesuai dengan kebutuhan, guru dapat pula memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengakses bahan belajar tertentu maupun soal-soal ujian yang hanya dapat diakses oleh peserta didik sekali saja dan dalam rentangan waktu tertentu pula (*Website Kudos*, 2002, dalam Siahaan).

Secara lebih rinci, manfaat *e-learning* dapat dilihat dari 2 (dua) sudut, yaitu dari sudut peserta didik dan guru : 1) Sudut peserta didik Dengan kegiatan *e-learning* dimungkinkan berkembangnya fleksibilitas belajar yang tinggi.

Menurut Brown, 2000 (dalam Siahaan) ini dapat mengatasi siswa yang:

- a) Belajar di sekolah-sekolah kecil di daerah-daerah miskin untuk mengikuti mata pelajaran tertentu yang tidak dapat diberikan oleh sekolahnya,
- b) Mengikuti program pendidikan keluarga di rumah (*home schoolers*) untuk mempelajari materi yang tidak dapat diajarkan oleh orang tuanya, seperti bahasa asing dan ketrampilan di bidang komputer,
- c) Merasa phobia dengan sekolah atau peserta didik yang di rawat di rumah sakit maupun di rumah, yang putus sekolah tapi berminat melanjutkan pendidikannya, maupun peserta didik yang berada di berbagai daerah atau bahkan yang berada di luar negeri.
- d) Tidak tertampung di sekolah konvensional untuk mendapatkan pendidikan.

2) Guru Menurut soekartawi (dalam Siahaan) beberapa manfaat yang diperoleh guru adalah bahwa guru dapat :

- a) Lebih mudah melakukan pemutakhiran bahan-bahan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tuntutan perkembangan keilmuan yang terjadi,
- b) Mengembangkan diri atau merakukan penelitian guna peningkatan wawasannya karena waktu luang yang dimiliki relatif lebih banyak,
- c) Mengontrol kegiatan belajar peserta didik. Bahkan guru juga dapat mengetahui kapan peserta didiknya belajar, topik apa yang dipelajari, berapa lama sesuatu topik dipelajari, serta berapa kali topik tertentu dipelajari ulang,
- d) Mengecek apakah peserta didik telah mengerjakan soal-soal latihan setelah mempelajari topik tertentu, dan
- e) Memeriksa jawaban peserta didik dan memberitahukan hasilnya kepada peserta didik

Konsep dasar teori *e-learning* jika dikaitkan Jika dikaitkan dengan penyelenggaraan Diklat Teknis berbasis *e-learning*, posisi *e-learning* SIP TENAN BPSDMD Provinsi Jawa Tengah pada Diklat Teknis Administasi Dasar ini berfungsi sebagai *Substitution* (Pengganti). Hal ini dikarenakan *e-learning* SIP TENAN sudah menjadi pengganti pembelajaran konvensional sebelumnya, khususnya pada mata Diklat Teknis Administrasi Dasar. Selain itu, peserta pelatihan dapat secara fleksibel mengelola kegiatan

pembelajaran sesuai dengan waktu dan aktivitas yang telah ditentukan. Dalam hal kebermanfaatannya secara umum, *e-learning* mampu menyajikan pengalaman belajar yang bermakna melalui pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi yang intensif. Secara khusus, manfaat *e-learning* menurut Wagimin dkk (2014) adalah sebagai berikut:

1. Memfasilitasi komunikasi dan interaksi antara siswa dengan tenaga pengajar dan nara sumber ahli. Komunikasi antara tenaga pengajar dengan siswa merupakan faktor penting dalam proses pembelajaran. Komunikasi tersebut mencerminkan proses interaksi dan negosiasi makna bagi siswa untuk mencapai tujuan dalam pembelajaran.
2. Meningkatkan kolaborasi antar siswa untuk membentuk komunitas belajar. Kolaborasi antar siswa dapat membantu siswa itu sendiri untuk memperoleh pembelajaran yang bermakna, di bandingkan dengan belajar individu. Kolaborasi tersebut juga menciptakan hubungan antar siswa untuk saling berbagi dan saling bekerjasama dalam memecahkan masalah.
3. Mendorong siswa untuk secara mandiri mencari sumber belajar dan mencapai makna. Dengan *e-learning*, siswa akan termotivasi untuk mencari berbagai sumber belajar secara mandiri dan mencapai kebermaknaan dari proses pencariannya. Sehingga siswa tidak tergantung lagi pada instruksi dan atau keberadaan tenaga pengajar
4. Memberikan umpan balik lintas ruang dan waktu. Dalam sistem *e-learning*, setiap saat siswa dapat menguji dirinya sendiri untuk mengetahui kemajuan, kesalahan, dan perbaikan yang perlu dilakukannya.

Memberikan akses kepada beragam sumber belajar. *E-learning* memungkinkan siswa dan tenaga pengajar untuk mengakses beragam sumber belajar yang tersedia di internet, berupa situs blog, artikel ilmiah, jurnal, media gambar, foto, video, audio, paket-paket pembelajaran, nara sumber ahli, dan lain-lain. Dilihat dari berbagai pendapat di atas, pada dasarnya *e-learning* sebagai media pembelajaran mutakhir jarak jauh memiliki fungsi utama yaitu sebagai media tambahan, pelengkap dan pengganti yang efektif dan efisien dalam proses pembelajaran. Sedangkan manfaat *e-learning* yaitu untuk memfasilitasi peserta didik kaitanya dengan pembelajaran off class/non tatap muka yang menyenangkan dan memungkinkan siswa untuk belajar mandiri artinya bisa memperoleh materi dari berbagai sumber dan mencapai kebermaknaan dari proses belajarnya dan juga *e-learning* bisa digunakan secara fleksibel, artinya bisa digunakan dimana mana tidak terbatas oleh ruang dan waktu.

Walaupun demikian, dalam pemanfaatan *e-learning* untuk pembelajaran juga tidak terlepas dari berbagai kekurangan, diantaranya:

- a) Kurangnya interaksi antara guru dengan peserta didik.
- b) Kecenderungan mengabaikan aspek akademis atau aspek sosial.
- c) Proses belajar dan mengajar cenderung kearah pelatihan daripada pendidikan.
- d) Siswa yang tidak mempunyai motivasi belajar yang tinggi cenderung gagal.

- e) Tidak semua tempat tersedia fasilitas internet/intranet.
- f) Tenaga yang mengetahui dan memiliki keterampilan dalam hal internet kurang.
- g) Kurangnya penguasaan bahasa komputer.

Setiap media pembelajaran pasti ada kekurangan dan kelebihan masing-masing tidak terkecuali *e-learning* yang utama yaitu mendorong peserta didik untuk belajar mandiri sehingga menumbuhkan kreatifitas dalam berfikir dan juga efektif dan efisien dalam hal biaya dan waktu. Sedangkan kekurangan *e-learning* dapat disimpulkan bahwa *e-learning* merupakan media pembelajaran berbasis teknologi internet sehingga pengguna harus menguasai dan paham mengenai penggunaan teknologi dan harus connect internet, dan *e-learning* lebih terfokus kepada pelatihan dalam hal penggunaannya sehingga kurang dalam segi pendidikan, hal itu juga berpengaruh terhadap kurangnya interaksi antara pendidik dan peserta didik.

1.6.4.4 Fungsi *E-learning*

Setidaknya ada 3 (tiga) fungsi pembelajaran elektronik terhadap kegiatan pembelajaran di dalam kelas (classroom instruction), yaitu (dalam Siahaan, 2002) :

1. Suplemen (tambahan) Dikatakan berfungsi sebagai suplemen, apabila peserta didik mempunyai kebebasan memilih, apakah akan memanfaatkan materi pembelajaran elektronik atau tidak. Dalam

hal ini, tidak ada kewajiban/keharusan bagi peserta didik untuk mengakses materi pembelajaran elektronik. Sekalipun sifatnya opsional, peserta didik yang memanfaatkannya tentu akan memiliki tambahan pengetahuan atau wawasan.

2. Komplemen (pelengkap) Dikatakan berfungsi sebagai komplemen, apabila materi *e-learning* diprogramkan untuk melengkapi materi pembelajaran yang diterima siswa di dalam kelas (Lewis, 2002). Sebagai komplemen berarti materi *e-learning* diprogramkan untuk menjadi materi enrichment (pengayaan) atau remedial bagi peserta didik di dalam mengikuti kegiatan pembelajaran konvensional. sebagai enrichment, apabila peserta didik dapat dengan cepat menguasai/memahami materi pelajaran yang disampaikan guru secara tatap muka diberikan kesempatan untuk mengakses materi *e-learning* yang memang secara khusus dikembangkan untuk mereka. Tujuannya agar semakin memantapkan tingkat penguasaan peserta didik terhadap materi pelajaran yang disajikan guru di kelas. Sebagai remedial, apabila peserta didik mengalami kesulitan dalam memahami materi pelajaran yang disampaikan guru secara tatap muka di kelas. Tujuannya agar peserta didik semakin lebih mudah memahami materi pelajaran yang disajikan guru di kelas.
3. Substitusi (pengganti) Tujuan dari *e-learning* sebagai pengganti kelas konvensional adalah agar peserta didik dapat secara fleksibel

mengelola kegiatan perkuliahan sesuai dengan waktu dan aktivitas lain sehari-hari. Ada 3 (tiga) alternatif model kegiatan pembelajaran yang dapat diikuti peserta didik: a) Sepenuhnya secara tatap muka (konvensional), b) Sebagian secara tatap muka dan sebagian lagi melalui internet, atau bahkan c) Sepenuhnya melalui internet

1.6.4.5 Klasifikasi dan Format *E-learning*.

Amirkhanpour dkk (2014) mengklasifikasikan *e-learning* dalam 3 kategori yaitu:

1. *Computer-based training* (CBT) adalah bentuk pendidikan dimana siswa belajar dengan melaksanakan pelatihan khusus program di komputer mereka.
2. *Technology-based learning* (TBL) merupakan pembelajaran melalui teknologi elektronik, termasuk internet, intranet, konferensi audio / video, siaran satelit dll.
3. *Web-based training* (WBT), menggunakan media streaming untuk membuat lingkungan belajar yang dinamis melalui internet. WBT ini sangat cocok untuk menyampaikan *e-learning* konten ke sekelompok besar orang yang tersebar di seluruh dunia asalkan ada koneksi internet berkecepatan tinggi.

Dari berbagai jenis klasifikasi dan format *e-learning* di atas, pada dasarnya *e-learning* BPSDMD Provinsi Jawa Tengah yang tergolong baru ini termasuk ke dalam kategori *web based training*, karena *e-learning* ini

dibuat dengan berbasis *website* dengan menggunakan internet yang digunakan secara umum dan sekelompok peserta pelatihan yang sudah terdaftar di seluruh Provinsi Jawa Tengah dalam mengikuti pelatihan teknis administrasi dasar. Dalam hal ini, format *e-learning*nya yaitu menggunakan sistem *blended or mixed mode e-learning* yaitu sistem pembelajaran campuran, artinya penggabungan antara pembelajaran di dalam kelas/tatap muka dan dengan sistem *e-learning* secara *online* yang dibagi dalam beberapa waktu.

1.6.4.6 Aspek-Aspek Pembelajaran *E-learning*.

Aspek-aspek pelatihan secara *e-learning* dalam menentukan rancangan pelatihan atau pembelajaran perlu dipertimbangkan beberapa hal, antara lain:

- a) *Course content and learning unit analysis* (Analisis isi pembelajaran), seperti ruang lingkup (*scope*) dan urutan (*sequence*) materi pembelajaran, atau topik yang relevan.
- b) *Learner analysis* (analisis pemberajar), seperti : latar belakang pendidikan, usia, status pekerjaan, dan sebagainya.
- c) *Learning context analysis* (analisis berkaitan dengan pembelajaran), seperti : kompetensi pembelajaran yang akan dan ingin dibahas secara mendalam pada rancangan ini.
- d) *Intructional analysis* (analisis pembelajaran), seperti : materi pembelajaran yang akan dikelompokkan menurut 26

kepentingannya, menyusun tugas-tugas dari yang mudah hingga yang sulit, dan seterusnya.

- e) *state instructional objectives* (tujuan pembelajaran) yang disusun berdasarkan hasil dari analisis pembelajaran.
- f) *contract criterion test items*, (penyusun tes) yang didasarkan dari tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.
- g) *select instructional strategy* (strategi pemilihan pembelajaran) yang dapat ditetapkan berdasarkan fasilitas yang ada.

1.7 Definisi Konsep

1.7.1 Konsep dasar Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

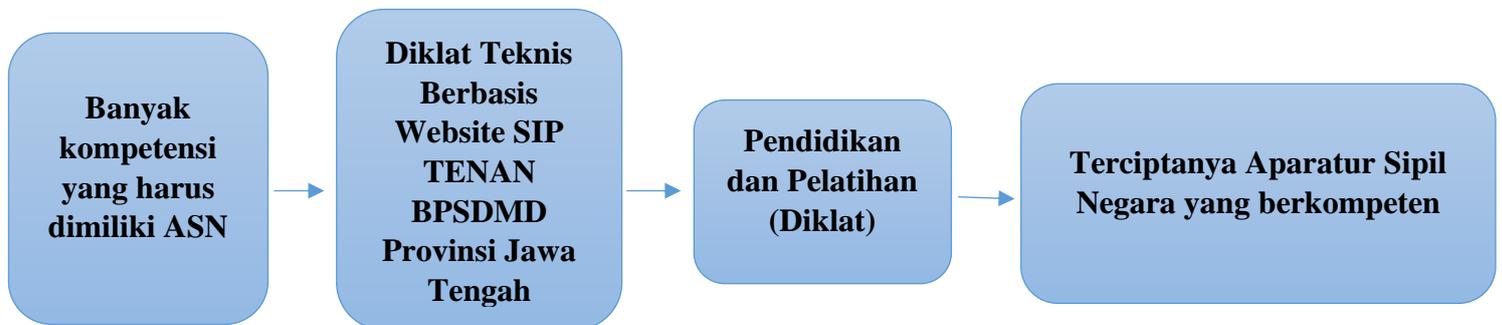
Diklat Teknis merupakan diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Sedangkan secara detail menurut Alamri (2015) Diklat Teknis yaitu diklat yang dilaksanakan untuk memberikan keterampilan dan atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan dan pengetahuan yang berkenaan dengan bidang pelayanan teknis yang bersifat umum, administratis dan manajemen yang keberadaannya menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi yang bersangkutan.

1.7.2 Konsep dasar *E-learning*

Pada konsep teori *e-learning* yang digunakan oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, pada dasarnya termasuk ke dalam kategori *web based training*, karena *e-learning* ini dibuat dengan berbasis *website* dengan menggunakan internet yang

digunakan secara umum dan sekelompok peserta pelatihan yang sudah terdaftar di seluruh Provinsi Jawa Tengah dalam mengikuti pelatihan teknis administrasi dasar. Dalam hal ini, format *e-learning*nya yaitu menggunakan sistem blended or mixed mode *e-learning* yaitu sistem pembelajaran campuran, artinya penggabungan antara pembelajaran di dalam kelas/tatap muka dan dengan sistem *e-learning* secara *online* yang dibagi dalam beberapa waktu.

1.8 Kerangka Berfikir



Gambar 1.8 Kerangka Berfikir.

Pada Diklat Teknis berbasis *e-learning* melalui website SIP TENAN yang ada di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dilatarbelakangi dengan beberapa kompetensi yang harus dimiliki para ASN, dengan melalui sistem pendidikan dan pelatihan berbasis *e-learning* yang menggunakan website SIP TENAN, dapat menciptakan suatu pelatihan yang layak dan berkualitas serta dapat menciptakan ASN yang berkompeten.

1.9 Metode Penelitian

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.

1.9.1 Desain Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Dengan penelitian format deskriptif. Penelitian format deskriptif yaitu bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variable yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu.⁷ Dalam penelitian kualitatif juga terdapat model – model desain penelitian, hanya desain tersebut tidak jauh berbeda dengan desain – desain penelitian kualitatif.

Melalui berbagai perspektif atau pandangan diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran. Menggambar secara deskriptif bagaimana proses pelaksanaan suatu pendidikan dan pelatihan berbasis *e-learning* terkhususnya suatu pelatihan yang ada pada Bidang Kompetensi Teknis Umum BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

1.9.2 Subjek dan lokasi Penelitian

Subjek penelitian terdiri atas informan/narasumber yang dapat memberikan informasi terkait penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti dari pernyataan tersebut penelitian ini subjek penelitiannya adalah pihak-pihak yang terkait atau

⁷ Burhan Bungin. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Jakarta: Prenada Media Grup. hlm.48

memiliki hubungan atau pengalaman dalam pelaksanaan diklat teknis berbasis *e-learning* di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala Bidang Teknis BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.
2. Kepala Sub bagian Bidang Teknis BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.
3. Kepala Sub bagian Bidang Evaluasi Teknis BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

Situs atau lokasi penelitian adalah daerah atau tempat dilakukannya penelitian. Berdasarkan judul penelitian yang diambil, obyek lokasi penelitian yang dipilih adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan dalam situasi alamiah, dimana peneliti tidak akan memanipulasi *setting* penelitian.

1.9.3 Jenis Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dan observasi. Wawancara merupakan proses pengambilan data dengan menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu per satu diperdalam dalam mengulik keterangan lebih lanjut. Observasi merupakan proses pengambilan data dengan cara mengamati perilaku dan aktivitas individu di lokasi penelitian. Dengan demikian jawaban yang diperoleh bisa meliputi semua variabel, dengan keterangan yang lengkap

dan mendalam sehingga data yang diperoleh dari hasil wawancara tersebut menunjukkan data pendukung dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah semua data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dari buku-buku referensi, jurnal yang sesuai dengan objek kajian penelitian serta berkaitan dengan fokus permasalahan penelitian.

1.9.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulisan dalam penelitian ini berupa:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana penulis mengajukan pertanyaan kepada informan terkait dengan masalah yang diteliti. Menurut Moleong (2005) wawancara dapat didefinisikan sebagai percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu antara pewawancara dengan narasumber untuk mendapatkan informasi tertentu. Metode yang digunakan dalam wawancara dengan cara menemui secara langsung informan dan mengajukan pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian terkait analisis pelaksanaan diklat teknis berbasis *e-learning* menggunakan website SIP TENAN studi penelitian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah.

2. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek (Sugiyono, 2015). Pada tahap pengumpulan data, observasi dapat dibagi menjadi observasi partisipan dan observasi non partisipan. Pada penelitian ini, penulis memilih observasi non partisipan untuk memperoleh data dengan cara turun ke lapangan secara langsung untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu di lokasi penelitian yaitu BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi berupa buku, arsip, dokumen, angka dan gambar tertulis dalam bentuk laporan dan informasi yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2015). Dokumentasi yang digunakan adalah data BPS Provinsi Jawa Tengah, laporan dari BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, serta berbagai jurnal maupun literatur yang terkait dengan penelitian.

1.9.5 Analisis dan Interpretasi Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode ini dimulai dengan mencari keseluruhan data dari wawancara dan pengumpulan sumber yang tersedia, kemudian meringkas, menyusun data-data dan komponen jawaban secara urut, kemudian menarik benang merah dari keseluruhan proses pengumpulan data, menyimpulkan kemudian menjelaskan kembali secara rinci.

Bogdan dan Biklen (Moleong, 2012) menjelaskan bahwa data tersebut perlu di pilah-pilah dan diolah, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan analisis data

yang sebelumnya telah dikelompokkan dan di ambil secara garis besarnya, dan membuang data yang kurang penting, yang nantinya diharapkan dapat menjadi data yang akurat untuk dapat dipublikasikan pada masyarakat umum.