

EFEKTIVITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BERBASIS ONLINE PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KOTA BINJAI PROVINSI SUMATERA UTARA

Ahmad Ra'yan Afriansyah
NPP. 28.0076

*Asdaf Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email : ahmadrayan1103@gmail.com

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): (Contains the background behind the research). The author focuses on the problems experienced by the community regarding the Effectiveness of Online-Based Education and Training During the Covid-19 Pandemic In Binjai City, North Sumatra Province. **Purpose:** The purpose of this study was to identify how effective online-based education and training is in Binjai City, North Sumatra Province. **Methods:** The method used in this research is a qualitative descriptive study with an inductive approach. Data collection techniques through interviews, observation and documentation. **Results/Findings:** The results of this study indicate that online-based education and training in the midst of the Covid-19 pandemic can run effectively. The conclusions are based on indicators, namely: (1) The reactions obtained are in the form of high interest and satisfaction of participants towards the materials and learning methods in the Training and Education activities, (2) There is an increase in learning in the form of knowledge and skills gained by the participants after the Training, (3) There is a change in behavior in the form of increasing service orientation, integrity, commitment, time discipline, cooperation and leadership methods of participants in achieving organizational goals at their respective OPD workplaces, and (4) Results in the form of benefits and costs used. **Conclusion:** The effectiveness of online-based education and training during the Covid-19 pandemic in improving employee competence in Binjai City, North Sumatra Province by involving CPNS training participants in education and training is already effective. This can be seen from the overall results of the researcher's interviews with various informants regarding the success of achieving effectiveness indicators which are marked by increasing the competence and skills of employees. Employee participation in online education and training is technically no different from the direct implementation of training, but only in space and time, so that the implementation of online training during the pandemic can run as it should and prove effective. Regarding field observations of the implementation of online-based education and training at the time of the research, it could not be carried out because the implementation of online-based training had been completed.

Keywords: Effectiveness, Training, Pandemic

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): (Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). Penulis berfokus pada permasalahan yang dialami masyarakat terkait Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis *Online* Pada Masa Pandemi *Covid-19* Di Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana efektivitas Pendidikan dan pelatihan berbasis *online* Di Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. **Metode :** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan berbasis *online* di tengah pandemi *Covid-19* dapat berjalan dengan efektif. Kesimpulan didasarkan oleh indikator, yaitu: (1) Reaksi yang diperoleh berupa tingginya minat dan kepuasan peserta terhadap materi dan metode pembelajaran pada kegiatan Diklat, (2) Adanya peningkatan pembelajaran berupa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta setelah Diklat, (3) Adanya perubahan terhadap perilaku berupa peningkatan orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin waktu, kerjasama dan cara kepemimpinan peserta dalam mencapai tujuan organisasi pada OPD tempat bekerja masing-masing, dan (4) Hasil berupa manfaat yang diperoleh serta biaya yang digunakan. **Kesimpulan:** Efektivitas pendidikan dan pelatihan berbasis *online* di masa pandemi *Covid-19* dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara dengan mengikutsertakan peserta lautar CPNS pada pendidikan dan pelatihan sudah termasuk efektif. Hal terlihat dari keseluruhan hasil wawancara peneliti dengan berbagai informan mengenai keberhasilan pencapaian indikator efektivitas yang ditandai dengan meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai pegawai. Keikutsertaan pegawai pada Diklat *online* secara teknis pelaksanaan tidak ada bedanya dengan pelaksanaan Diklat secara langsung, namun hanya perbedaan pada ruang dan waktu, sehingga pelaksanaan Diklat secara *online* di masa pandemi dapat berjalan sebagaimana mestinya dan terbukti efektif. Terkait observasi lapangan terhadap pelaksanaan Diklat berbasis *online* pada saat pelaksanaan penelitian, tidak dapat dilaksanakan dikarenakan pelaksanaan Diklat berbasis *online* telah selesai dilaksanakan.

Kata Kunci : Efektifitas, Diklat, Pandemi



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara dan Negara sebagai organisasinya turut menyesuaikan terhadap dampak yang ditimbulkan dari arus perubahan yang cukup masif tersebut. Reformasi Birokrasi sebagai suatu bentuk perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan yang bertujuan untuk terciptanya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien dengan menciptakan suatu sistem birokrasi pemerintahan yang baik. Penilaian terhadap baik atau buruknya suatu pemerintahan dapat dilihat dari kualitas sumber daya aparatur yang dihasilkannya. Peningkatan dan pengembangan kualitas aparatur sipil negara adalah salah satu bentuk implementasi dari reformasi birokrasi dimana birokrasi dituntut untuk dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat dan profesional. (Kairupan, 2015). Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas memegang peranan penting dalam mengelola situasi di Indonesia pada saat sekarang ini. Adapun beberapa keputusan strategis, kebijakan, pelayanan, rencana pembangunan, dan keputusan strategis yang ditujukan kepada masyarakat ditetapkan serta dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang terdapat di berbagai bidang. Untuk itulah kompetensi atau kemampuan para Aparatur Sipil Negara harus selalu ditingkatkan dan dikembangkan agar mampu menjalani tugas dan fungsi yang diberikan secara maksimal. Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun untuk masa depan. Program pengembangan kompetensi pegawai dapat pula didukung dengan adanya pembinaan karier yang mana akan mendorong pegawai untuk terus bersaing dan berkompetisi. (Hasibuan, 2016)

Hadirnya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga menegaskan bahwa komitmen negara untuk menjamin pengembangan sumber daya aparatur terdapat pada pasal 70 mencantumkan bahwa dalam pengembangan kompetensi pegawai dilakukan melalui kursus, penataran, pendidikan dan pelatihan, serta seminar. Dalam rangka pengembangan kompetensi pegawai diselenggarakan pendidikan dan pelatihan pegawai. Diklat pegawai ini didasarkan atas analisis kebutuhan yang memadukan kondisi nyata kualitas tertentu sesuai dengan program dan tujuan organisasi. Dapat diartikan bahwa diklat merupakan upaya yang dilakukan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, kepribadian dan kemampuannya sesuai dengan persyaratan jabatan dan pekerjaannya. Dalam hal ini diklat berarti meningkatkan keterampilan dan sikap guna mencapai tujuan individu dan organisasi untuk masa kini dan yang akan datang. (Fathurrochman, 2017). Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang dalam hal ini adalah Diklat Pegawai Negeri Sipil adalah Diklat prajabatan dan Diklat dalam jabatan. Diklat prajabatan terdiri dari Diklat Prajabatan Golongan I (bagi PNS yang akan diangkat menjadi PNS golongan I), Diklat Prajabatan Golongan II (bagi PNS yang akan diangkat menjadi PNS golongan II) dan Diklat Prajabatan Golongan III (bagi PNS yang akan diangkat menjadi PNS golongan III). Kemudian Diklat dalam jabatan terdiri dari Diklat Kepemimpinan (Diklatpim), Diklat Fungsional dan Diklat Teknis.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pada masa pandemi *Covid-19* ini bentuk metode pembelajaran dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan metode non-klasikal, yakni proses pembelajaran menggunakan metode *distance e-learning* atau pembelajaran jarak jauh dengan memanfaatkan aplikasi pembelajaran jarak jauh seperti *zoom meeting* atau *google meeting*. Dalam proses pelaksanaan diklat berbasis *online* tentunya mulai mengalami kendala baik yang dilakukan di kelas maupun yang dilakukan di ruang pribadi masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti melalui telepon dengan salah satu panitia penyelenggara Latsar CPNS di BKD Kota Binjai, Kurniadi, SE pada 25 Agustus 2021 sekitar pukul 09.00 WIB, masalah yang sering dihadapi dalam pelaksanaan Diklat secara *online*, diantaranya; Pertama, kondisi kekuatan jaringan internet yang kurang stabil baik dari server sendiri maupun dari pemateri diklat yang mengakibatkan rangkaian kegiatan dalam pelatihan terganggu. Kedua, pemateri diklat kesulitan menciptakan pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta latsar yang tidak dapat bersosialisasi secara langsung sehingga menimbulkan pasifnya peserta latihan yang akan menyulitkan pemateri untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta terhadap materi, terlebih lagi kurangnya interaksi juga menimbulkan kekhawatiran penghambatan pembentukan sikap, nilai (*value*), karakter, moral atau sosial dalam proses pembelajaran. Ketiga, kondisi lingkungan dan situasi yang ada disekitarnya sering sekali mengganggu panel peserta terhadap kegiatan dalam pelaksanaan pelatihan *online* seperti misalnya mati listrik. Keempat, infrastruktur jaringan yang tidak memadai dan belum menjangkau semua tempat dalam satu wilayah.

Peneliti juga melakukan wawancara via *whatsapp* bersama salah satu Widyaiswara di BKD Kota Binjai yaitu Enty Lafina Nasution, AP.S.Sos.,MH pada tanggal 26 Agustus 2021 sekitar pukul 10.00 WIB, beliau mengatakan bahwa sebagai pelatih atau pemateri sulit menciptakan kondisi yang menciptakan hubungan emosional antara pemateri dan peserta diklat ataupun sesama peserta diklat itu sendiri. Kemudian masalah selanjutnya yaitu tidak dapat dilaksanakannya materi Diklat yang membutuhkan latihan atau praktek secara langsung atau tatap muka seperti materi *character building* atau *team building*. Berdasarkan hasil uraian wawancara sementara yang peneliti lakukan maka peneliti menyimpulkan beberapa identifikasi masalah yaitu : 1). Adanya keterbatasan sarana prasarana dan kondisi lingkungan untuk mendukung pelaksanaan pendidikan dan pelatihan *online*; 2). Sulit terciptanya situasi belajar yang kondusif akibat tidak dapat dilaksanakannya pengawasan secara langsung dan intensif; 3). Tidak terciptanya hubungan emosional yang baik antara pelatih dan peserta diklat. 4). Materi Diklat yang membutuhkan latihan atau praktek secara langsung tidak dapat dilaksanakan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti membatasi penelitian ini pada Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS 2020 berbasis *online* dengan lokasi penelitian yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah pedoman yang dijadikan untuk penelitian selanjutnya dengan bahasan tema yang menyerupai maupun relevan untuk dijadikan bahan pertimbangan dan perbandingan sebagai perbaikan kedepannya. Penelitian pertama, yaitu penelitian Sri Hartika Lolang (2021) yang berjudul Efektivitas Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Dalam Masa Pandemi Covid-19 di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan Diklat Kepemimpinan Pengawas dalam prosesnya sudah baik namun masih perlu perbaikan. Masing-masing komponen saling terkait namun masih diperlukan peningkatan kemampuan jaringan internet yang digunakan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam hal penguasaan TI baik dari penyelenggara maupun peserta pelatihan. Penelitian kedua,

yaitu Nia Murniati dan Reynilda Oktavia Rahmah (2021) yang berjudul Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit ABC. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode pendidikan dan pelatihan secara online cukup efektif dilakukan pada masa Pandemi COVID-19. Kendala teknis pada kegiatan pendidikan dan pelatihan secara online mempengaruhi fokus pegawai terhadap jalannya kegiatan.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pada penelitian yang dilakukan penelitian Sri Hartika Lolang (2021). Sri Hartika Lolang sama-sama mengangkat efektivitas sebagai objek penelitian, namun berbeda fokus dan lokusnya. Sri Hartika Lolang meneliti efektivitas yang terfokus pada efektivitas diklat PKP secara *online*; sedangkan peneliti meneliti efektivitas yang terfokus pada diklat latsar CPNS secara *online*. Lokus penelitian yang dipilih peneliti yaitu di BKD Kota Binjai. Sedangkan Sri Hartika Lolang di BPSDM Prov Sulsel. Penelitian kedua, yaitu Nia Murniati dan Reynilda Oktavia Rahmah (2021) Nia Muniarti dan Reynilda dan peneliti sama-sama mengangkat efektivitas sebagai objek penelitian, namun berbeda fokus dan lokusnya. Nia Muniarti dan Reynilda meneliti efektivitas yang terfokus pada pendidikan dan pelatihan pegawai Rumah Sakit. Sedangkan peneliti meneliti efektivitas yang terfokus pada diklat Latsar CPNS; Lokus penelitian yang dipilih Nia Muniarti dan Reynilda yaitu di Rumah Sakit ABC; sedangkan peneliti memilih lokus di BKD Kota Binjai.

1.5 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah Melakukan identifikasi dan mendeskripsikan faktor penghambat serta upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai dalam mengatasi efektivitas pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Berbasis *Online* Pada Masa Pandemi *Covid-19* di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.

II. METODE

Penelitian ini mendeskripsikan efektivitas pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Berbasis *Online* Pada Masa Pandemi *Covid-19* di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Menggunakan teori Krikpatrick dalam Kaswan (2011:220) yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi; serta Teknik Analisis data melalui reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mendeskripsikan efektivitas pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Berbasis *Online* Pada Masa Pandemi *Covid-19* di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Menggunakan teori Krikpatrick dalam Kaswan (2011:220) yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.

3.1 Reaksi

Menurut Kirkpatrick dalam Kaswan, bahwa “Reaksi adalah bagaimana tanggapan para peserta pelatihan terhadap program yang telah diberikan pada akhir program pelatihan” (Kaswan, 2011). Berdasarkan penjelasan Kirkpatrick tersebut, dapat dipahami bahwa reaksi peserta dapat dituangkan dalam bentuk pengamatan peneliti terhadap bentuk respon yang berupa tanggapan dan kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan program pendidikan dan pelatihan. Dapat dipahami bahwa tanggapan peserta merupakan ungkapan perasaan yang dialami peserta selama pelaksanaan kegiatan Diklat *online*. Dengan melihat reaksi peserta kita dapat mengukur tingkat kepuasan peserta dan minat peserta terhadap kegiatan.

a. Kepuasan

Kepuasan yang dimaksud yaitu bagaimana peserta merasa puas terhadap pelaksanaan Diklat berbasis *online* yang telah diikuti, baik dari segi materi yang diberikan maupun cara penyampaian materi. Pada indikator kepuasan ini peneliti melakukan pengamatan dengan cara memanfaatkan google form. Peneliti membagikan google form untuk diisi oleh para peserta Diklat latsar CPNS Angkatan XIII dan XIV untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan Diklat PKP yang dilaksanakan secara *Online*. peserta dari tiga pertanyaan yaitu pendapat peserta terkait materi pembelajaran, pendapat peserta terkait penyajian materi, dan pendapat peserta terkait mekanisme pelaksanaan, Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan peserta terhadap program Diklat latsar CPNS berbasis *online* yang telah dilaksanakan sangatlah tinggi. Untuk melengkapi informasi terkait indikator kepuasan, peneliti juga melakukan wawancara. Berdasarkan pernyataan dari kedua peserta latsar CPNS *online* melalui wawancara di atas, dapat dipahami bahwa pada dasarnya Diklat *online* dalam pelaksanaannya tidak jauh berbeda dengan Diklat Klasikal, hanya berbeda pada ruang dan waktu pelaksanaan, pelaksanaannya juga memberikan dampak yang positif berupa tambahan pengetahuan dan keterampilan yang baru bagi pegawai. Hal ini dapat dilihat dari beberapa tanggapan informan tersebut yang menunjukkan bahwa Diklat *online* hanya terbatas ruang dan waktu saja, namun secara keseluruhan rangkaian kegiatan program Diklat *online* mampu memberikan kepuasan terhadap para peserta. Diklat berbasis *online* dilaksanakan dengan standar dan mekanisme yang sama dengan pelaksanaan Diklat klasikal. Dalam hal ini yang dimaksud adalah dalam pelaksanaan Diklat *online* tetap dilakukan evaluasi untuk penilaian terhadap peserta Diklat, dari evaluasi tersebut sehingga diperoleh 5 orang peserta yang memperoleh nilai terbaik.

b. Minat

Minat merupakan ketertarikan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau program, dalam hal ini minat yang dimaksud adalah minat peserta dalam mengikuti Diklat berbasis *online*. Terkait minat peserta dalam mengikuti Diklat latsar CPNS yang dilaksanakan secara *online* berdasarkan pengamatan peneliti terhadap kehadiran peserta, dapat dikatakan cukup tinggi, karena terlihat dari nilai rekapitulasi kehadiran peserta yang mendekati nilai sempurna yaitu angka 20. Pada daftar nama peserta Diklat latsar CPNS Angkatan XIII dan XIV yang diikuti oleh 80 orang.

Kehadiran peserta merupakan bagian dari penilaian evaluasi pelaksanaan Diklat. Terkait minat peserta dapat diukur berdasarkan kehadiran peserta dalam mengikuti Diklat, pada yang merupakan rekapitulasi daftar hadir peserta, dapat dijelaskan bahwa kehadiran peserta dalam mengikuti Diklat memperoleh nilai yang cukup tinggi yaitu angka 80 keatas disetiap

indikatornya dan secara keseluruhan memiliki nilai yang cukup baik. sehingga dapat disimpulkan minat peserta dalam pelaksanaan Diklat latsar CPNS Angkatan XIII dan XIV cukup tinggi. Untuk melengkapi informasi terkait Minat peserta, sehingga dilakukan kegiatan wawancara. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, peneliti menarik kesimpulan bahwa minat peserta untuk melaksanakan Diklat cukup tinggi dan tidak dipengaruhi oleh tempat pelaksanaan. Namun yang masih menjadi kendala adalah masalah jaringan yang tidak stabil baik di lokasi pemateri maupun peserta.

3.2 Pembelajaran

pembelajaran Diklat berbasis *online* yang diikuti oleh peserta Diklat diharapkan dapat diimplementasikan sesuai dengan tugas-tugas bidang. Berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran tersebut, hal ini juga dapat dipengaruhi oleh kesesuaian antara bidang tugas yang dimiliki peserta Diklat dalam jabatan PNS dengan program Diklat yang diikuti, sebab kesesuaian ini akan mempengaruhi kemampuan yang diperoleh setelah Diklat apakah dapat diimplementasikan dengan baik atau tidak. Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap agenda materi yang diberikan, peneliti berpendapat bahwa berdasarkan teori Kirkpatrick, dapat dinyatakan bahwa peserta Diklat telah mempelajari sikap, keterampilan, dan pengetahuan, serta program terpenuhi sehingga dapat menunjang peserta Diklat dalam menyelesaikan tugas sesuai tupoksinya masing-masing.

a. Materi

Materi merupakan bahan mengajar yang diberikan pelatih kepada peserta untuk menambah pengetahuan sesuai dengan kurikulum yang telah diatur. penyelenggaraan latsar CPNS, Menjelaskan bahwa dalam penyelenggaraan Diklat latsar CPNS Angkatan XIII dan XIV untuk mencapai kompetensi kepemimpinan dilaksanakan melalui dua kurikulum, yaitu Kurikulum Pembentukan Karakter yang dibagi menjadi empat agenda pembelajaran yang pertama ialah agenda Sikap Perilaku Bela Negara, kedua agenda Nilai-Nilai Dasar PNS, ketiga agenda Kedudukan dan yang terakhir agenda Peran PNS dalam NKRI, dan agenda Habitiasi. Selanjutnya ada Kurikulum Penguatan Teknis Bidang Tugas terdiri dari Agenda untuk memenuhi Kompetensi teknis administratif yaitu merupakan pengetahuan, keterampilan serta sikap perilaku yang bersifat administratif/umum yang dapat teramati, terukur dan dapat dikembangkan demi mendukung pelaksanaan tugas. Kemudian Agenda untuk memenuhi Kompetensi Teknis Substantif yaitu merupakan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang bersifat substantif/bidang yang diamati, diukur dan dikembangkan dalam pelaksanaan tugas pokok jabatan yang dikerjakan ditempat kerja instansi pemerintah asal peserta. Pelatihan terdiri dari berbagai pokok pembahasan yang telah ditentukan jam pelajaran tiap materinya dan secara keseluruhan dilaksanakan selama 5 juli s.d 27 september 2021. Untuk menguatkan data, peneliti juga mengamati respon peserta terhadap materi yang diberikan selama Diklat latsar dilaksanakan dalam bentuk google form:

Gambar 1
Presentase Materi Dapat Menambah Wawasan



Sumber: diolah oleh peneliti, 2022

Diagram diatas menunjukkan dari 70 orang peserta latsar CPNS secara *online* yang bersedia mengisi google form, terdapat 100% atau 70 peserta merasa materi yang diberikan dalam kegiatan Diklat dapat menambah pengetahuan peserta dalam hal ini yaitu para CPNS untuk menjadi PNS yang professional. Selanjutnya diagram dibawah ini menunjukkan dari 70 orang peserta latsar CPNS yang bersedia mengisi google form, terdapat 98,6% peserta yang setuju dan puas terhadap materi yang diberikan dalam kegiatan Diklat dapat menambah keterampilan para peserta latsar CPNS. Artinya ada 69 orang yang setuju terhadap pendapat tersebut dan hanya ada 1 orang saja yang tidak sependapat.

Gambar 2
Presentase Materi Dapat Menambah Keterampilan



Sumber: diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan pada hasil wawancara dan diagram di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan Diklat latsar CPNS *online* di BKD Kota Binjai menambah pengetahuan dan keterampilan peserta. Hal ini terlihat dari adanya perubahan yang dirasakan oleh peserta baik dari tambahan ilmu maupun peningkatan keterampilan yang dirasakan melalui materi efektif yang telah diberikan.

b. Fasilitas

Pelaksanaan Diklat latsar CPNS secara *online* tentu membutuhkan fasilitas dalam menunjang kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik dan tentu dalam pelaksanaannya ditemukan beberapa kendala yang berkaitan dengan fasilitas baik yang dimiliki oleh peserta maupun pihak penyelenggara dalam hal ini BPSDM Provinsi Sumatera Utara dan BKD Kota Binjai. Mengingat pelaksanaan Diklat Latsar CPNS di Kota Binjai ini adalah yang pertama sekali dilaksanakan, dan BKD Kota Binjai juga hanya sebagai pihak fasilitator maka ada beberapa kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan kegiatan seperti kendala jaringan baik bagi peserta maupun penyelenggara, kurang kondusifnya lingkungan sekitar para peserta yang berada di rumah atau di tempat kerjanya sehingga mengganggu jalannya Diklat dan sebagainya. Peneliti dalam hal ini berpendapat bahwa memang dalam pelaksanaan Diklat secara online tersebut sebagian kendalanya adalah pada indikator fasilitas yang mendukung berlangsung pembelajaran dan pelatihan secara online tersebut. Namun demikian hal ini tidak menjadi masalah besar dalam proses pelaksanaan Diklat, karena prosesnya tetap berjalan dan tidak terhenti karena faktor fasilitas tersebut.

3.3 Perilaku

Orientasi pelayanan merupakan sikap yang dimiliki oleh pegawai dalam memberik pelayanan yang terbaik kepada objek pelayanan seperti, masyarakat, pimpinan, rekan kerja dalam lingkup unit kerja. Untuk memperoleh informasi tentang orientasi pelayanan, orientasi pelayanan setelah peserta mengikuti Diklat meningkat, hal itu tercermin dari peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada para ASN serta cepatnya respon yang diberikan terhadap perintah pimpinan. Komitmen merupakan suatu keadaan tertentu dimana seseorang atau sekelompok orang memihak pada suatu norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau dalam individu itu sendiri demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk itu komitmen yang dimaksud adalah bagaimana bentuk komitmen yang dimiliki oleh para peserta latsar CPNS untuk menjadi seorang ASN setelah mengikuti Diklat secara virtual. komitmen yang ditunjukkan oleh mantan peserta latsar CPNS sama besar ketika mereka masih menjadi seorang CPNS. Besar semangatnya masih sama, terlihat dari sikap dan perilaku mereka yang disiplin dan profesional dalam mengemban tugas dan tanggung jawab sebagai seorang ASN secara umum dan sebagai seorang staf di bidang Diklat secara khusus. Berdasarkan informasi tersebut, dapat diketahui bahwa setelah mengikuti Diklat peserta Diklat mampu menjalankan tugas dan fungsi di bagiannya dengan baik dan konsisten sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku serta mengarah kepada program dan searah dengan tujuan Dinas sesuai komitmennya menjadi seorang ASN. Inisiatif adalah hal yang timbul dalam pribadi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang diemban tanpa harus diperintahkan. Pribadi ini sangatlah dibutuhkan dalam organisasi agar segala proses pencapaian tujuan dapat terlaksana. Output dan harapan yang muncul dari hasil Diklat salah satunya adalah menciptakan ASN yang mempunyai inisiatif kerja yang tinggi dan peka terhadap kondisi organisasi dan dengan demikian munculah ASN yang profesional. terkait indikator inisiatif kerja para peserta latsar CPNS online setelah mengikuti Diklat dapat dikatakan cukup baik terlihat dari output yang dirasakan para user di lingkungan kerjanya masing-masing.

Kerjasama merupakan kemampuan serta kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan, rekan kerja, dan bawahan dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan tanggung jawab dan mencapai tujuan yang telah ditentukan dan memperoleh hasil sebesar-besarnya. Dalam hal ini, kerjasama yang dimaksud adalah bagaimana pegawai mampu bekerja sama dalam satu unit kerja untuk mencapai tujuan setelah melaksanakan Diklat. tidak semua PNS mau dan mampu bekerjasama

dengan atasan, bawahan dan rekan kerjanya dalam unit kerjanya ataupun instansi lainnya dikarenakan beberapa faktor seperti kurangnya kepercayaan terhadap kemampuan orang lain.

3.4 Hasil

Manfaat program merupakan manfaat yang diperoleh sebagai bentuk hasil dari pelaksanaan suatu program atau kegiatan. Dalam hal ini manfaat program yang dimaksud adalah manfaat yang diperoleh peserta Diklat setelah mengikuti program Diklat. Program Diklat bagi pegawai sangatlah banyak, dan sangat memberikan hasil yang positif bagi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maupun sikap yang ada dalam diri pegawai. Sehingga, kedepannya diharapkan agar keikutsertaan pegawai pada Diklat tetap bisa dilaksanakan bahkan di tengah Pandemi Covid-19, guna mengembangkan sumber daya manusia yang ada di Provinsi Sumatera Utara khususnya Kota Binjai. Biaya yang dimanfaatkan dan digunakan selama menjalankan program Diklat berbasis *online*. Pelaksanaan Diklat *online* menggunakan anggaran yang jauh lebih kecil dibandingkan pelaksanaan Diklat klasikal. Dengan dilakukan Diklat secara *online*, pihak BKD Kota Binjai tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk menyiapkan sarana dan prasarana seperti pada pelaksanaan Diklat klasikal sebelumnya. Pada pelaksanaan Diklat *online* sarana dan prasarana utama yang harus disiapkan yaitu PC dan jaringan yang stabil. Tujuan dari pada keikutsertaan peserta pada Diklat latsar CPNS secara *online* dalam meningkatkan kompetensi pegawai dapat dicapai. Dapat juga ditinjau dari hasil penilaian sikap perilaku peserta Diklat latsar CPNS hasilnya di atas Memuaskan sehingga dapat dikatakan materi yang diberikan dipahami dengan baik oleh peserta Diklat.

3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini memiliki Fokus efektivitas pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Berbasis *Online* Pada Masa Pandemi *Covid-19* di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Temuan hasil penelitian terdahulu yaitu pada Sri Hartika Lolang sama-sama mengangkat efektivitas sebagai objek penelitian, namun berbeda fokus dan lokusnya. Sri Hartika Lolang meneliti efektivitas yang terfokus pada efektivitas diklat PKP secara *online*; sedangkan peneliti meneliti efektivitas yang terfokus pada diklat latsar CPNS secara *online*. Lokus penelitian yang dipilih peneliti yaitu di BKD Kota Binjai. Sedangkan Sri Hartika Lolang di BPSDM Prov Sulsel. Lolang menjadikan teori efektivitas S.B. Hari Lubis dan Martani Huseini dalam bukunya Teori Organisasi; sedangkan peneliti menggunakan teori efektivitas Kirkpatrick dalam Kaswan. Lolang menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif; Peneliti juga menggunakan pendekatan yang sama untuk mengungkap dan membahas objek penelitian. Serta penelitian Nia Muniarti dan Reynilda dan peneliti sama-sama mengangkat efektivitas sebagai objek penelitian, namun berbeda fokus dan lokusnya. Nia Muniarti dan Reynilda meneliti efektivitas yang terfokus pada pendidikan dan pelatihan pegawai Rumah Sakit. Sedangkan peneliti meneliti efektivitas yang terfokus pada diklat Latsar CPNS; Lokus penelitian yang dipilih Nia Muniarti dan Reynilda yaitu di Rumah Sakit ABC; sedangkan peneliti memilih lokus di BKD Kota Binjai. Nia Muniarti, Reynilda dan peneliti sama-sama menggunakan teori efektivitas Kirkpatrick dalam Kaswan untuk menjawab permasalahan. menggunakan pendekatan penelitian survei kuantitatif dengan sumber data responden sebanyak 91 orang dan dokumen-dokumen Diklat untuk mengungkap dan membahas objek penelitian; sedangkan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif.

IV. KESIMPULAN

Efektivitas pendidikan dan pelatihan berbasis *online* di masa pandemi Covid-19 dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara dengan mengikutsertakan peserta latsar CPNS pada pendidikan dan pelatihan sudah termasuk efektif. Hal terlihat dari keseluruhan hasil wawancara peneliti dengan berbagai informan mengenai keberhasilan pencapaian indikator efektivitas yang ditandai dengan meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai pegawai. Keikutsertaan pegawai pada Diklat *online* secara teknis pelaksanaan tidak ada bedanya dengan pelaksanaan Diklat secara langsung, namun hanya perbedaan pada ruang dan waktu, sehingga pelaksanaan Diklat secara *online* di masa pandemi dapat berjalan sebagaimana mestinya dan terbukti efektif. Terkait observasi lapangan terhadap pelaksanaan Diklat berbasis *online* pada saat pelaksanaan penelitian, tidak dapat dilaksanakan dikarenakan pelaksanaan Diklat berbasis *online* telah selesai dilaksanakan. Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pencapaian efektivitas pendidikan dan pelatihan *online* di masa pandemi dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara serta upaya untuk menanganinya, adalah Kestabilan jaringan yang menjadi pendukung utama pelaksanaan Diklat *online* masih menjadi kendala dikarenakan keterbatasan kapasitas jaringan pada beberapa wilayah. Sehingga untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan memberikan pemahaman kepada peserta dalam penggunaan kartu internet yang memiliki kapasitas jaringan yang baik atau bagi peserta yang memiliki wifi dapat menambah kapasitas wifi, sehingga koneksi yang lambat dan jaringan yang tidak stabil dapat teratasi, Kondisi Lingkungan pada pelaksanaan Diklat yang dilaksanakan secara *Online* akan berpengaruh terhadap berjalannya Diklat, terutama bagi peserta Diklat yang mengikuti Diklat dari kediaman masing-masing. Sehingga untuk mengatasinya adalah dengan mengarahkan peserta untuk dapat menyesuaikan ke tempat yang lebih kondusif yang mendukung kondusifitas berjalannya Diklat.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni waktu yang dimiliki dalam pelaksanaan penelitian terbatas hanya 14 hari.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis memfokuskan hasil penelitian yang dilakukan efektivitas pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Berbasis *Online* Pada Masa Pandemi *Covid-19* di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi pemerintah dan masyarakat daerah kedepannya.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai dan serta seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu selama pelaksanaan penelitian ini berlangsung.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Cresswell, John W. 2013, *Penelitian Kualitatif & Design Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , Fathurrochman. 2017. *Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)*. Curup : Manajer Pendidikan
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kairupan, J. 2015. *Pengaruh Birokrasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara*. Unsrat : Jurnal Administrasi Publik.
- Kaswan, P. 2011. *Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Lolang, SH. 2021. *Efektivitas Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Dalam Masa Pandemi Covid-19 di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan (SI)*. Makassar: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Murniati, N. dan O. Rahmah. 2021. "Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit ABC", *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan* Vol. 2 (https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8vPomgUAAAAJ&citation_for_view=8vPomgUAAAAJ:Y0pCki6q_DkC) diakses pada 18 September 2021 pukul 19.33 WIB

