

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Human Asset Advancement (SDM) merupakan salah satu yang dimanfaatkan untuk menciptakan manusia yang berdaya saing inklusif. Pengembangan SDM dapat dimulai dari pertama kali individu masuk di suatu perusahaan atau instansi selama berada di instansi tersebut sampai memasuki masa pensiun. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan menggunakan metode pelatihan atau biasa disebut training. Program pelatihan dapat dilakukan secara indoor yaitu dalam suatu ruangan atau outdoor atau sering disebut outbond yaitu program pelatihan yang melalui permainan dengan penekanan pada pembelajaran. Pelatihan secara indoor dapat dilakukan dengan metode pelatihan secara tatap muka, e-learning atau virtual learning ataupun perpaduan antara tatap muka dan e-learning yang dikenal dengan blended learning.

Berdasarkan hasil pra-riset pegawai dari 29 mengikuti pelatihan selama periode 2020 s.d 2021 pegawai yang mengikuti pelatihan metode e-learning berjumlah 8 orang, blended learning 1 orang dan tatap muka 20 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai masih lebih banyak yang mengikuti pelatihan dengan tatap muka dibandingkan e-learning meskipun di saat pandemic Covid 19. Sehingga membuktikan bahwa pegawai lebih

tertarik untuk mengikuti pelatihan secara tatap muka dibandingkan dengan e-learning.

Pelatihan yang efektif apabila peserta pelatihan dapat memahami isi materi pelatihan, serta menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam dunia nyata (Lim et al., 2007). Berdasarkan hasil pra-penelitian terhadap tenaga kerja yang ikut training dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 diperoleh informasi:

Tabel 1.1
EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN E-LEARNING

NO	TUJUAN PELATIHAN	KETERANGAN			
		KURANG	RATA-RATA	PAHAM	SANGAT PAHAM
1	Pemahaman terhadap keseluruhan materi pelatihan	1	1	3	3
2	Pemahaman terhadap poin-poin utama yang ada dalam materi pelatihan	2	1	4	1
3	Pemahaman terhadap manfaat materi pelatihan terhadap peningkatan kompetensi	2	2	3	2
4	Pemahaman terhadap cara menerapkan materi pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari	2	2	4	
5	Pemahaman tentang bagaimana menyampaikan materi pelatihan kepada rekan kerja yang lain	3	1	3	1

Berdasarkan dari hasil pra riset dari 8 orang pegawai yang mengikuti pelatihan dengan metode e-learning, pegawai yang sangat memahami terhadap keseluruhan materi yang disampaikan berjumlah 3 orang, point-poin utama yang ada dalam materi pelatihan berjumlah 1 orang, terhadap

manfaat materi pelatihan terhadap peningkatan kompetensi 2, tidak ada yang sangat memahami terhadap cara menerapkan materi pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari, serta bagaimana menyampaikan materi pelatihan kepada rekan kerja yang lain sebanyak 1 orang.

Tabel 1.2
EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN TATAP MUKA
(KONVENSIONAL)

NO	TUJUAN PELATIHAN	KETERANGAN		
		RATA-RATA	PAHAM	SANGAT PAHAM
1	Pemahaman terhadap keseluruhan materi pelatihan	3	8	9
2	Pemahaman terhadap poin-poin utama yang ada dalam materi pelatihan	4	8	8
3	Pemahaman terhadap manfaat materi pelatihan terhadap peningkatan kompetensi	3	9	8
4	Pemahaman terhadap cara menerapkan materi pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari	4	10	6
5	Pemahaman tentang bagaimana menyampaikan materi pelatihan kepada rekan kerja yang lain	4	9	7

Dari rekap data hasil pra riset terdapat 20 orang pegawai yang mengikuti pelatihan secara tatap muka menunjukkan sangat memahami terhadap keseluruhan materi yang disampaikan berjumlah 9 orang, point-poin utama yang ada dalam materi pelatihan berjumlah 8 orang, terhadap manfaat materi pelatihan terhadap peningkatan kompetensi 8 orang, sangat memahami terhadap cara menerapkan materi pelatihan ke dalam pekerjaan

sehari-hari 6 orang, serta bagaimana menyampaikan materi pelatihan kepada rekan kerja yang lain sebanyak 7 orang.

Tabel 1.3
EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN BLANDED LEARNING
(CAMPURAN)

NO	TUJUAN PELATIHAN	KETERANGAN		
		RATA-RATA	PAHAM	SANGAT PAHAM
1	Pemahaman terhadap keseluruhan materi pelatihan	1		
2	Pemahaman terhadap poin-poin utama yang ada dalam materi pelatihan		1	
3	Pemahaman terhadap manfaat materi pelatihan terhadap peningkatan kompetensi		1	
4	Pemahaman terhadap cara menerapkan materi pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari	1		
5	Pemahaman tentang bagaimana menyampaikan materi pelatihan kepada rekan kerja yang lain	1		

Dari rekap data hasil pra riset terdapat 1 orang pegawai yang mengikuti pelatihan secara *banded learning* menunjukkan pegawai tidak ada yang sangat memahami terhadap keseluruhan materi yang disampaikan, point-poin utama yang ada dalam materi pelatihan berjumlah, manfaat materi pelatihan terhadap peningkatan kompetensi, memahami terhadap cara menerapkan materi pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari, serta bagaimana menyampaikan materi pelatihan kepada rekan kerja yang lain.

Pelatihan yang efektif di pengaruhi dari model pelatihan yang digunakan. Di era pandemic covid 19 metode pelatihan e-learning banyak

digunakan oleh perusahaan atau instansi pemerintah dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawainya melalui pelatihan. Dengan tujuan untuk mengurangi tingkat penyebaran virus covid 19 akibat adanya kerumunan. Dimana hal ini sejalan dengan kebijakan dari Pemerintah dalam penanggulangan penyebaran virus covid 19 yaitu dengan menjaga jarak dan menjauhi kerumunan. Selain itu model pelatihan e-learning dinilai lebih tepat sebab instansi atau perusahaan tidak perlu mengeluarkan mengeluarkan uang untuk transportasi, akomodasi, dan konsumsi.

Pelatihan adalah metode mengajar karyawan kemampuan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan kewajiban mereka. Adapun karyawan lama, maksud pelatihan adalah untuk memajukan prestasi kerja mereka, dengan mempelajari informasi, inovasi dan kemampuan yang belum pernah ada, apalagi dapat menyesuaikan diri dengan perbaikan dan pengaturan organisasi yang belum pernah ada. (Budhianto, 2020).

Metode e-learning adalah pemanfaatan inovasi dan komunikasi untuk memberdayakan anggota agar lebih dinamis dalam belajar, yang tidak dibatasi oleh remove atau put. Istilah lain untuk pembelajaran elektronik adalah pembelajaran online, pembelajaran berbasis internet, pembelajaran virtual atau pembelajaran berbasis web (Rahman et al., 2020).

Sehingga bisa disimpulkan bahwa pelatihan metode e-learning keadaan dimana proses mengajarkan pegawai terkait tentang keterampilan dasar dalam menjalankan tugas sehingga dapat memperbaiki kinerja dengan menggunakan pembelajaran elektronik yang tidak terbatas jarak dan tempat.

Metode e-learning sering dianggap sama efektivitasnya dengan metode tatap muka dengan interaksi antara instruktur dan peserta menjadi faktor penting dalam efektivitas e-learning. Sebuah desain e-learning yang mengakomodasi interaksi antara instruktur dan peserta dan memberi kesempatan dalam mempraktekkan materi dengan simulasi dan apabila sesuai diterapkan dalam pekerjaan dapat tercipta efektivitas *e-learning* (Noesgaard & Ørngreen, 2015).

Kompas.com merinci, peningkatan kapasitas diri dengan mengikuti berbagai pelatihan daring menjadi daya tarik bagi para karyawan. Hal ini terlihat dari lokasi yang memberikan video komersial dan kreatif, yang meningkat tiga kali lipat pada April 2020. Yang paling banyak diambil setelah program kecakapan adalah “Zoom” dengan peningkatan lebih dari 6.000 persen dan pekerjaan virtual 5.800 persen. “Zoom” merupakan salah satu media yang paling sering digunakan dalam pelatihan online (E-learning).(Lusia Kus Anna, 2020).

Desain pelatihan (metode pelatihan) akan meningkatkan kemampuan peserta pelatihan misalnya motivasi pelatihan (Tai, 2006). Sehingga apabila metode pelatihan dengan menggunakan *e-learning* dapat di desain dengan menarik dapat menimbulkan minat yang tinggi (motivasi) dari peserta untuk mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa pegawai yang pernah mengikuti pelatihan dengan metode *e-learning* kendala yang sering mereka hadapi saat mengikuti pelatihan antara lain:

1. Jaringan internet yang kurang stabil sehingga materi yang disampaikan terkadang putus-putus dan kurang jelas;
2. Komunikasi yang dibangun antara instruktur dan peserta selama pelatihan terkadang satu arah, tidak ada feedback dari peserta;
3. Instruktur yang mengajar cenderung membosankan (kurang atraktif);
4. Untuk materi yang bersifat teknis (praktek) masih sulit untuk dipahami oleh peserta;
5. Peserta pelatihan kurang dapat berkoordinasi dengan peserta yang lain.

Motivasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat efektivitas pelatihan. Mathieu dkk motivasi pelatihan merupakan faktor utama dalam efektivitas pelatihan dilihat dari reaksi peserta terhadap pelatihan. Mereka menunjukkan kinerja belajar yang lebih tinggi bagi peserta yang termotivasi dibandingkan peserta yang tidak termotivasi menurut Bell dan Ford berdasarkan kutipan dari (Aziz & Ahmad, 2011). Sedangkan berdasarkan hasil wawancara beberapa pegawai terkait motivasi dalam mengikuti pelatihan antara lain:

1. Untuk meningkatkan kompetensi;
2. Menambah nilai dari angka kredit untuk fungsional;
3. Bisa menemukan solusi dari permasalahan yang sedang dihadapi dalam pekerjaan;
4. Refresing apabila pelatihan dilaksanakan diluar kota;
5. Dapat menambah banyak relasi atau kenalan dari satuan kerja lain;

6. Sebagai salah satu syarat untuk naik pangkat dan menduduki jabatan tertentu;
7. Pengembangan diri.

Sedangkan kompetensi instruktur atau pengajar menjadi faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan efektivitas pelatihan. Peserta pelatihan dapat menilai sejauh mana kompetensi instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan. Instruktur yang punya kompetensi yang handal dapat membuat peserta lebih termotivasi dalam mengikuti pelatihan. Instruktur yang memiliki kompetensi mengajar yang baik dapat membantu peserta dalam menyerap materi yang disampaikan. Kompetensi dasar instruktur yang dimiliki oleh seorang instruktur meliputi kompetensi individu, kompetensi akademik, kompetensi cakup dan kompetensi sosial (Heriyanto et al., 2020). Keterampilan teknis dan kepercayaan diri instruktur berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan e-learning (Johnson & Brown, 2017).

Berdasarkan fenomena berdasarkan sumber pemberitaan detikFinance 3 Agustus 2020 disampaikan terdapat empat tantangan pelatihan secara *e-learning* yaitu:

1. Peserta yang tidak aktif mempersiapkan diri menyulitkan para instruktur untuk mengetahui apakah anggota mendapatkan materi yang disajikan,
2. Para instruktur harus tetap berhubungan dengan peserta, oleh karena itu para anggota harus menemukan tempat yang bukan merupakan bagian dari gangguan,

3. Kolaborasi antar peserta, dalam pelatihan tatap muka instruktur biasanya memisahkan kumpulan anggota menjadi beberapa kelompok dan kemudian diberikan tugas, sedangkan persiapan e-learning lebih sering merepotkan untuk membagi anggota menjadi beberapa kelompok kecil. sehingga engagement dengan anggota rendah,
4. Framework dan sistem web di Indonesia masih menjadi penghambat karena tidak semua kabupaten di Indonesia memiliki web organiser yang memuaskan (Alfi Kholisdinuka, 2020).

Hal ini yang menjadi tantangan tersendiri bagi instruktur yang akan memberikan pelatihan dengan metode e-learning. Pengajaran yang kompeten dapat memberdayakan peserta didik untuk memiliki sikap yang lebih positif terhadap pendidik, yang pada gilirannya akan membuat anggota belajar dan mengasah lebih baik (Budhianto, 2020). Seorang instruktur dituntut untuk kreatif dalam menyampaikan materi agar peserta lebih tertarik mengikuti pelatihan tersebut. Sehingga bahan yang ditampilkan dapat dikenal dan ditangkap oleh peserta dengan baik meskipun bersifat virtual. Untuk itu instruktur harus meningkatkan kompetensi dalam mengajar khususnya dalam metode e-learning.

Berdasarkan penelitian yang terkait dengan Efektivitas Pelatihan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diusulkan bahwa terdapat tiga faktor dalam membentuk efektivitas pelatihan, yaitu (1) Metode Pelatihan *E-learning*, yang merupakan salah satu metode pelatihan dapat diterapkan saat pandemic covid 19 dalam rangka mengembangkan kompetensi

pegawai. (2) Kompetensi Instruktur, yang merupakan salah satu komponen yang memberdayakan karyawan untuk memiliki rasa ingin tahu dalam mengikuti pelatihan. (3) Motivasi Pelatihan, yang merupakan salah satu variabel penting bagi pekerja supaya tercapai pelatihan yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini akan berpusat pada tiga variable determinasi tersebut.

Penelitian ini mengusulkan model penelitian menguji persiapan motivasi pelatihan sebagai variabel mediasi yang mengintervensi dampak metode pelatihan e-learning dan kompetensi instruktur terhadap efektivitas pelatihan, seperti dalam pertanyaan yang dilakukan oleh Sitzmann, T., Brown, K. G., Casper, W. J., Ely, K., & Zimmerman, R. D (2008) dalam penelitiannya *A Review and Meta-Analysis of the Nomological Network of Trainee Reactions*. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa proses interaksi yang baik antara instruktur dan peserta pelatihan dapat menghasilkan motivasi yang lebih besar dan sikap yang lebih positif terhadap pembelajaran dan proses instruksional. Selain itu, menurut penelitian Keramati dkk (2011) dalam penelitiannya *The role of readiness factors in E-learning outcomes: An empirical study* yang dilakukan oleh metode *e-learning* berpusat kepada peserta, apabila peserta termotivasi dan percaya diri, maka pelaksanaan e-learning mendapatkan hasil yang baik.

Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Kemnaker terdapat di 16 provinsi di Indonesia. Peneliti memilih pulau Jawa sebagai lokasi penelitian

karena terbatasnya waktu penelitian dan pulau yang paling banyak memiliki UPTP.

Berdasarkan paparan diatas, maka penelitian ini disusun dengan tujuan untuk melihat Pengaruh Metode Pelatihan E-Learning dan Kompetensi Instruktur di Mediasi Oleh Motivasi Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan pada UPTP Kemnaker di Pulau Jawa.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah mendapati permasalahan yang mendasari penelitian ini, peneliti ingin menghimpun informasi yang terkait dengan metode pelatihan e-learning, kompetensi instruktur, motivasi pelatihan dan efektivitas pelatihan pada lingkungan UPTP Kemnaker di Pulau Jawa.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah yang dapat dikaji sebagai berikut:

1. Apakah, metode pelatihan *e-learning* berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan pada UPTP Kemnaker pulau Jawa?
2. Apakah kompetensi instruktur berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan pada UPTP Kemnaker pulau Jawa?
3. Apakah metode pelatihan *e-learning* berpengaruh terhadap motivasi pelatihan pada UPTP Kemnaker pulau Jawa?
4. Apakah kompetensi instruktur berpengaruh terhadap motivasi pelatihan pada UPTP Kemnaker pulau Jawa?

5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan pada UPTP Kemnaker pulau Jawa?
6. Apakah metode pelatihan *e-learning* dimediasi oleh motivasi pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan pada UPTP Kemnaker pulau Jawa?
7. Apakah kompetensi instruktur dimediasi oleh motivasi pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan pada UPTP Kemnaker pulau Jawa?
8. Apakah kompetensi instruktur mempengaruhi metode pelatihan *e-learning* pegawai UPTP Kemnaker pulau Jawa?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh metode pelatihan *e-learning* dan kompetensi instruktur dimediasi oleh motivasi pelatihan terhadap efektivitas pelatihan pada UPTP Kemnaker pulau Jawa

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti diharapkan hasil penelitian ini mampu untuk menambah pengetahuan, dan pemahaman mengenai pengaruh metode pelatihan *e-learning*, kompetensi instruktur dimediasi oleh motivasi pelatihan terhadap efektivitas pelatihan pada UPTP Kemnaker pulau Jawa

2. Bagi Almamater, peneliti percaya bahwa hasil penelitian ini dapat menawarkan bantuan kepada penelitian lain yang akan mengangkat masalah yang sama di masa mendatang.
3. Bagi UPTP Kemnaker di pulau Jawa dapat memberikan sumbangan pemikiran melalui kebijakan yang dapat ditempuh dalam rangka meningkatkan efektivitas pelatihan bagi pegawai.

1.5 Keterbaharuan Penelitian

Tabel 1.4

Perbedaan Penelitian Sebelumnya dengan Penelitian ini

Penelitian Sebelumnya		Penelitian ini
Penelitian mengenai		
1.	Ghosh, Piyali et al. 2012. "Towards More Effective Training Programmes: A Study of Trainer Attributes." <i>Industrial and Commercial Training</i> 44(4): 194–202.	Penelitian ini mengembangkan konsep dan model penelitian yang terintegrasi secara
2.	Heriyanto, Suwiro et al. 2020. "Vol . 16 No . 1 Februari 2020 ISSN : 1693-9549 PENGARUH PELATIHAN TRAINING OF TRAINER (TOT) TERHADAP KOMPETENSI INSTRUKTUR PT . KRAKATAU STEEL CILEGON 85 P a g e ISSN : 1693-9549 86 P a g e." 16(1): 85–94.	komprehensif dari variable metode pelatihan e-learning, kompetensi instruktur dengan efektivitas pelatihan dengan motivasi pelatihan sebagai variable
3.	Johnson, Richard D, and Kenneth G Brown. 2017. "E-Learning." (2013).	mediasi yang telah dilakukan pada
4.	Lim, Hyochang, Sang Gun Lee, and Kichan Nam. 2007. "Validating E-Learning Factors Affecting Training Effectiveness." <i>International Journal of Information Management</i> 27(1): 22–35.	penelitian sebelumnya secara terpisah

5.	Mohanty, Paresh C., Madhusmita Dash, Manoranjan Dash, and Subhankar Das. 2019. "A Study on Factors Influencing Training Effectiveness." <i>Espacios</i> 40(2).	
6.	Rahman, Muhammad Abdi, Rustan Amarullah, and Kemal Hidayah. 2020. "Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran E-Learning Pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil." <i>Jurnal Borneo Administrator</i> 16(1): 101–16.	
7.	Sitzmann, Traci, Katherine Ely, Bradford S. Bell, and Kristina N. Bauer. 2010. "The Effects of Technical Difficulties on Learning and Attrition during Online Training." <i>Journal of Experimental Psychology: Applied</i> 16(3): 281–92.	

Selain itu metode pelatihan e-learning merupakan penerapan metode baru dalam pelatihan di lingkungan Kemnaker, dimana metode ini mulai digunakan saat pandemic covid melanda Indonesia. Biasanya sejalan dengan pendekatan Pemerintah dalam penanggulangan penyebaran virus covid 19 yaitu dengan menjaga jarak dan menjauhi kerumunan. Berdasarkan studi literatur yang peneliti lakukan untuk metode pelatihan e-learning masih jarang yang menggunakan penelitian secara kuantitatif baik di organisasi sektor publik atau Kemnaker pada khususnya. Penelitian yang terkait dengan metode pelatihan e-learning kebanyakan menggunakan metode penelitian kualitatif dalam menguji tingkat efektivitas pelatihannya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Johnson, Richard D, and Kenneth G Brown. 2017. "E-Learning (2013).