

**STRATEGI PELAKSANAAN DIKLAT APARATUR SIPIL
NEGARA SELAMA PANDEMI COVID-19 PADA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM)
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Sri Widyawati, Fajar Apriani, Dini Zulfiani

**eJournal Administrasi Publik
Volume 13, Nomor 1, 2025**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Strategi Pelaksanaan Diklat Aparatur Sipil Negara Selama Pandemi Covid-19 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur.

Pengarang : Sri Widyawati

NIM : 1702015020

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 14 Februari 2025

Pembimbing I,



Dr. Fajar Apriani, M.Si
NIP 19830414 200501 2 003

Pembimbing II,



Dini Zulfiani, M.Si
NIP 19781019 200604 2 003

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH ADMIN EJOURNAL ADMINISTRASI PUBLIK

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan	: eJournal Administrasi Publik	 Koordinator Program Studi Administrasi Publik  <u>Dr. Fajar Apriani, M.Si</u> NIP 19830414 200501 2 003
Volume	: 13	
Nomor	: 1	
Tahun	: 2025	
Halaman	: 11-22	

STRATEGI PELAKSANAAN DIKLAT APARATUR SIPIL NEGARA SELAMA PANDEMI COVID-19 PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Sri Widyawati ¹, Fajar Apriani ², Dini Zulfiani ³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara selama pandemi Covid-19 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur serta efektivitas strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara selama pandemi Covid-19 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, fokus penelitian meliputi strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan sub fokus yang meliputi: luring, daring (self learning, pre-test, penyampaian materi online, post-test, uji kompetensi), dan kombinasi serta efektivitas strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara selama pandemi. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa selama masa pandemi Covid-19, dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur menggunakan strategi pola luring, daring dan kombinasi. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur selama pandemi Covid-19 dengan menggunakan tiga pola masing-masing memiliki kekurangan dan kelebihan. Namun pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan pola kombinasi merupakan strategi yang paling efektif, meskipun ketiga pola (luring, daring dan kombinasi) dapat saling melengkapi.

Kata Kunci : Strategi, Diklat, Aparatur Sipil Negara

Pendahuluan

Negara Merupakan kelompok masyarakat yang menduduki suatu wilayah atau daerah tertentu yang di dalamnya terdapat lembaga politik dan pemerintahan

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: sriwidyawati26@gmail.com

² Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

yang baik. Dindonesia terbagi atas daerah provinsi, kota dan kabupaten yang paling efektif untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu memiliki pemerintahan daerah yang diatur dengan undang-undang agar terwujudnya pemerintahan yang baik. Dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014 menyebutkan “Bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Aparatur Sipil Negara dibentuk untuk dapat menjalankan semua tatanan pemerintah. Pembentukan Aparatur Sipil Negara melalui proses yang telah disusun oleh pemerintah dimulai dari pendaftaran, seleksi kompetensi dasar, seleksi kompetensi bidang, wawancara, hingga penempatan tugas Aparatur Sipil Negara.

Seyogyanya pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran Aparatur Sipil Negara dengan menggabungkan konsep pendidikan dan unsur-unsur pelatihan yang berkaitan dengan praktek penguasaan ilmu untuk dapat meningkatkan penguasaan sesuai dengan bidangnya dan agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku Aparatur Sipil Negara Pendidikan dan pelatihan itu sendiri biasa diselenggarakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur, di mana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur ini memiliki fasilitas yang lengkap sebagai tempat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur dilakukan secara tatap muka agar terciptanya interaksi antara narasumber dengan peserta pelatihan. Namun, dengan adanya pandemi Covid-19 yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara untuk melakukan pelatihan secara tatap muka. Sehingga lembaga pelaksana harus memposisikan diri dan melaksanakan strategi secara baik dan optimal dalam setiap perkembangan maupun perubahan- perubahan yang terjadi agar penyampaian pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan keadaan yang ada. Maka, sesuai dengan poin ke-3 dalam Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 bahwa “Melalui sinergi antar kementerian/lembaga dan Pemerintahan daerah Gubernur, Bupati, dan Walikota sebagai Ketua Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di daerah, dalam menetapkan kebijakan di daerah masing-masing harus memperhatikan kebijakan Pemerintah Pusat”. Dengan mengikuti Keputusan tersebut, setiap daerah memiliki kebijakan yang telah ditetapkan, dengan demikian Provinsi Kalimantan Timur mengeluarkan Surat Edaran Gubernur

Kalimantan Timur Nomor: 440/1871/0213.II/BKesra tertanggal 17 Maret 2020 tentang Tindak Lanjut Terkait Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur pada poin ke-3 “Kegiatan-kegiatan yang melibatkan banyak orang seperti seminar, rapat kordinasi, rapat kerja, symposium/lokakarya, FGD, Diklat dan lain-lain agar ditunda pelaksanaannya.

Menindaklanjuti Surat Edaran Gubernur Provinsi Kalimantan Timur Nomor : 440/1871/0213.II/BKesra, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur sebagai penyelenggara pelatihan pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara yang dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan biasanya berlangsung secara tatap muka dan melibatkan banyak orang, tetapi dalam pelaksanaannya tertunda karena kondisi pandemi Covid-19 yang tidak memungkinkan untuk melibatkan banyak orang. Oleh karena itu, untuk melanjutkan pelatihan pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara sangat ditentukan pada strategi yang diambil oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Apa saja strategi yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara selama pandemi Covid-19 ?
2. Bagaimana efektifitas strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur selama pandemi Covid-19 ?

Kerangka Dasar Teori

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Leuwol dkk (2020:25) pengembangan sumber daya manusia adalah segala kegiatan organisasi yang bertujuan membantu pegawai atau karyawan memperoleh pengetahuan , keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini atau di masa depan.

Menurut Fillip dalam Gaol (2014:210) setelah merekrut, menyeleksi, dan menempatkan pegawai maka pegawai harus dikembangkan agar sesuai dengan pekerjaan dan organisasinya. Pengembangan sumber daya manusia mencakup pelatihan untuk meningkatkan keterampilan untuk tugas-tugas tertentu serta pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman tentang lingkungan umum.

Paulus dan Anantharaman dalam Firdaus (2018:192) juga mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung profitabilitas organisasi. Oleh Karena, setiap organisasi wajib meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan kontribusi positif, termasuk melakukan program pelatihan

dan pengembangan. Hal ini juga berkaitan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efisiensi efektivitas kerja.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Chandler dalam Budio (2019:58) menyatakan strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tidak lanjut serta prioritas program alokasi sumber daya. Sedangkan Porter dalam Budio (2019:59) menyatakan bahwa strategi adalah alat yang sangat penting untuk mencapai keunggulan.

Glueck dan Jauch dalam Budio (2019:59) menyatakan strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan dan dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.

Dari pendapat yang sudah dijelaskan, maka strategi dapat diartikan sebagai suatu yang disusun oleh manajemen puncak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Rencana ini meliputi: tujuan, kebijakan, dan tindakan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensi dan menyelesaikan masalah yang dihadapi, sehingga setiap perusahaan atau organisasi harus memiliki keunggulan kompetitif.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Hasan (2018:98) pendidikan merupakan suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan seseorang dalam sebuah organisasi. Pendidikan berperan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan membina dan mengembangkan kemampuan seseorang yang perlu dilakukan secara berkelanjutan.

Widjaja dalam Hasan (2018:99) menyatakan pelatihan diarahkan untuk mempertahankan dan memperbaiki performa pekerjaan para karyawan dalam sebuah organisasi. Pelatihan berkaitan dengan upaya memperbaiki keterampilan dan kemampuan praktis yang diperlukan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Dari konsep di atas dapat diketahui pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan/keterampilan sumber daya manusia, terutama dalam mengembangkan kemampuan dan kepribadian sumber daya manusia.

Strategi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Daring/Luring

Umar Malik dalam Rosyidi (2017 : 101) Strategi pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah keseluruhan metode dan prosedur yang menitik beratkan kegiatan peserta diklat pada kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk menjadikan pembelajaran seperti uraian tersebut diperlukan perancangan pembelajaran. Sehingga di perlukan strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kondisi dan situasi yang sedang di hadapi.

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Daring
Fauzi (2020: 131-132) Daring merupakan singkatan dari “dalam jaringan” sebagai proses pembelajaran yang berbasis internet sebagai pengganti kata *online* yang sering kita gunakan dalam kehidupan sehari-hari. Nama daring semakin meroket dikarenakan urgensi proses kegiatan yang dilakukan dengan jarak jauh dikarenakan anjuran pemerintah mengenai merebaknya pandemi Covid-19.
2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Luring
Widyaastuti dalam sihombing (2021:10) juga menyatakan bahwa metode pembelajaran luring adalah semua peserta dalam satu lokasi atau ruang yang sama. Hadir secara fisik, tidak menggunakan teknologi jaringan dalam komunikasi. Adapun teknis yang dilakukan yaitu dengan membuat panduan-panduan yang diedarkan masing-masing instansi, terutama kaitan seperti apa pelaksanaan pembelajaran daring (dalam jaringan) dan luring (luar jaringan).
3. Daring Kombinasi Pendidikan dan Pelatihan (diklat)
Menurut Kurniathi dkk (2021: 311) Daring Kombinasi merupakan model pendidikan dan pelatihan (diklat) yang memadukan pembelajaran secara tatap muka dengan teknologi informasi yang dituangkan dalam website sehingga peserta (diklat) dapat leluasa mengakses dan mengunduh modul serta dapat memudahkan pendidik/ pengajar memantau keaktifan peserta.

Aparatur Sipil Negara

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, untuk mewujudkan tujuan nasional dan pelaksanaan cita-cita bangsa dibutuhkannya Aparatur Sipil Negara dengan disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, maka perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Adapun para ahli berpendapat mengenai definisi Aparatur Sipil Negara. Pendapat para ahli yaitu Widjaja dalam Wuri dkk (2019:3) Aparatur Negara merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama unruk mencapai tujuan tertentu (organiasi).

Dari penjelasan para ahli tentang definisi Aparatur Sipil Negara dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah profesi yang telah diberikan kepada pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah yang memenuhi syarat tertentu untuk bekerja yang langsung digerakkan oleh pemerintah agar dapat dikembangkan dan mampu menghadapi persaingan yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Definisi Konsepsional

Strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan selama pandemi Covid-19 merupakan metode pengembangan sumber daya manusia yang ditetapkan sesuai dengan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya disesuaikan dengan situasi dan kondisi, untuk mengembangkan keterampilan dan menambah pengetahuan. Mengingat kondisi virus Covid-19 yang terus menyebar sehingga diperlukan metode dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan agar tidak melakukan kegiatan yang melibatkan banyak orang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan fokus yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara selama pandemi Covid-19 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur, yaitu: strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan sub fokus sebagai berikut: (a) Luring. (b) Daring: *self learning, pre-test, penyampaian materi online, post-test, uji kompetensi*. (c) Kombinasi. Serta efektivitas strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) Aparatur Sipil Negara selama pandemic Covid-19 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur.

Sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menentukan *informan*. *Key Informan* adalah Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi, sedangkan informan adalah Kasub Bidang Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi. Teknik pengumpulan data meliputi penelitian kepustakaan (*Library Research*) dan penelitian lapangan (*Field Work Research*) melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana (2014:31-33), yang meliputi: (1) Pengumpulan Data atau *Data Collection*, (2) Kondensasi Data atau *Data Condensation*, (3) Penyajian Data atau *Data Display*, (4) Penarikan Kesimpulan atau *Conclusions Drawing*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Strategi Pelaksanaan Diklat Aparatur Sipil Negara Selama Pandemi Covid-19 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur

Malik dalam Rosyidi (2017 :101) mengatakan Strategi pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah keseluruhan metode dan prosedur yang menitik beratkan kegiatan peserta diklat pada kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk menjadikan pembelajaran seperti uraian tersebut diperlukan

perancangan pembelajaran. Sehingga di perlukan strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kondisi dan situasi yang sedang di hadapi.

Ngidana dan Hermawan dalam Annisa (2020 : 2) mengungkapkan Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan instrumen kebijakan yang dianggap jabatan ASN. Masa pademi yang telah berjalan mengharuskan adaptasi yang di perkuat dengan adanya regulasi yang mengatur dan melarang aktivitas yang melibatkan banyak orang, hal ini sejalan dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Kesehatan (Pemenkes) No. 9 Tahun 2020 tentang Pendoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19). Sehingga segala bentuk aktivitas yang melibatkan banyak orang harus lebih di perhatikan guna memutus penyebaran virus Covid-19.

Terkait dengan startegi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara sesuai dengan hasil penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi mengenai strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara selama pandemi Covid-19 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur. Strategi yang digunakan oleh BPSDM Provinsi Kalimantan Timur terbagi menjadi 3, yaitu luring, daring dan kombinasi. Berikut penyajian strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan selama pandemi Covid-19.

1. Diklat Luring (Luar Jaringan)

Pelaksanaan diklat tentu tidak terlepas dengan adanya metode luring, diklat secara luring tentu sudah terjadi sebelum adanya masa pandemi Covid-19, Sehingga strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) secara luring tentu berperan besar dalam menarik keputusan strategi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang tepat dengan kondisi dan situasi yang sedang terjadi.

Widyaastuti dalam Sihombing (2021:10) menyatakan bahwa metode luring merupakan sistem pembelajaran dengan memakai alat media, seperti buku, modul, bahan ajar cetak dan sebagainya. Jika peserta didik menulis artikel atau mengerjakan tugas di *microsoft word* dan tidak menyambungkan dengan jaringan internet, maka itu adalah contoh aktivitas luring dan jika melakukan pembelajaran *offline conference* dengan bertemu secara langsung tanpa menggunakan internet, hal itu adalah contoh aktivitas luring.

Mengenai hambatan yang terjadi tidak dapat pungkiri BPSDM Provinsi Kalimantan Timur sebagai lembaga pelaksana tetap merasakan dampak yang cukup berat karena melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara luring selama pandemi Covid-19 ini. Walaupun sudah mengikuti protokol kesehatan yang ketat kejadian tidak terduga dialami staf BPSDM Provinsi Kalimantan Timur yaitu terkena paparan virus Covid-19 dimana hampir 70% staf BPSDM Provinsi terkena paparan Covid-19, akibat kejadian yang tidak terduga itu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak dapat terus dijalankan sehingga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhenti atau tertunda pelaksanaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BPSDM Provinsi Kalimantan Timur bahwa selama pandemi Covid-19 pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tetap dilaksanakan secara luring. Pelaksanaannya dilakukan secara klasikal dengan tatap muka didalam kelas dengan memperhatikan protokol kesehatan yang berlaku. Teknis pelaksanaannya tetap sama saat sebelum adanya pandemi Covid-19 tetapi yang membedakan saat pelaksanaa pendidikan secara luring selama pandemi Covid-19 adalah pemberlakuan protokol kesehatan seperti menggunakan masker, selalu menggunakan *handsinitizer* dan jaga jarak dengan peserta lain. Sehingga perlu diberlakukannya pembatasan peserta pendidikan dan pelatihan selama pandemi Covid-19 demi keselamatan dan keamanan peserta untuk menekan penyebaran virus Covid-19.

2. Diklat Daring (Dalam Jaringan)

Menurut Fauzi (2020: 131-132) Daring merupakan singkatan dari “dalam jaringan” sebagai proses pembelajaran yang berbasis internet sebagai pengganti kata *online* yang sering kita gunakan dalam kehidupan sehari-hari. Nama daring semakin meroket dikarenakan urgensi proses kegiatan yang dilakukan dengan jarak jauh dikarenakan anjuran pemerintah mengenai merebaknya pandemi Covid-19. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) daring adalah suatu kegiatan mengembangkan keterampilan dan kemampuan secara online, menggunakan aplikasi ataupun jejaring sosial. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) daring merupakan kegiatan yang dilakukan tanpa melakukan tatap muka, tetapi melalui *platform* yang telah tersedia. Segala materi pembelajaran pendidikan dan pelatihan (diklat) didistribusikan secara online, komunikasi juga dilakukan secara *online*, dan tes juga dilaksanakan secara *online*. Daring juga menyatakan kondisi tertentu pada suatu alat perlengkapan atau suatu fungsional.

Berdasarkan penelitian Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini membuat BPSDM Provinsi Kalimantan Timur mengubah teknis pelaksanaan pendidikan dan pelatihannya secara daring dengan memanfaatkan teknologi yang ada yaitu menggunakan aplikasi zoom untuk kelas virtual. Tetapi dalam teknis pelaksanaannya BPSDM Provinsi Kalimantan Timur terus memperbaharui aplikasi yang digunakan agar peserta dapat mengakses dengan mudah saat akan mengikuti pendidikan dan pelatihan maka dibuatlah aplikasi berbasis web *Learning Management System (LMS)* yang dibuat agar peserta dapat dengan mudah mengikuti pendidikan dan pelatihan secara daring.

Self learning yaitu peserta akan diberikan paket materi digital untuk dipelajari secara mandiri oleh peserta pelatihan sebelum bertemu secara *online* dengan pengajar. Berdasarkan hasil penelitian BPSDM Provinsi Kalimantan Timur selama pandemi Covid-19 peserta pendidikan dan pelatihan secara daring akan diberikan materi *online* untuk melakukan pembelajaran mandiri. Dimana materi yang berikan disesuaikan dengan kebutuhan peserta dan materi yang telah diberikan akan di diskusikan dengan penagajar melalui kelas virtual. Peserta dapat mengunduh atau mengakses materi *online* pada aplikasi web yang telah disediakan. Selanjutnya *pre-test*, peserta diminta untuk melakukan *pre-test* untuk

mengetahui sejauh mana pemahaman peserta melalui *self learning*. Sebelum akhirnya diberikan pendalaman materi secara *online*. Berdasarkan hasil penelitian Setelah diberikan materi *online* peserta akan melaksanakan *pre-test* berupa soal dasar yang dirancang untuk mengetahui pemahaman peserta dalam menguasai materi online yang telah di berikan.

Penyampaian materi *online* peserta pelatihan akan diberikan materi oleh pengajar melalui *platform* pembelajaran *online*. Setiap akhir sesi penyampaian materi, peserta akan diberikan kesempatan untuk bertanya dan berdiskusi dengan pengajar, selain itu pengajar juga dapat memberikan soal quiz/tugas/*resume* untuk dievaluasi. Berdasarkan hasil penelitian setelah dilakukannya *pre-test*, peserta akan diberikan penjelasan mengenai materi yang telah diberikan oleh pengajar, dimana adanya penyampaian materi ini agar peserta berinteraksi dengan pengajar melakukan tanya jawab mengenai materi yang telah diberikan.

Lalu *Post-test* yaitu peserta diminta untuk melakukan *post-test* untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta sesudah diberikan materi oleh pengajar secara *online*. Berdasarkan hasil penelitian Pada akhir penyampaian materi online yang telah dijelaskan akan diberikan lagi test yang bertujuan untuk mengetahui pemahaman peserta mengenai seluruh materi yang telah diajarkan, dilakukannya *pos-test* ini juga untuk menilai peserta lulus atau tidak dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini.

Selanjutnya uji kompetensi yaitu diakhir pendidikan dan pelatihan peserta pelatihan akan melakukan uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi. Berdasarkan hasil penelitian pada BPSDM Provinsi Kalimantan Timur bahwa uji kompetensi merupakan program diluar tanggung jawab pendidikan dan pelatihan oleh BPSDM Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BPSDM Provinsi Kalimantan Timur bahwa pelaksanaa pendidikan dan pelatihan secara daring merupakan sebuah keputusan yang diambil karena adanya hambatan pada saat pelaksanaan secara luring. BPSDM Provinsi Kalimantan Timur sebagai lembaga pelaksana tidak membuat rencana strategis khusus dalam menghadapi pandemi Covid-19 ini tetapi tetap memperhatikan kondisi yang sedang terjadi pernyataan ini sesuai dengan latar belakang rencana strategis BPSDM Provinsi Kalimantan Timur pengaruh pandemi terhadap BPSDM adalah berubahnya metode pembelajaran klasikal dengan tatap muka menjadi 100% secara virtual/*online*. Hal ini berdampak terhadap penyelenggaraan diklat termasuk penyediaan sarana, penunjang, metode dan teknik diklat.

3. Diklat Kombinasi

BPSDM Provinsi Kalimantan Timur terus mencari startegi yang tepat agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan selama pandemi Covid-19 tetap berjalan dengan memperhatikan hambatan-hambatan yang terjadi selama pandemi Covid-19, BPSDM provinsi Kalimantan Timur tentu mempelajari keadaan yang sedang terjadi agar pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini lebih menguntungkan untuk

lembaga pelaksana dan peserta pendidikan dan pelatihan, maka sesuai dengan Surat Edaran Satuan Tugas Penanganan Covid-19 Nomor 20 Tahun 2022 tentang Protokol Kesehatan Pada Pelaksanaan Kegiatan Berskala Besar Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) pada poin 1 dan 2 bahwa dalam rangka menindaklanjuti dinamika situasi penebaran virus Covid-19 serta pemulihan ekonomi nasional, akan dilakukan pembukaan kembali kegiatan masyarakat melalui pelaksanaan kegiatan berskala besar yang produktif dan aman *Corona Virus Disease* (Covid-19) dan dengan tetap menerapkan protokol kesehatan secara ketat, maka diperlukan adanya mekanisme pengendalian penerapan protokol kesehatan ketat untuk mengantisipasi penyebaran virus SARS-CoV-2.

Berdasarkan hasil penelitian pada BPSDM Provinsi Kalimantan Timur. Dengan adanya surat edaran dari Satuan Tugas Penanganan Covid-19 BPSDM Provinsi Kalimantan mengubah pola pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menjadi kombinasi yang disebut *blended learning*. Dengan tetap memperhatikan kondisi penyebaran Covid-19 pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara kombinasi merupakan gabungan dari strategi pendidikan dan pelatihan secara daring dan luring.

Efektivitas Pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Selama Pandemi Covid-19 Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur melakukan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara daring selama pandemi Covid-19, inovasi ini tentu diambil dari pertimbangan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara luring yang tidak dapat terus dilakukan akibat penyebaran Covid-19 yang semakin tinggi. Tentu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini pada saat masa pandemi Covid-19 dianggap paling menguntungkan karena dapat mengurangi penyebaran Covid-19. Adanya pembelajaran secara *e-learning* atau pembelajaran jarak jauh ini dapat mengurangi penyebaran Covid-19 dan para peserta pendidikan dan pelatihan lebih efisien waktu dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan diklat karena kemudahan dalam mengakses berbagai hal dalam satu web *Learning Management System* (LMS) dimana para peserta pendidikan dan pelatihan dapat langsung mendaftar, mengakses materi online dan melakukan pertemuan secara virtual.

Dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara daring yang dianggap sebuah strategi yang menguntungkan karena dapat mengurangi penyebaran Covid-19, tetapi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur tetap mempertimbangkan keadaan dan situasi yang semakin membaik adanya kendala dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara daring seperti kurang efektifnya pengawasan peserta pendidikan dan pelatihan karena hanya bisa mengawasi secara virtual, dan kendala daerah-daerah yang masih susah jaringan. Sehingga Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur melaksanakan pendidikan dan

pelatihan secara kombinasi atau *bleanded learning* dengan menggabungkan pendidikan dan pelatihan secara luring dan daring dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi penyebaran Covid-19 yang telah membaik. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara kombinasi ini dilakukan secara daring terlebih dahulu para peserta akan melakukan pertemuan virtual sebelum dilakukannya penyampaian materi secara *offline* agar para peserta dapat lebih memahami dan berinteraksi langsung dengan narasumber. Dalam penerapannya pendidikan dan pelatihan secara kombinasi dianggap paling efektif karena dapat digunakan pada masa pandemi Covid-19 maupun setelah pandemi Covid-19 telah berakhir.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan strategi yang diambil selama pandemi Covid-19 memiliki kekurangan dan kelebihan, tetapi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tentu sudah sesuai dengan situasi kondisi yang sedang terjadi. Dimana dari ketiga strategi luring, daring dan kombinasi dapat saling melengkapi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Namun pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan pola kombinasi merupakan strategi yang paling efektif, meskipun ketiga pola (luring, daring dan kombinasi) dapat saling melengkapi.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan tentang Strategi Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara Selama Pandemi Covid-19 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur, maka dalam hal ini dapat disimpulkan poin-poin dari penelitian ini, yaitu :

1. Selama masa pandemi Covid-19, dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur menggunakan strategi pola luring, daring dan kombinasi.
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur selama pandemi Covid-19 dengan menggunakan tiga pola masing- masing memiliki kekurangan dan kelebihan. Namun pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan pola kombinasi merupakan strategi yang paling efektif, meskipun ketiga pola (luring, daring dan kombinasi) dapat saling melengkapi.

Saran

Berdasarkan penelitian dan penarikan kesimpulan di atas. Maka peneliti mencatat beberapa saran yang mungkin dapat menjadi bahan pertimbangan :

1. Bagi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur diharapkan lebih mengoptimalkan pendidikan dan pelatihan luring dengan memperhatikan protokol kesehatan yang berlaku, sehingga mengurangi penyebaran virus Covid-19.
2. Bagi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur diharapkan dapat melakukan pembaharuan *Learning Management System (LMS)* dengan mengembangkan

ke *platform mobile*, bertujuan untuk memudahkan peserta dalam mengakses LMS tanpa harus membuka *website*.

3. Bagi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur diharapkan lebih mengoptimalkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara kombinasi atau *bleanded learning*, karena dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang terjadi sehingga lebih fleksibel dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Daftar Pustaka

- Budio, Sesra. 2019. Strategi Manajemen Sekolah . *Jurnal Menata. Volume 2 Nomor2*.<https://jurnal.staiyaptip.ac.id/index.php/menata/article/download/163/133/328>, (diakses tanggal 7 Juni 2021)
- Firdaus. 2018. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Murung Raya. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Jilid 4 Nomor 2*.
<http://ejurnal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>, (diakses tanggal 21 Februari 2021)
- Gaol, L.J. 2014. *A to Z Human Capital MSDM*. Indonesia: Gramedia Widiasarana.
- Hasan, Ali Nurhayati. 2018. Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan. *LIBRIA, Vol. 10, No. 1*.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengertian+pendidikan+dan+pelatiha+&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DJHuQsRrMoWgJ, (diakses tanggal 29 Maret 2021).
- Keputusan Presiden Republik Indonesia. Nomor 12 Tahun 2020 tentang Bencana Non alam Penyebaran Corona Virus Disease (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional.
- Leuwol, Virginia Natasya. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan*. Medan: Yayasan Kita menulis.
- Milles, Matthew B, A. dkk. 2014. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*. Sage Publications.
- Surat Edaran Gubernur Kalimantan Timur. Nomor: 440/1871/0213.II/BKesra Tahun 2020 tentang Tindak Lanjut Terkait Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wuri, C Dicky dkk. 2019. Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongodow. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan Eskecutif.Vol.3,No.3*.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksecutif/article/view/26219/25852>, (diakses tanggal 10 Desember 2020).