

## PELATIHAN PENERAPAN E-ADMINISTRATION DI UPBJJ UT BANDAR LAMPUNG

Suhaila

Universitas Terbuka Bandar Lampung  
suhaila@ecampus.ut.ac.id

e-ISSN: 2985-7996

**Article History:**

Received: 02-03-2023

Accepted: 01-04-2023

**Abstrak :** Penerapan e-administrasi di UT menghendaki pengembangan dan pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk tujuan efisiensi dan efektivitas. Peserta pelatihan adalah pegawai staff administrasi UPBJJ UT Bandar Lampung. Jumlah peserta pelatihan adalah 22 orang yang didasarkan pada jumlah kelompok sasaran yang terdapat pada unit kerja di lingkungan UPBJJ UT Bandar Lampung Tahun 2020. Penyelenggaraan pelatihan penerapan e-administrasi ini dilaksanakan di UPBJJ UT Bandar Lampung selama dua bulan (setiap minggunya tiga kali), hal tersebut dikarenakan keterbatasan dana. Adapun biaya penyelenggaraan pelatihan penerapan e-administrasi staff administrasi UPBJJ UT Bandar Lampung dibebankan kepada UT. Pada saat ini penerapan e-administrasi di UT meliputi berbagai bidang sebagai berikut: 1) bahan ajar/profil mata kuliah; 2) *students record system*; 3) kepegawaian; 4) ketatalaksanaan; 5) manajemen aset; 6) penelitian dan pengabdian pada masyarakat; 7) perpustakaan, dan 8) distribusi. Sistem e-administrasi UT ini melibatkan pengembangan aplikasi berbasiskan *relational database*, yang terus disempurnakan sehingga benar-benar dapat meningkatkan efisiensi, mewujudkan *goal and corporate governance*, serta memberikan layanan terbaik kepada pengguna. Penerapan *e-administration* UT pada bidang-bidang tersebut merupakan prioritas UT sampai saat ini. Bidang-bidang tersebut secara fundamental mendukung kegiatan operasional UT sebagai suatu institusi *mega-university* yang melayani mahasiswa dalam jumlah besar serta menjangkau mahasiswa yang bertempat tinggal di seluruh pelosok tanah air.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Penerapan *E-Administration*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

## PENDAHULUAN

Agar para tenaga kerja dalam suatu organisasi baik negeri maupun swasta dapat bersaing dengan tenaga-tenaga lainnya, dalam menghadapi era globalisasi, maka tenaga kerja khususnya di UPBJJ UT harus meningkatkan kualitasnya. Pelatihan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai standar kinerja yang diharapkan, seperti halnya yang diungkapkan Philips (1996) bahwa pelatihan merupakan ***"The Most Critical Competitive Weapon"*** bagi suatu organisasi. Pelatihan dapat menjadi kendaraan yang dapat membawa perubahan menuju kepada bentuk organisasi yang diharapkan melalui perubahan SDM nya.

*Transfer of training* merupakan hasil yang diharapkan dalam pelatihan, karena akan berdampak langsung pada perbaikan kinerja bukan pelatihan itu sendiri. Gilbert (1996) mengemukakan sebuah model rekayasa kinerja (*performance engineering*) yang mengandung enam faktor sistem kinerja, yaitu: 1) *data*; 2) *resources/tools*; 3) *incentives/reward*; 4) *skill/knowledge*; 5) *capacities*; 6) *motives/expectation*.

Model ini adalah alat untuk menegakkan diagnosis mengenai kesenjangan kinerja manusia. Proses yang dilakukan adalah dengan menyesuaikan antara setiap faktor kinerja dengan penyebab kesenjangan kinerja tertentu (dalam Wargahadibrata, 2014).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur-unsur penggerak utama dalam organisasi yang harus selalu belajar dan berkembang, sehingga organisasi juga belajar atau menjadi *learning organization*. Sesuai dengan tuntutan pasar, maka organisasi harus memfokuskan diri pada pelatihan dan pengembangan SDM dalam organisasi melalui berbagai cara.

Pemerintah mendukung perubahan untuk menuju ke arah yang lebih maju dengan mengeluarkan kebijakan yang terkait dengan teknologi informasi di Indonesia, hal tersebut tertuang dalam Instruksi Presiden Nomor 06/2001 tanggal 24 April 2001 tentang Pengembangan dan Pendayagunaan Telematika (Telekomunikasi, Media dan Informatika) di Indonesia yang menyatakan bahwa aparat Pemerintah harus menggunakan teknologi telematika untuk mendukung *good governance* dan percepatan proses demokrasi.

Undang-undang Pendidikan Tinggi Nomor 12 Tahun 2012 menyebutkan bahwa Pendidikan Jarak Jauh (PJJ) bertujuan untuk memberikan layanan Pendidikan Tinggi dalam pendidikan dan pembelajaran. Berkaitan dengan pelayanan publik yang berbasiskan teknologi informasi, UPBJJ UT Bandar Lampung sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi negeri di Lampung yang menganut konsep PJJ telah menggunakan teknologi informasi dalam bentuk *e-administration* sebagai kebutuhan dalam rangka menunjang kegiatan akademik, memberikan pelayanan yang prima kepada mahasiswa serta agar dapat bersaing dengan perguruan tinggi yang lain.

Menurut Bhanti dkk (2011: 1) mendefinisikan *e-administration* sebagai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk melaksanakan operasi organisasi seperti memberikan informasi dan layanan organisasi. Sedangkan menurut Andrianto (2017: 46) bahwa *e-administration* merupakan penyampaian informasi dan pelayanan *online* organisasi melalui internet atau media digital lainnya.

Penerapan e-administrasi di UT menghendaki pengembangan dan pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk tujuan efisiensi dan efektivitas. Pada saat ini penerapan e-administrasi di UT meliputi berbagai bidang sebagai berikut: 1) bahan ajar/profil mata kuliah; 2) *students record system*; 3) kepegawaian; 4) ketatalaksanaan; 5) manajemen aset; 6) penelitian dan pengabdian pada masyarakat; 7) perpustakaan, dan 8) distribusi. Sistem e-administrasi UT ini melibatkan pengembangan aplikasi berbasiskan *relational database*, yang terus disempurnakan sehingga benar-

benar dapat meningkatkan efisiensi, mewujudkan *goal and corporate governance*, serta memberikan layanan terbaik kepada pengguna.

Penerapan *e-administration* UT pada bidang-bidang tersebut merupakan prioritas UT sampai saat ini. Bidang-bidang tersebut secara fundamental mendukung kegiatan operasional UT sebagai suatu institusi *mega-university* yang melayani mahasiswa dalam jumlah besar serta menjangkau mahasiswa yang bertempat tinggal di seluruh pelosok tanah air.

Pada masa mendatang, terbuka kemungkinan bahwa bidang-bidang lain pun akan memanfaatkan *e-administration*, sehingga layanan bagi pengguna menjadi semakin berkualitas, efisien dan mudah didapat oleh mahasiswa serta pengguna jasa lainnya. Dengan demikian visi dan misi UT dapat diwujudkan serta harapan pihak berkepentingan dapat dipenuhi dengan baik. Harus memfokuskan diri pada pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi melalui berbagai cara.

Teknologi merupakan alat untuk mensistematiskan cara maupun kinerja setiap pegawai dalam suatu organisasi, yang telah mengubah pola kehidupan dan pola kerja dengan menggunakan alat teknologi canggih. Dalam rangka menghadapi dunia bisnis yang semakin ketat, maka organisasi harus selalu mampu berubah secara cepat dan terus menerus menyesuaikan diri dengan tuntutan perkembangan di dunia.

## METODE PENELITIAN

Peserta pelatihan adalah pegawai staff administrasi UPB JJ UT Bandar Lampung. Jumlah peserta pelatihan adalah 22 orang yang didasarkan pada jumlah kelompok sasaran yang terdapat pada unit kerja di lingkungan UPB JJ UT Bandar Lampung Tahun 2020. Penyelenggaraan pelatihan penerapan *e-administrasi* ini dilaksanakan di UPB JJ UT Bandar Lampung selama dua bulan (setiap minggunya tiga kali), hal tersebut dikarenakan keterbatasan dana. Adapun biaya penyelenggaraan pelatihan penerapan *e-administrasi* staff administrasi UPB JJ UT Bandar Lampung dibebankan kepada UT.

Metode pelatihan merupakan teknik menyajikan informasi yang tujuannya mengintroduksikan pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada *trainee*/peserta pelatihan. Beberapa metode yang digunakan adalah: 1) metode konferensi atau diskusi; 2) metode pelatihan dalam kelas; 3) metode program terinstruksi; 4) metode instruksi program komputer; 5) metode simulasi; dan 6) metode magang.

Sasaran pelatihan adalah terselenggaranya pelatihan kerja yang menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, profesional dan mampu mengisi serta mengatasi tugas-tugas administrasi yang harus menggunakan teknologi canggih terutama komputer, dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai UPB JJ UT Bandar Lampung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di organisasi pada umumnya dilakukan melalui pelatihan atau *training*. Pelatihan merupakan upaya terencana dari organisasi untuk memfasilitasi karyawan belajar berbagai kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan (Nugraheni, 2014: 7). Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berperan penting dalam kesuksesan pekerjaan. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan dapat menguasai kompetensi yang dilatihkan tersebut, dan kemudian dapat menerapkannya ke dalam pekerjaannya sehari-hari.

Apabila kita menerapkan konsep *learning organization*, maka pelatihan dengan cara konvensional tersebut dianggap kurang mencukupi, karena cenderung hanya melatih keterampilan dasar dan pengetahuan yang terbatas dengan pekerjaan.

Sedangkan bagi organisasi untuk bertahan dalam dunia yang sangat kompetitif dibutuhkan pula karyawan yang inovatif, berpengetahuan dan mampu mencipta.

Untuk mengatasi kelemahan tersebut, beberapa organisasi menerapkan jenis pelatihan yang berperspektif lebih luas, yang disebut *High-leverage training* (Nugraheni, 2014). Jenis pelatihan tersebut mengaitkan materi pelatihan dengan strategi bisnis, visi-misi dan tujuan organisasi secara lebih erat, dengan menggunakan proses desain instruksional untuk menjamin efektivitasnya. Pelatihan jenis tersebut juga membantu menciptakan kondisi kerja yang mendorong belajar berkelanjutan.

Program pelatihan kerja yang dilaksanakan UPBJJ UT Bandar Lampung terbagi menjadi 3, yaitu: 1) institusional (reguler) merupakan pelatihan keterampilan yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK); 2) *Mobile Training Unit* (MTU) merupakan pelatihan keterampilan yang dilaksanakan di luar UPBJJ UT Bandar Lampung; serta 3) Pelatihan Swadana merupakan pelatihan keterampilan yang dilaksanakan di UPBJJ UT Bandar Lampung.

### Evaluasi

Prestasi pegawai (hasil belajar) dalam ujian tulisan, lisan atau performa dipantau dan dievaluasi untuk menyediakan informasi tentang kebutuhan penyempurnaan program pelatihan dan proses pengujian. Misalnya tingkat kegagalan peserta dalam ujian tinggi, mungkin ada masalah dengan program pelatihan atau soal tes. Sedangkan tingkat kegagalan pelatihan ini dapat diterima dan indikator lain memuaskan (kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan), oleh karena itu program pelatihan dapat dipandang efektif.

Pelaksanaan pelatihan dipantau dalam semua *setting* pembelajaran untuk menilai akurasi isi, kecukupan bahan pendukung dan kinerja pelatih/instruktur. Evaluasi pelaksanaan pelatihan mencakup penggunaan evaluasi/reaksi peserta, kritik instruktur dan penilaian berskala kinerja instruktur/pelatih oleh orang yang berkualifikasi. Jika perlu, para instruktur/pelatih ditingkatkan dan bahan pelatihan diperbaiki. Jika bahan pelatihan diubah, perubahan itu perlu disetujui dan didokumentasikan.

Perubahan cakupan, prosedur, peralatan dan fasilitas pekerjaan dipantau untuk mengidentifikasi dampak program pelatihan. UPBJJ UT Bandar Lampung perlu mengetahui waktu dilakukannya perubahan itu untuk menilai kebutuhan mengubah bahan pelatihan. Revisi bahan pelatihan perlu dilakukan sebagai akibat dari perubahan yang terjadi. Sistem formal untuk membuat bahan pelatihan tetap mutakhir merupakan hal yang penting guna menjamin bahwa pelatihan relevan dengan kondisi pelaksanaan pekerjaan. Evaluasi komprehensif program pelatihan dilakukan UPBJJ UT Bandar Lampung secara berkala untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya yang signifikan. Evaluasi ini mencakup semua aspek program pelatihan.

### Dokumentasi

Proses evaluasi dicatat dengan rapi oleh UPBJJ UT Bandar Lampung termasuk tindakan perbaikan yang dilakukan. Dokumen ini diperlukan untuk mengidentifikasi bidang-bidang evaluasi, frekuensi evaluasi dan proses penentuan perubahan yang diperlukan, disetujui, dilacak dan dilaksanakan. Perubahan yang terjadi sebagai akibat dari evaluasi perlu ditinjau ulang, disetujui dan didokumentasikan. Proses ini memperbesar jaminan bahwa yang dilakukan hanya perubahan yang benar-benar diperlukan dan perubahan itu disetujui oleh pimpinan UPBJJ UT Bandar Lampung.

Untuk mempertahankan efektivitas program pelatihan, data analisis pekerjaan haruslah tetap mutakhir. Selama evaluasi dapat juga diidentifikasi kelemahan pelatihan, kebutuhan tambahan yang diperlukan peserta, atau tugas tambahan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Data analisis perlu direvisi untuk mencerminkan adanya informasi baru yang diperoleh dari kegiatan evaluasi (Dharma, 2013: 20).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Tujuan utama adanya pelatihan adalah: 1) perbaikan kinerja; 2) memutakhirkkan keahlian karyawan agar sesuai dengan kemajuan teknologi, yang pada akhirnya dapat bermanfaat baik bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi perusahaan ataupun organisasi lain baik swasta maupun negeri. Komponen dalam pelatihan berupa: 1) kurikulum; 2) metode pelatihan; 3) pelatih/pengajar; serta 4) fasilitas pendukung.

Evaluasi program pelatihan diperlukan untuk menentukan efektif tidaknya program *training*/pelatihan. Evaluasi pelatihan diperoleh dari reaksi peserta, bagaimana tingkah laku peserta, apakah ada perubahan atau tidak dan hasilnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Balai Latihan Kerja sebagai salah satu lembaga milik Depnaker Trans mempunyai fungsi yang sangat vital keberadaannya terutama dalam memberi tambahan keterampilan bagi yang membutuhkan. Karena diantara banyak lulusan mulai Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi merupakan angkatan kerja usia muda yang tidak atau kurang didukung keterampilan yang sangat dibutuhkan oleh dunia kerja. Hal ini disebabkan hasil dari dunia pendidikan *output* nya masih lebih banyak dikuasai oleh teori dan praktek.

Dengan perkembangan teknologi saat ini, terutama teknologi media dan komputer maka penggunaan multimedia secara terintegrasi menjadi bagian penting. Namun di samping teknologi canggih yang mendukungnya, isi materi yang disampaikan adalah yang terpenting. Teknologi yang canggih tidak dapat menutupi kekurangan aspek isi instruksional, melainkan justru akan memperjelas kekurangan tersebut. Isi materi yang didesain secara tepat merupakan kunci jawaban bagi cara penyampaian dengan media apapun.

Kualitas kinerja merupakan suatu modal penting bagi organisasi untuk tetap kompetitif. Dengan tingginya tingkat persaingan, keberhasilan organisasi untuk bertahan dan terus berkembang akan sangat tertumpu kepada manusianya. Untuk itu upaya yang penting dilakukan guna menghasilkan manusia yang memiliki kinerja tinggi adalah pelatihan. Pelatihan sebagai sebuah sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) tidaklah berdiri sendiri melainkan akan terkait dengan proses penentuan diagnosis awal sebelum pelatihan dan implementasi pasca pelatihan.

Tingkat keberhasilan pelatihan secara esensial akan bergantung bagaimana hasil pelatihan tersebut diimplementasikan dalam lingkup pekerjaan. Hal ini merupakan bukti bahwa *transfer of training* telah berjalan secara optimal. Namun demikian terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh yaitu faktor kultural. Faktor kultural turut berpengaruh dalam proses keberhasilan pelaksanaan pelatihan dan implementasinya karena terkait dengan kebiasaan, nilai-nilai dan kepercayaan yang dimiliki oleh orang-orang dalam organisasi ketika bekerja. Untuk itu perlu sebuah sistem manajemen yang multikultural yaitu yang menuntut adanya kompetensi.

### B. Saran

Hendaknya pelatihan semacam ini dilakukan terus menerus, karena dapat menambah pengalaman para pegawai dan keterampilan serta menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Di samping itu, membuat individu (pegawai) menjadi paham tentang apa yang dilakukannya sehari-hari. Diharapkan di waktu yang akan datang dunia pendidikan dapat lebih baik menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan pasar kerja maupun usaha-usaha yang sifatnya mandiri.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberi dukungan baik moril maupun materiil terhadap penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andrianto, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Bhanti, Y.J. (2011). *Hubungan Ketenagakerjaan*. Universitas Terbuka.
- Dharma, A. (2013). *Pusdiklat Pegawai Dinas*.
- Instruksi Presiden Nomor 06/2001 tentang Pengembangan dan Pendayagunaan Telematika (Telekomunikasi, Media dan Informatika) di Indonesia. (2001).
- Nugraheni, E. (2014). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Sistem Belajar Jarak Jauh*. Jakarta.
- Undang-undang Pendidikan Tinggi Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Jarak Jauh (PJJ). (2012).
- Wargahadibrata, R.A. (2014). *Peran Manajemen Multikultural untuk Transfer of Training yang Optimal di dalam Suatu Organisasi*. Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran, Kerja Sama UT, Pustekom, BKKBN.