



Metode Pelatihan *E-Learning* dalam Pengembangan Kinerja Peserta di Balai Diklat KKB Jember

Nani Sintiawati^{1*}, Niswatul Imsiyah², Jessica Rachel Dethan³

^{1,2,3}Universitas Jember, Indonesia

Jl. Kalimantan No. 37, Tegal Boto, Jember, Jawa Timur, Indonesia

*Email: nanisin@unej.ac.id

Received: 11 January 2025; Revised: 07 July 2025; Accepted: 10 September 2025

Abstrak

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi metode pelatihan e-learning dalam pengembangan kinerja peserta pelatihan di Balai Diklat KKB Jember. Penelitian menggunakan pendekatan studi kasus dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipan, studi dokumen, dan focus group discussion yang melibatkan 20 partisipan terdiri dari peserta pelatihan, instruktur, pengelola sistem, dan pejabat struktural. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa implementasi e-learning merupakan proses kompleks yang melibatkan interaksi dinamis antara aspek teknologi, pedagogi, dan karakteristik peserta. Temuan menunjukkan disparitas dalam akses infrastruktur, variasi kemampuan adaptasi teknologi peserta, dan keterbatasan dalam pemanfaatan fitur kolaboratif Learning Management System. Kinerja bervariasi pada setiap aspek, dimana e-learning lebih efektif dalam meningkatkan pemahaman teoritis namun kurang optimal dalam pengembangan keterampilan praktis. Penelitian ini menyoroti perlunya pendekatan yang lebih terpadu dan kontekstual dalam mengimplementasikan e-learning dengan mempertimbangkan keragaman karakteristik peserta dan kebutuhan spesifik pekerjaan.

Kata Kunci: *e-learning*, kinerja, metode, pendidikan dan pelatihan

E-Learning Training Methods in Participant Performance Development at the KKB Jember Training Center

Abstract

This qualitative study aims to describe the implementation of e-learning training methods in the development of trainees' performance at the KKB Training Center in Jember. The study adopts a case study approach, with data collected through in-depth interviews, participant observation, document analysis, and focus group discussions involving 20 participants consisting of trainees, instructors, system administrators, and structural officials. The findings reveal that the implementation of e-learning is a complex process involving dynamic interactions among technological, pedagogical, and participant-related aspects. The results indicate disparities in infrastructure access, variations in participants' technological adaptability, and limitations in the utilization of collaborative features of the Learning Management System. Training performance varies across different aspects, with e-learning being more effective in enhancing theoretical understanding but less optimal in developing practical skills. This study highlights the need for a more integrated and contextualized approach to implementing e-learning by taking into account the diversity of participant characteristics and specific job-related needs.

Keywords: *e-learning*, performance, methods, education and training

How to Cite: Sintiawati, N., dkk., (2025). Metode Pelatihan E-Learning dalam pengembangan Kinerja Peserta di Balai Diklat KKB Jember. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*. 9(2). 170-181. doi: <https://doi.org/10.21831/diklus.v9i2.93079>



PENDAHULUAN

Era Revolusi Industri 4.0 dan 5.0 telah mentransformasi lanskap pendidikan dan pelatihan secara global, termasuk di Indonesia. Perkembangan teknologi digital yang pesat menuntut adaptasi dalam berbagai sektor, tidak terkecuali dalam pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut data Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2024, jumlah pengguna internet di Indonesia diproyeksikan mencapai 221 juta jiwa dari total populasi 278 juta jiwa. Hal ini menunjukkan potensi besar pemanfaatan teknologi digital dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk bidang pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Dalam konteks pelatihan ASN, tuntutan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme menjadi semakin kompleks seiring dengan dinamika perubahan birokrasi dan masyarakat. Penelitian oleh Rahman dkk., (2020) mengungkapkan bahwa transformasi digital dalam pelatihan ASN tidak hanya menjadi sebuah pilihan, melainkan kebutuhan strategis dalam menghadapi tantangan pemerintahan modern. Fleksibilitas dan efisiensi yang ditawarkan oleh sistem pembelajaran elektronik menjadi nilai tambah yang signifikan dalam era yang ditandai dengan mobilitas tinggi dan keterbatasan waktu.

Teori dan Konsep E-Learning dalam Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan komprehensif dalam menganalisis e-learning berdasarkan teori konektivisme Siemens, (2005) yang menekankan bahwa pembelajaran dalam era digital terjadi melalui pembentukan jaringan dan koneksi antara sumber pengetahuan. Teori ini relevan dengan konteks pelatihan ASN di mana peserta perlu membangun jaringan pengetahuan yang terintegrasi dengan tugas pokoknya.

Berdasarkan framework yang dikembangkan oleh Wahono (dalam Mokobombang dkk., 2022) e-

learning dianalisis melalui tiga aspek fundamental:

Pertama, infrastruktur e-learning yang mencakup perangkat keras, jaringan komputer, dan koneksi internet. Menurut Garad dkk., (2021), infrastruktur yang memadai merupakan prasyarat utama keberhasilan implementasi e-learning. Namun, penelitian mereka juga mengungkap bahwa kesiapan infrastruktur tidak selalu linear dengan efektivitas pembelajaran.

Kedua, sistem dan aplikasi e-learning yang dalam konteks Balai Diklat KKB Jember diwujudkan melalui *Learning Management System* (LMS). Irtawanti, (2021) menekankan bahwa keberhasilan sistem ini bergantung pada tiga faktor: individu, organisasi, dan teknologi. Sistem LMS tidak hanya berfungsi sebagai *repository* konten, tetapi juga sebagai platform kolaborasi dan evaluasi.

Ketiga, konten e-learning yang meliputi materi pembelajaran dalam berbagai format digital. Damai, (2021) mengidentifikasi bahwa konten efektif harus memenuhi prinsip *multimedia learning* Mayer, (2009) yang menekankan integrasi teks, visual, dan audio secara harmonis. Konten juga perlu didesain sesuai dengan karakteristik peserta pelatihan.

Kerangka Konseptual Kinerja Peserta Pelatihan

Dalam menganalisis kinerja peserta, penelitian ini mengadopsi model kinerja Mangkunegara, (2017) yang mencakup empat dimensi utama:

Aspek kualitas kerja mengacu pada tingkat akurasi, ketelitian, dan standar profesional dalam pelaksanaan tugas. Menurut Dessler (dikutip Sena, 2022), kualitas kerja tercermin dari kompetensi teknis dan kemampuan menghasilkan *output* yang memenuhi standar organisasi.

Aspek kuantitas kerja merujuk pada volume *output* yang dihasilkan dalam periode tertentu. Mangkunegara, (2017) menekankan bahwa kuantitas harus diimbangi dengan pertimbangan realistik terhadap beban kerja dan kompleksitas tugas.

Aspek pelaksanaan tugas berkaitan dengan pemahaman dan penerapan prosedur kerja yang benar. Sigiana (dalam Rahmawati dkk., 2024) menjelaskan bahwa pelaksanaan tugas yang efektif memerlukan pemahaman mendalam tentang tugas pokok dan fungsi (*tupoksi*).

Aspek tanggung jawab mencakup kesadaran akan kewajiban dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi. Dalam konteks ASN, tanggung jawab erat kaitannya dengan penerapan nilai-nilai BERAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif).

Integrasi E-Learning dan Peningkatan Kinerja

Balai Diklat KKB Jember sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) menghadapi tantangan khusus dalam menyelenggarakan pelatihan bagi ASN yang sebelumnya berstatus sebagai tenaga honorer. Transisi dari penyuluhan KB honorer ke ASN PPPK menuntut penyesuaian kompetensi dan peningkatan kinerja yang signifikan. Perbedaan sistem penilaian, ruang lingkup tugas, dan tanggung jawab antara kedua status tersebut memerlukan pendekatan pelatihan yang komprehensif dan adaptif.

Studi oleh Garad dkk., (2021) menekankan bahwa efektivitas pembelajaran jarak jauh sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur teknologi dan kompetensi kognitif peserta. Dalam konteks Balai Diklat KKB Jember, implementasi *e-learning* melalui *Learning Management System* (LMS) menjadi solusi strategis untuk mengatasi keterbatasan waktu dan lokasi geografis peserta pelatihan. Sistem ini memungkinkan penyuluhan KB yang tersebar di berbagai wilayah untuk mengakses materi pelatihan tanpa harus meninggalkan tugas pokoknya di lapangan.

Temuan penelitian Purwanto & Suratman, (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis *e-learning* terbukti signifikan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di sektor perbankan.

Namun, implementasi dalam konteks pelatihan ASN, khususnya bagi penyuluhan KB, memerlukan pendekatan yang lebih spesifik mengingat karakteristik tugas dan tanggung jawab yang unik. Penyuluhan KB tidak hanya dituntut memiliki pemahaman teknis tentang program kependudukan dan keluarga berencana, tetapi juga kemampuan komunikasi, konseling, dan analisis data yang memadai.

Menurut Supriatna dkk., (2023), keberhasilan implementasi *e-learning* dalam pengembangan karier karyawan generasi milenial di sektor perbankan menunjukkan potensi yang sama untuk diterapkan dalam pelatihan ASN. Karakteristik peserta pelatihan yang didominasi usia produktif (30-35 tahun) sesuai dengan temuan penelitian ini, di mana generasi ini memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang baik dan kebutuhan akan fleksibilitas dalam pembelajaran.

Namun, implementasi *e-learning* dalam pelatihan ASN tidak tanpa tantangan. Penelitian Harwindito & Aisyah, (2020) mengidentifikasi berbagai kendala dalam implementasi *e-learning*, termasuk keterbatasan infrastruktur, variasi kemampuan teknologi peserta, dan kebutuhan konten yang relevan dengan tugas pokok. Dalam konteks Balai Diklat KKB Jember, tantangan ini semakin kompleks mengingat latar belakang peserta yang beragam dan tuntutan profesionalisme sebagai ASN.

Fenomena yang menarik untuk dikaji lebih mendalam adalah belum adanya evaluasi komprehensif mengenai implementasi metode pelatihan *e-learning* dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja peserta pelatihan di Balai Diklat KKB Jember. Studi kuantitatif sebelumnya memang telah membuktikan adanya pengaruh signifikan, namun pemahaman yang mendalam tentang mekanisme, proses, dan konteks implementasi *e-learning* masih perlu dieksplorasi melalui pendekatan kualitatif.

Penelitian oleh Diva & Hikmawan, (2023) menegaskan bahwa *e-learning* sebagai sarana pelatihan dan pengembangan

karyawan memerlukan pendekatan yang holistik, tidak hanya terfokus pada aspek teknologis, tetapi juga pada aspek pedagogis dan psikologis peserta. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini diharapkan dapat mengungkap dimensi-dimensi tersebut secara lebih komprehensif.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam implementasi metode pelatihan *e-learning* dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja peserta pelatihan di Balai Diklat KKB Jember. Pemahaman yang komprehensif tentang fenomena ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan model pelatihan ASN yang efektif dan berkelanjutan di era digital.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi secara mendalam implementasi metode pelatihan *e-learning* dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja peserta di Balai Diklat KKB Jember. Menurut Sugiyono, (2020), pendekatan kualitatif tepat digunakan ketika penelitian bertujuan untuk memahami fenomena secara holistik dalam konteks naturalnya. Desain studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi suatu fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata, di mana batas antara fenomena dan konteks tidak jelas terlihat.

Penelitian ini mengadopsi perspektif fenomenologis untuk memahami pengalaman subjektif peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan berbasis *e-learning*. Sebagaimana ditegaskan oleh Creswell, (2017), pendekatan fenomenologis memungkinkan peneliti untuk memahami makna pengalaman hidup individu terkait dengan suatu konsep atau fenomena tertentu. Dalam konteks ini, fokus penelitian adalah pada bagaimana peserta memaknai pengalaman mereka dalam pelatihan *e-learning* dan bagaimana pengalaman tersebut memengaruhi kinerja profesional mereka.

Karakteristik Partisipan

Penelitian dilakukan di Balai Diklat KKB Jember yang merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa institusi tersebut telah menerapkan sistem pelatihan *e-learning* secara konsisten dalam program pembekalan ASN PPPK selama empat angkatan (21-24) pada tahun 2024.

Partisipan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria tertentu. Sebanyak 20 partisipan terlibat dalam penelitian ini, terdiri dari:

1. 12 orang peserta pelatihan pembekalan ASN PPPK angkatan 21-24 tahun 2024
2. 4 orang instruktur/pengajar pelatihan
3. 2 orang pengelola sistem *e-learning*
4. 2 orang pejabat struktural Balai Diklat

Kriteria inklusi untuk peserta pelatihan meliputi: (1) telah menyelesaikan pelatihan pembekalan ASN PPPK secara lengkap, (2) aktif menggunakan platform *e-learning* selama minimal 80% durasi pelatihan, (3) bersedia berpartisipasi dalam penelitian dengan memberikan informasi yang mendalam, dan (4) memiliki pengalaman kerja sebagai penyuluh KB minimal 2 tahun sebelum pengangkatan sebagai ASN. Variasi partisipan sengaja diciptakan untuk mencakup perbedaan usia, latar belakang pendidikan, dan wilayah tugas.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan. Teknik-teknik yang digunakan meliputi:

Wawancara Mendalam

Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara yang telah disusun sebelumnya berdasarkan kerangka teoritis. Menurut Bryman, (2016), wawancara semi-terstruktur memungkinkan fleksibilitas dalam mengeksplorasi respons partisipan sambil tetap menjaga fokus penelitian. Wawancara dilakukan secara tatap muka dan melalui

platform virtual, masing-masing berdurasi 60-120 menit. Seluruh wawancara direkam dan ditranskripsikan *verbatim* untuk analisis lebih lanjut. Panduan wawancara dikembangkan dengan mempertimbangkan tiga aspek *e-learning* (infrastruktur, sistem, dan konten) serta empat dimensi kinerja (kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab).

Observasi Partisipatif

Observasi dilakukan terhadap proses pelatihan *e-learning*, interaksi peserta dalam forum diskusi *online*, dan penggunaan fitur-fitur *Learning Management System* (LMS). Observasi ini difokuskan pada pola penggunaan, kendala teknis, dan dinamika pembelajaran yang terjadi. Catatan observasi dibuat secara detail menggunakan protokol observasi yang telah disiapkan. Observasi dilakukan dalam tiga fase: awal (minggu pertama pelatihan), tengah (minggu ketiga), dan akhir (minggu kelima) untuk menangkap perkembangan dan perubahan pola interaksi.

Studi Dokumen

Analisis dokumen dilakukan terhadap berbagai sumber tertulis termasuk modul pelatihan, panduan penggunaan LMS, laporan evaluasi pelatihan, kebijakan institusi terkait penyelenggaraan pelatihan *e-learning*, dan *log activity* peserta dalam system.

Menurut Bowen, (2009), analisis dokumen dapat memberikan bukti tambahan yang memperkaya data dari wawancara dan observasi. Analisis dokumen dilakukan terhadap berbagai sumber tertulis termasuk modul pelatihan, panduan penggunaan LMS, laporan evaluasi pelatihan, kebijakan institusi terkait penyelenggaraan pelatihan *e-learning*, dan *log activity* peserta dalam sistem.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dalam empat tahap utama selama periode Juni hingga September 2024. Tahap pertama (Juni) berupa observasi awal dan studi dokumen untuk memahami konteks implementasi *e-learning*. Tahap kedua (Juli-Agustus) merupakan pelaksanaan wawancara mendalam dengan seluruh partisipan. Tahap ketiga (Agustus) berupa observasi lanjutan dan *fokus grup diskusi*. Tahap keempat

(September) berupa triangulasi data dan *member checking* untuk memastikan kelengkapan dan keakuratan informasi.

Proses pengumpulan data dihentikan ketika mencapai titik kejemuhan (*saturation point*), di mana data yang diperoleh sudah tidak lagi memberikan informasi baru yang signifikan terhadap penelitian. Menurut Guest dkk., (2006), dalam penelitian kualitatif, kejemuhan data biasanya tercapai setelah 12-15 wawancara, namun dalam penelitian ini dilakukan 20 wawancara untuk memastikan kelengkapan data dan variasi perspektif.

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*) yang dikembangkan oleh Braun & Clarke, (2006). Proses analisis dilakukan melalui enam tahap:

1. Familiarisasi dengan Data: Membaca berulang-ulang transkrip wawancara, catatan observasi, dan dokumen pendukung untuk memahami *depth* dan *breadth* data. Pada tahap ini, peneliti membuat catatan awal dan menandai poin-poin penting.
2. Pembuatan Kode Awal: Mengidentifikasi dan menandai potongan-potongan data yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Proses *coding* dilakukan secara induktif dan deduktif, dengan mempertimbangkan kerangka teoritis yang ada.
3. Pencarian Tema: Mengelompokkan kode-kode yang memiliki kemiripan konseptual menjadi tema potensial. Tema-tema ini kemudian dipetakan untuk melihat hubungan antartema.
4. Peninjauan Tema: Memeriksa kesesuaian tema dengan kode dan keseluruhan *data set*. Pada tahap ini, tema yang tidak relevan dieliminasi dan tema yang tumpang tindih digabungkan.
5. Pendefinisian dan Pemberian Nama Tema: Mengembangkan peta tematik dan mendefinisikan esensi setiap tema.

Tema-tema utama yang dihasilkan meliputi: adaptasi teknologi, efektivitas konten, dukungan sistem, dan transformasi kinerja.

6. Penyusunan Laporan: Menyajikan analisis dalam narasi yang kohesif dan didukung oleh kutipan data. Pada tahap ini, peneliti memastikan bahwa temuan dapat menjawab pertanyaan penelitian secara komprehensif.

Proses analisis didukung oleh *software NVivo 12* untuk membantu dalam pengorganisasian dan pengelolaan data. Penggunaan *software* ini memungkinkan peneliti untuk melakukan *tracking* terhadap perkembangan analisis dan memastikan konsistensi dalam pengkodean data.

Validitas dan Reliabilitas Data

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian kualitatif ini menerapkan strategi triangulasi melalui dua pendekatan utama. Pertama, triangulasi sumber dilakukan dengan melibatkan berbagai partisipan, yaitu peserta pelatihan, instruktur, pengelola sistem *e-learning*, dan pejabat struktural Balai Diklat, guna memastikan konsistensi temuan dari beragam perspektif. Kedua, triangulasi teknik diterapkan dengan memanfaatkan wawancara mendalam, observasi partisipan, studi dokumen, dan diskusi kelompok terfokus. Penggunaan berbagai metode tersebut memungkinkan konfirmasi silang antar data serta meminimalkan bias, sehingga kredibilitas temuan penelitian dapat diperkuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dinamika Penerapan Infrastruktur Teknologi

Hasil wawancara mendalam dengan pengelola sistem mengungkapkan kompleksitas implementasi infrastruktur *e-learning* yang tidak sesederhana yang diasumsikan sebelumnya. Meskipun secara umum sistem telah berjalan, terdapat tantangan teknis yang signifikan dalam menjamin kestabilan akses bagi semua peserta.

"Kami menghadapi kendala yang berlapis, mulai dari variasi perangkat yang digunakan peserta hingga ketidakmerataan koneksi internet di daerah asal mereka. Tidak semua peserta memiliki akses internet yang stabil, beberapa harus mencari wifi di tempat umum untuk mengakses materi pelatihan." (Pengelola Sistem, Pengalaman 5 tahun)

Temuan ini sejalan dengan penelitian Garad dkk., (2021) yang menyoroti bahwa kesenjangan digital tetap menjadi tantangan utama dalam implementasi *e-learning* di Indonesia, bahkan dalam konteks pelatihan ASN sekalipun. Observasi selama penelitian menunjukkan bahwa 4 dari 8 peserta mengaku mengalami kendala teknis yang mempengaruhi partisipasi mereka dalam pelatihan.

Proses Adaptasi Peserta terhadap Sistem Pembelajaran Digital

Data dari wawancara mengungkapkan variasi yang luas dalam kemampuan adaptasi peserta terhadap sistem *e-learning*. Meskipun sebagian besar peserta termasuk dalam kategori usia produktif (30-35 tahun), ternyata tidak semua memiliki literasi digital yang memadai.

"Saya butuh waktu hampir seminggu hanya untuk memahami cara navigasi di platform ini. Yang membuat frustasi adalah ketika saya sudah berhasil upload tugas, ternyata tidak tersimpan dengan benar." (Peserta 2, Usia 34 tahun)

Fenomena ini memperkuat temuan Harwindito & Aisyah, (2020) tentang adanya *learning curve* yang signifikan dalam adaptasi sistem *e-learning*, bahkan bagi generasi yang dianggap melek teknologi. Observasi menunjukkan bahwa peserta dengan latar belakang teknik atau pengalaman sebelumnya dengan sistem digital menunjukkan adaptasi yang lebih cepat dibandingkan peserta dari latar belakang non-teknis.

Efektivitas Konten dan Materi Pembelajaran

Analisis terhadap modul dan wawancara dengan instruktur

mengungkapkan adanya kesenjangan antara desain konten yang ideal dengan implementasi aktual di lapangan. Meskipun konten telah dirancang sesuai standar, namun efektivitasnya sangat bergantung pada karakteristik individu peserta.

"Kami telah menyusun materi dengan berbagai format - teks, video, infografis. Namun dalam praktiknya, preferensi peserta sangat bervariasi. Ada yang lebih suka teks singkat, ada yang butuh video penjelasan lengkap." (Instruktur 1, Pengalaman 8 tahun)

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Rahman et al., 2020) yang menekankan pentingnya personalisasi konten dalam e-learning untuk mencapai efektivitas pembelajaran. Studi dokumen menunjukkan bahwa tingkat penyelesaian modul bervariasi antara 65-85%, mengindikasikan adanya tantangan dalam engagement peserta.

Dampak E-learning terhadap Kinerja Peserta Pelatihan

Aspek Kualitas Kerja: Peningkatan dan Tantangan

Data kualitatif mengungkapkan dampak yang kompleks terhadap kualitas kerja peserta. Di satu sisi, terdapat peningkatan pemahaman teoritis, namun di sisi lain, penerapan praktis masih menghadapi kendala.

"Saya menjadi lebih memahami prosedur pelaporan yang benar sebagai ASN, tetapi dalam penerapannya di lapangan, masih ada gap antara teori dan praktik." (Peserta 5, Usia 32 tahun)

Temuan ini memperkuat penelitian Purwanto & Suratman, (2022) yang menemukan bahwa e-learning efektif dalam transfer pengetahuan kognitif namun kurang optimal dalam pengembangan keterampilan praktis. Observasi menunjukkan bahwa peserta yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya sebagai honorer cenderung lebih mudah mengaplikasikan pengetahuan baru dibandingkan dengan peserta yang minim pengalaman.

Aspek Kuantitas Kerja: Efisiensi dan Beban Tambahan

Wawancara mengungkapkan persepsi yang beragam mengenai dampak e-learning terhadap kuantitas kerja. Beberapa peserta merasakan peningkatan efisiensi, sementara yang lain justru mengalami beban tambahan. "Dengan e-learning, saya bisa mengulang materi yang tidak dipahami. Tapi di sisi lain, waktu yang dihabiskan untuk memahami sistem ini cukup signifikan." (Peserta 3, Usia 31 tahun)

Fenomena ini sesuai dengan temuan Diva & Hikmawan, (2023) tentang adanya "hidden cost" dalam implementasi e-learning berupa waktu adaptasi dan kurva belajar yang harus dilalui peserta. Data dari studi dokumen menunjukkan bahwa rata-rata peserta menghabiskan 2-3 jam tambahan di luar jadwal resmi untuk menyesuaikan diri dengan sistem.

Pelaksanaan Tugas: Integrasi Pengetahuan Baru

Hasil penelitian menunjukkan variasi dalam kemampuan peserta mengintegrasikan pengetahuan dari e-learning ke dalam tugas sehari-hari. Faktor pengalaman kerja sebelumnya menjadi determinan penting dalam keberhasilan integrasi ini.

"Materi tentang konseling keluarga sangat membantu, tetapi teknik yang diajarkan perlu saya modifikasi agar sesuai dengan kondisi masyarakat di daerah saya." (Peserta 7, Usia 35 tahun)

Temuan ini sejalan dengan penelitian Supriyatna dkk., (2023) yang menekankan pentingnya kontekstualisasi materi e-learning sesuai dengan realitas lapangan. Observasi menunjukkan bahwa peserta yang aktif dalam forum diskusi online cenderung lebih berhasil dalam mengaplikasikan pengetahuan baru dibandingkan dengan peserta yang pasif.

Tanggung Jawab: Perubahan Mindset dan Budaya Kerja

Data kualitatif mengungkapkan proses transformasi mindset dari tenaga honorer menjadi ASN yang tidak selalu linear dan mulus. E-learning berperan sebagai

katalis, namun tidak serta merta mengubah pola pikir.

"Sebagai ASN, tanggung jawab kami lebih besar. E-learning membantu memahami hal ini, tetapi perubahan mindset butuh waktu dan tidak bisa instan." (Peserta 4, Usia 33 tahun)

Temuan ini konsisten dengan penelitian Mangkunegara, (2017) yang menekankan bahwa perubahan budaya kerja memerlukan pendekatan komprehensif yang melampaui sekadar pelatihan teknis. Wawancara dengan atasan langsung peserta mengkonfirmasi bahwa perubahan perilaku kerja terjadi secara bertahap dan bervariasi antar individu.

Faktor Penentu Keberhasilan dan Kegagalan Dukungan Organisasional dan Leadership

Hasil wawancara dengan pejabat struktural mengungkapkan bahwa komitmen organisasi menjadi faktor kritis dalam keberhasilan implementasi e-learning. Namun, komitmen ini tidak selalu diikuti dengan alokasi sumber daya yang memadai. "Kami berkomitmen penuh terhadap digitalisasi pelatihan, tetapi anggaran untuk pengembangan sistem masih terbatas. Kami harus memprioritaskan aspek-aspek tertentu." (Pejabat Struktural 1)

Temuan ini memperkuat penelitian Irtawanti, (2021) tentang pentingnya *alignment* antara strategi digital dan alokasi sumber daya dalam organisasi pemerintah. Studi dokumen menunjukkan bahwa anggaran untuk pengembangan e-learning hanya mencakup 15% dari total anggaran pelatihan.

Interaksi Sosial dan Dukungan Komunitas Belajar

Observasi terhadap forum diskusi online mengungkapkan bahwa interaksi sosial dalam e-learning berkembang secara organik, namun tidak semua peserta terlibat aktif. Terbentuknya komunitas belajar sangat bergantung pada inisiatif individu.

"Forum diskusi sangat membantu, tapi saya perhatikan hanya beberapa orang yang aktif. Sebagian besar hanya membaca tanpa

memberikan kontribusi." (Instruktur 2, Pengalaman 6 tahun)

Fenomena ini sesuai dengan temuan Robani, (2023) tentang pentingnya membangun "*sense of community*" dalam pembelajaran online untuk meningkatkan engagement peserta. Data menunjukkan bahwa hanya 30% peserta yang aktif berkontribusi dalam forum diskusi.

Evaluasi dan Mekanisme Umpam Balik

Wawancara dengan pengelola sistem mengungkapkan tantangan dalam merancang mekanisme evaluasi yang komprehensif untuk sistem e-learning. Evaluasi cenderung fokus pada aspek kuantitatif daripada kualitatif.

"Kami memiliki data lengkap tentang login, durasi belajar, dan nilai kuis. Namun sulit mengukur pemahaman konseptual dan kemampuan aplikasi melalui sistem ini." (Pengelola Sistem)

Temuan ini konsisten dengan penelitian Bhismantara dkk., (2024) tentang keterbatasan sistem evaluasi konvensional dalam mengukur outcomes pembelajaran yang kompleks dalam e-learning.

Pembahasan

Dinamika Implementasi Metode Pelatihan E-learning dalam Meningkatkan Kinerja Peserta

Temuan penelitian mengungkap kompleksitas implementasi metode pelatihan e-learning yang tidak dapat dipandang sebagai proses linier. Berdasarkan teori konektivisme (Siemens, 2005), seharusnya e-learning memfasilitasi pembentukan jaringan pengetahuan yang terintegrasi. Namun dalam praktiknya, penelitian ini menemukan bahwa pembentukan jaringan tersebut terhambat oleh disparitas kemampuan teknis peserta. Partisipan mengalami kesulitan yang signifikan dalam memahami navigasi platform e-learning, yang memerlukan waktu relatif lama, serta menghadapi kendala teknis pada proses pengunggahan tugas yang menyebabkan hasil unggahan tidak tersimpan secara optimal. Fenomena ini menunjukkan bahwa teori konektivisme

tidak secara otomatis teraktualisasi tanpa mempertimbangkan variasi literasi digital peserta.

Dalam kerangka *e-learning* menurut Wahono (dalam Mokobombang dkk., 2022), aspek infrastruktur memang menjadi prasyarat dasar. Namun temuan penelitian ini memperdalam pemahaman dengan mengungkap bahwa kesiapan infrastruktur tidak menjamin efektivitas pembelajaran. Meskipun perangkat dan jaringan secara teknis tersedia, ketidakstabilan koneksi internet di daerah tertentu menciptakan pengalaman belajar yang tidak merata. Hal ini sejalan dengan temuan Garad dkk., (2021) tentang pentingnya mempertimbangkan aspek kesetaraan akses dalam implementasi *e-learning*.

Efektivitas Konten dan Dampaknya terhadap Kinerja

Pada aspek konten *e-learning*, temuan penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara prinsip *multimedia learning* Mayer, (2009) dengan implementasi aktual. Meskipun konten telah dirancang dalam berbagai format, efektivitasnya sangat bergantung pada karakteristik individu peserta. Kondisi di lapangan menemukan bahwa pengelola dan instruktur telah mengembangkan materi pembelajaran dalam berbagai format media, namun efektivitas pemanfaatannya dipengaruhi oleh perbedaan preferensi belajar peserta yang beragam. Temuan ini mengindikasikan bahwa pendekatan *one-size-fits-all* dalam pengembangan konten *e-learning* tidak efektif untuk meningkatkan kinerja peserta.

Berkaitan dengan dimensi kinerja menurut Mangkunegara, (2017), penelitian ini menemukan bahwa *e-learning* memberikan dampak yang berbeda pada setiap aspek. Pada aspek kualitas kerja, *e-learning* efektif dalam meningkatkan pemahaman teoritis namun kurang optimal dalam mengembangkan keterampilan praktis. Partisipan menunjukkan peningkatan pemahaman terhadap prosedur pelaporan yang sesuai dengan ketentuan sebagai Aparatur Sipil Negara, namun masih ditemukan kesenjangan antara penguasaan

konseptual dan implementasi praktis di lingkungan kerja. Temuan ini memperkuat penelitian Purwanto & Suratman, (2022) tentang keterbatasan *e-learning* dalam mengembangkan keterampilan praktis.

Lebih lanjut, temuan ini menunjukkan bahwa desain konten *e-learning* tidak cukup hanya berorientasi pada keberagaman format media, tetapi perlu mempertimbangkan keselarasan antara tujuan pembelajaran, kompleksitas materi, dan konteks kerja peserta. Ketidaksesuaian antara karakteristik konten dan kebutuhan praktis peserta berpotensi menyebabkan pembelajaran bersifat dangkal (*surface learning*), sehingga transfer pengetahuan ke dalam praktik kerja menjadi terbatas. Dalam konteks pelatihan ASN, kondisi ini berdampak pada rendahnya efektivitas *e-learning* dalam membentuk kompetensi aplikatif yang menuntut keterampilan prosedural dan pengambilan keputusan di lapangan.

Selain itu, keterbatasan *e-learning* dalam mengembangkan keterampilan praktis juga berkaitan dengan minimnya aktivitas pembelajaran yang bersifat autentik, seperti simulasi kontekstual, studi kasus berbasis masalah nyata, dan umpan balik langsung dari instruktur. Padahal, menurut perspektif pengembangan kinerja, pembelajaran akan lebih bermakna apabila peserta dilibatkan secara aktif dalam situasi yang merepresentasikan tantangan kerja sesungguhnya. Dengan demikian, tanpa penguatan strategi pedagogis yang kontekstual dan berorientasi pada praktik, *e-learning* cenderung berfungsi sebagai sarana transfer informasi dibandingkan sebagai instrumen pengembangan kinerja secara komprehensif.

Tantangan dalam Peningkatan Kuantitas dan Pelaksanaan Tugas

Pada aspek kuantitas kerja, temuan penelitian mengungkap paradoks dimana *e-learning* di satu sisi memberikan fleksibilitas waktu belajar, namun di sisi lain menciptakan beban tambahan berupa waktu adaptasi teknologi. *E-learning* memberikan fleksibilitas bagi peserta untuk mengulang

materi pembelajaran yang belum dipahami, namun implementasinya menuntut alokasi waktu yang relatif besar untuk proses adaptasi terhadap sistem pembelajaran. Fenomena ini sesuai dengan temuan Diva & Hikmawan, (2023) tentang adanya *hidden cost* dalam implementasi *e-learning* yang sering terabaikan.

Dalam aspek pelaksanaan tugas, penelitian ini menemukan bahwa keberhasilan integrasi pengetahuan baru sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja sebelumnya. Peserta dengan latar belakang sebagai penyuluh KB honorer menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih baik dibandingkan peserta dengan latar belakang berbeda. Temuan ini mendukung teori Mangkunegara, (2017) tentang pentingnya mempertimbangkan faktor pengalaman dalam penilaian kinerja. Namun demikian, kontekstualisasi materi tetap menjadi tantangan, seperti temuan di lapangan terkait materi pelatihan konseling keluarga dinilai relevan dan bermanfaat, namun penerapan teknik yang diajarkan memerlukan penyesuaian kontekstual agar selaras dengan karakteristik dan kebutuhan masyarakat setempat.

Paradoks pada aspek kuantitas kerja menunjukkan bahwa fleksibilitas *e-learning* tidak secara otomatis meningkatkan produktivitas peserta. Waktu yang diperlukan untuk adaptasi teknologi berpotensi mengurangi waktu efektif pelaksanaan tugas, sehingga fleksibilitas belajar justru dapat berubah menjadi beban kerja terselubung apabila tidak didukung oleh kesiapan sistem dan pendampingan yang memadai. Kondisi ini menegaskan bahwa peningkatan kuantitas kerja melalui *e-learning* sangat bergantung pada kematangan teknologi dan literasi digital peserta.

Pada aspek pelaksanaan tugas, pengalaman kerja berfungsi sebagai faktor penentu dalam keberhasilan transfer pembelajaran. Peserta dengan pengalaman sebagai penyuluh KB honorer lebih mampu mengintegrasikan materi pelatihan ke dalam praktik kerja, sementara peserta dengan latar belakang berbeda memerlukan adaptasi dan pendampingan tambahan. Selain itu, materi

pelatihan yang bersifat umum menuntut penyesuaian kontekstual agar relevan dengan karakteristik masyarakat setempat, sehingga *e-learning* perlu dirancang lebih adaptif untuk mendukung penerapan pengetahuan secara efektif di lapangan.

Transformasi Tanggung Jawab dan Budaya Kerja

Pada aspek tanggung jawab, penelitian ini mengungkap bahwa *e-learning* berperan sebagai katalis transformasi *mindset* dari tenaga honorer menjadi ASN, namun proses ini tidak berlangsung instan. Peserta menyadari peningkatan pemahaman mengenai tanggung jawab profesional sebagai Aparatur Sipil Negara melalui *e-learning*, namun internalisasi nilai dan perubahan pola pikir berlangsung secara bertahap dan memerlukan waktu yang berkelanjutan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Mangkunegara, (2017) bahwa perubahan budaya kerja memerlukan pendekatan komprehensif yang melampaui pelatihan teknis.

Lebih lanjut, peran *e-learning* dalam membentuk tanggung jawab profesional cenderung berfungsi sebagai pemicu kesadaran kognitif dibandingkan sebagai instrumen pembentuk perilaku secara langsung. Proses internalisasi nilai ASN membutuhkan penguatan berkelanjutan melalui pengalaman kerja nyata, keteladanan pimpinan, serta dukungan budaya organisasi yang konsisten. Tanpa integrasi antara pembelajaran daring dan praktik organisasi, perubahan *mindset* berisiko berhenti pada tataran pemahaman normatif dan belum sepenuhnya terwujud dalam perilaku kerja sehari-hari. Oleh karena itu, *e-learning* perlu diposisikan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih holistik untuk mendukung transformasi tanggung jawab dan etos kerja ASN secara berkelanjutan.

Implikasi terhadap Tujuan Penelitian

Berdasarkan temuan tersebut, dapat dipahami bahwa metode pelatihan *e-learning* dalam meningkatkan kinerja peserta

pelatihan di Balai Diklat KKB Jember merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai dinamika. Keberhasilan implementasinya tidak hanya bergantung pada kesiapan teknologi, tetapi juga pada faktor-faktor non-teknis seperti karakteristik peserta, dukungan organisasi, dan kesesuaian konten dengan kebutuhan riil pekerjaan. Temuan penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang mekanisme implementasi *e-learning* dan dampaknya terhadap berbagai dimensi kinerja, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam pengembangan kebijakan pelatihan ASN di masa depan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan *e-learning* dalam pengembangan kinerja peserta di Balai Diklat KKB Jember berlangsung melalui proses yang bertahap, adaptif, dan kontekstual. Proses pengembangan kinerja diawali dengan peningkatan pemahaman kognitif peserta terhadap kebijakan, prosedur kerja, dan tanggung jawab profesional sebagai ASN, yang kemudian diikuti dengan proses adaptasi terhadap sistem *e-learning* serta upaya penerapan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas di lapangan.

Secara faktual, hasil pengembangan kinerja yang dicapai menunjukkan variasi pada setiap dimensi kinerja. Pada aspek kualitas kerja, *e-learning* terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman teoretis dan ketepatan prosedural, khususnya terkait administrasi dan pelaporan, namun masih terbatas dalam mengembangkan keterampilan praktis yang membutuhkan pengalaman langsung. Pada aspek kuantitas kerja, *e-learning* memberikan fleksibilitas belajar yang mendukung keberlanjutan proses pembelajaran, meskipun diimbangi dengan meningkatnya beban waktu adaptasi teknologi. Pada aspek pelaksanaan tugas, terjadi peningkatan kemampuan integrasi pengetahuan baru dengan pengalaman kerja sebelumnya, terutama pada peserta yang telah memiliki latar belakang pekerjaan yang relevan. Sementara itu, pada aspek tanggung

jawab, *e-learning* berkontribusi terhadap peningkatan kesadaran profesional dan pembentukan sikap kerja sebagai ASN, meskipun perubahan mindset dan budaya kerja berlangsung secara gradual dan membutuhkan dukungan berkelanjutan.

Dengan demikian, pengembangan kinerja melalui metode pelatihan *e-learning* tidak hanya menghasilkan peningkatan kompetensi secara kognitif, tetapi juga mendorong perubahan perilaku dan sikap kerja secara bertahap. Hal ini menegaskan bahwa efektivitas *e-learning* dalam pengembangan kinerja sangat bergantung pada integrasi antara desain pembelajaran, karakteristik peserta, serta konteks penerapan di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhismantara, B. S., Iskandar, M. Y., Wijayanti, H. T., Widiaستuti, A., Wulandari, T., & Rokhim, H. N. (2024). Upaya peningkatan kompetensi guru dalam pemanfaatan teknologi pada kegiatan pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 74–80.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Creswell, J. W. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Pustaka Pelajar.
- Damai, I. W. (2021). Inovasi pembelajaran e-learning matematik melalui platform era Covid-19. *Prosiding Webinar Nasional IAHN-TP Palangkaraya*, 121–133.
- Diva, A. S., & Hikmawan, R. (2023). Pemanfaatan metode e-learning sebagai sarana pelatihan dan pengembangan karyawan perusahaan (studi literature review). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(16), 37–50.
- Garad, A., Al-Ansi, A., & Qamari, I. N. (2021). The role of e-learning infrastructure and cognitive competence in distance

- learning effectiveness during the Covid-19 pandemic. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 40(1), 81–91.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82.
- Harwindito, B., & Aisyah, D. (2020). Implementasi e-learning berbasis Aerofood Learning Center terhadap kinerja karyawan di PT Aerofood ACS. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 13(2), 132–143.
- Irtawanti, S. H. (2021). Pemanfaatan e-learning untuk meningkatkan kualitas belajar. *Journal Scientific of Mandalika*, 2(1), 15–19.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mayer, R. E. (2009). *Multimedia learning* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Mokobombang, S. A., Kembuan, E. D. R., Daud, M., Semueil, I. D., & Tulaka, T. (2022). Analisis pembelajaran e-learning terhadap hasil belajar mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknik Bangunan Universitas Negeri Manado. *Jurnal Gearbox Pendidikan Teknik Mesin*, 3(2), 11–21.
- Purwanto, R. C., & Suratman, A. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan melalui metode e-learning terhadap kinerja sumber daya manusia PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(4), 254–266.
- Rahman, M. A., Amarullah, R., & Hidayah, K. (2020). Evaluasi penerapan model pembelajaran e-learning pada pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(1), 101–116.
- Rahmawati, I., Suherman, S., & Fauzi, A. (2024). Kinerja pendamping Program Keluarga Harapan dalam membantu menstabilkan perekonomian masyarakat di Kecamatan Mauk. *Jurnal Niara*, 17(1), 117–124.
- Robani, B. (2023). Pengelolaan e-learning dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Negeri Bandar Lampung. *Jurnal Pendidikan Islam*, 15(1), 45–62.
- Sena, M. A. (2022). *Analisis kualitas kerja pegawai pada kantor pusat Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan* [Thesis]. Politeknik STIA LAN Makassar.
- Siemens, G. (2005). Connectivism: A learning theory for the digital age. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 2(1), 3–10.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabetika*.
- Supriyatna, D., Purnawanti, F., Arta, D. N. C., Rais, R., & Saputra, A. S. (2023). Pengaruh e-learning sebagai pengembangan karir terhadap karyawan generasi milenial di Bank Central Asia (BCA). *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 52–61.