

DESAIN PELATIHAN PADA MASA PENDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PENERAPAN METODE CONSTRUCTIVE LEARNING PADA PENYAMPAIAN PEMBELAJARAN VIRTUAL LEARNING)

Siti Choiriyah dan Setyo Riyanto

Universitas Mercubuana, Jakarta

Email: 55119110069@student.mercubuana.ac.id dan setyoriyanto@mercubuana.ac.id

Abstrak

Program pelatihan dan pengembangan di BP Jamsostek tetap berlangsung di tengah pandemic Covid-19. Wabah virus corona telah menjadi issue global sejak WHO telah mengumumkannya pada pertengahan bulan Maret 2020. Dampaknya berimbas pada seluruh lapisan negeri serta mengubah berbagai segi kehidupan tanpa terkecuali pekerjaan, pendidikan dan pelatihan. BP Jamsostek sebagai lembaga public yang bergerak dalam bidang jaminan sosial ketenagakerjaan melalui Deputi Direktur Bidang Learning turut merasakan dampaknya. Berbagai pelatihan yang seharusnya dilaksanakan secara tatap muka (face-to-face) dihentikan sejalan dengan merebaknya penyebaran Covid-19. Kondisi ini memerlukan penyesuaian baik metode pembelajaran maupun waktu pelaksanaannya. Desain pelatihan dirancang sedemikian rupa agar tujuan dan sasaran organisasi tercapai yakni dengan metode pembelajaran constructive learning dengan penyampaian pembelajaran berbasis digital yakni virtual learning dengan menggunakan aplikasi zoom cloud dan Learning Management System/LMS atau e-learning BP Jamsostek. Era globalisasi menuntut setiap generasi untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi teknologi khususnya internet saat ini sangat mempengaruhi segenap aspek kehidupan, termasuk pada bidang pendidikan dan pengembangan yang ada di organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana BP Jamsostek mendesain pelatihan dan melaksanakan pelatihan yang berlangsung pada masa pandemic Covid-19. Program pelatihan di desain dengan metode constructive learning yang menekankan pada keaktifan peserta dengan penyampaian pembelajaran virtual learning untuk memenuhi tujuan bisnis organisasi. Tujuannya adalah memenuhi pengetahuan, memperkuat ketrampilan sikap dan perilaku karyawan dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam mas pandemic Covid-19. Dari hasil observasi menunjukkan bahwa desain pelatihan program dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran desain pelatihan yang telah dirancang. Segenap element pelatihan berepran serta aktif dalam pelaksanaan program ini. Program ini terselenggara tidak hanya untuk memenuhi program kerja dari organisasi namun juga sebagai langkah positif dalam membantu pemerintah dalam menekan penyebaran Covid-19 di Indonesia. .

Kata kunci: *Desain Pelatihan; Constructiive Learning; Virtual Learning; Pelatihan pada masa Pandemi Covid-1; Zoom Cloud Meeting*

Pendahuluan

Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di Era Revolusi Industri 4.0 merupakan fenomena yang timbul atas kebutuhan revolusi industri dengan menyesuaikan kurikulum baru sesuai situasi saat ini. Kurikulum tersebut mampu membuka sisi jendela dunia melalui genggamannya contohnya adalah memanfaatkan internet of things (IOT). Di sisi lain instruktur/pemateri juga memperoleh lebih banyak referensi dan metode pengajaran dari kemampuannya memanfaatkan internet.

Pelatih dan spesialis pendidikan dalam bisnis, organisasi nirlaba, dan lembaga pemerintah secara tradisional memandang perkembangan teknologi komunikasi untuk memperkuat pembelajaran jarak jauh. Setelah satu abad perubahan dan inovasi yang dramatis, tampaknya integrasi teknologi telekomunikasi dan satelit siap untuk mendukung peningkatan yang signifikan dalam interaktivitas, kolaborasi, dan penyampaian pendidikan dan pelatihan jarak jauh secara real-time. Ada lonjakan minat yang semakin meningkat sekarang dalam konferensi video perusahaan, sistem dukungan kinerja elektronik, dan kursus berbasis web online oleh bisnis dan industry. (Schreiber & Berge, 1998).

BPJS Ketenagakerjaan (BP Jamsostek) adalah badan hukum publik yang dipercaya pemerintah untuk melaksanakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Sebagai lembaga hukum publik yang dipercaya pemerintah untuk melaksanakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Maka BP Jamsostek harus menyiapkan Sumber Daya Manusia yang unggul dan berdaya saing. Salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan bagi segenap insan BP Jamsostek. Dampak dari pelatihan ini tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Indonesia saat ini tengah menghadapi hari-hari melawan Covid-19. Virus Covid-19 saat ini telah membuat resah seluruh dunia. Covid-19 yang terdeteksi pertama kali di Wuhan ini sekarang telah menyebar ke 200 negara. Virus ini menular secara cepat serta sudah menyebar ke wilayah lain di Cina juga sejumlah negara, termasuk Indonesia. Corona virus ialah kumpulan virus yang dapat menginfeksi sistem pernapasan (Santosa, 2020) virus ini tidak hanya menyebar di Indonesia, namun juga menjadi issue global yang sampai saat ini belum ditemukan vaksinnnya. Penyesuaian sistem kerja, sistem belajar pelaksanaan beribadah dan implementasi protocol pencegahan Covid-19 merupakan beberapa hal yang harus dipatuhi.

Sistem kerja dan sistem belajar melalui online ataupun jika terdapat pelayanan secara manual harus mengimplementasikan protocol pencegahan Covid-19 dengan mengukur suhu, menyediakan tempat cuci tangan/handsanitizer dan *physical distancing*.

Dalam rangka memenuhi tantangan tersebut, BP Jamsostek mewujudkannya dengan membentuk organisasi yang pembelajar (*learning organization*) dengan memanfaatkan pemahaman yang kuat pada penggunaan teknologi digital/ internet serta pemahaman pengelolaan waktu dalam bekerja (*time management*). Dalam

mewujudkannya, diperlukan dukungan dari desainer pelatihan dalam menerapkan desain instruksional pembelajaran.

Desain instruksional adalah proses pengambilan keputusan: “Tujuannya adalah untuk memilih metode pembelajaran terbaik yang diberikan dengan hasil tertentu yang ingin dicapai oleh instruksi, dan kondisi tertentu di mana instruksi akan terjadi. (Seel, Lehmann, Blumschein, & Podolskiy, 2017).

Dalam mewujudkan pembelajaran selama pandemi adalah dengan memanfaatkan pelatihan berbasis online dengan sistem virtual learning yang dilaksanakan secara pembelajaran jarak jauh/distance learning.

BP Jamsostek mengadakan program pelatihan dan pengembangan berbasis digital atau dengan jarak jauh pada modul time management. Penyampaian materi ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang positif di tengah pandemic Covid-19 serta dapat menumbuhkan kesadaran bagi karyawan dalam pengelolaan waktu bekerja yang efektif dalam menghadapi masa pandemi Covid-19.

Studi kasus membantu organisasi menjawab pertanyaan seperti bagaimana memaksimalkan pemanfaatan teknologi untuk memberikan pelatihan jarak jauh dan proses dan prosedur organisasi apa yang dapat membantu dalam melembagakan upaya pelatihan jarak jauh (Schreiber & Berge, 1998).

Di tengah merebaknya pandemic Covid-19, pelatihan juga dapat dilaksanakan berdasarkan desain pelatihan dengan menyesuaikan waktu dan teknis tertentu dengan membawa perubahan yang positif di tengah situasi pandemic. Pemahaman yang diberikan oleh instruktur dengan metode constructive learning yang menekankan pada keaktifan peserta dengan mengkolaborasikan pemanfaatan teknologi informasi dalam penyampaian pembelajarannya melalui virtual learning dapat diwujudkan untuk membentuk Sumber Daya Manusia yang unggul dan berdaya saing.

A. Desain Pelatihan

Desain pelatihan bermakna adanya keseluruhan, struktur, kerangka, atau outline, dan urutan atau sistematika kegiatan pelatihan (Gagnon & Collay, 2001). Proses desain pelatihan mengacu pada pendekatan sistematis untuk mengembangkan program pelatihan. Desain pelatihan berkaitan dengan penyusunan program pelatihan yang mempertimbangkan aspek organisasi, pekerjaan, dan individu (Noe & Kodwani, 2018). Desain pelatihan berkaitan dengan penyusunan program pelatihan yang mempertimbangkan aspek organisasi, pekerjaan dan individu (Hariyanto, Purnomo, & Bawono, 2011).

Menurut (Levy, 2003) Ada lima faktor lainnya yang perlu dipertimbangkan dalam merancang program belajar jarak jauh melalui online. Keloma faktor tersebut adalah visi dan perencanaan, kurikulum, pelatihan dukungan staf, layanan peserta, pelatihan dan dukungan peserta, serta hak cipta dan kepemilikan intelektual.

Desain pelatihan ini tentu saja berdasarkan dengan strategi manajemen dalam mengembangkan kemampuan karyawan. Pengembangan merupakan upaya untuk

meningkatkan kemampuan karyawan di lingkungan kerja untuk menangani berbagai tugas Thomas , et. al dalam (Bakti & Riyanto, n.d.).

B. Pelatihan

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam kaitannya dengan kegiatan ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya untuk meningkatkan keterampilan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuannya juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia (Riyanto, Yanti, & Ali, 2017).

Pelatihan adalah kegiatan reflektif yang memungkinkan pembelajar untuk memanfaatkan pengalaman sebelumnya untuk memahami dan mengevaluasi masa kini, sehingga membentuk tindakan masa depan dan merumuskan pengetahuan baru (Carnell, Lodge, Wagner, Watkins, & Whalley, 2005).

C. Virus Corona/Covid-19

Penyakit coronavirus (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh coronavirus yang baru ditemukan. Sebagian besar orang yang terinfeksi virus COVID-19 akan mengalami penyakit pernapasan ringan hingga sedang dan sembuh tanpa memerlukan perawatan khusus. Orang yang lebih tua, dan mereka yang memiliki masalah medis mendasar seperti penyakit kardiovaskular, diabetes, penyakit pernapasan kronis, dan kanker lebih mungkin mengembangkan penyakit serius. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengumumkan bahwa virus corona (Covid-19) dikategorikan sebagai pandemic global. Hal ini disampaikan oleh Direktur Jenderal Tedros Adhanom Ghebreyesus pada konferensi pers yang berlangsung pada tanggal 11 Maret 2020 (Utomo, 2020).

D. Constructive Learning

Teori pembelajaran konstruktivisme adalah filsafat yang meningkatkan pertumbuhan logis dan konseptual peserta. Ide utama dari pembelajaran konstruktivisme adalah pembangunan pembelajaran manusia sehingga peserta membangun pengetahuan baru berdasarkan pengalaman sebelumnya (Bada & Olusegun, 2015).

Menurut (Phillips, 1995), Hal pertama yang perlu dilakukan bahwa peserta didik membangun pemahaman baru menggunakan apa yang mereka miliki, mereka ketahui. Tidak ada tabula rasa di mana pengetahuan baru terukir. Sebaliknya, peserta didik datang untuk belajar situasi dengan pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya, dan bahwa pengetahuan sebelumnya memengaruhi apa yang baru atau pengetahuan yang dimodifikasi. Peserta akan akan membangun dari pengalaman belajar baru. Yang kedua adalah bahwa pembelajaran ini lebih aktif daripada pasif. Peserta didik menghadapi pemahaman mereka dalam permasalahan dari apa yang mereka hadapi pada situasi pembelajaran baru. Jika yang didapati peserta didik tidak konsisten dengan pemahaman mereka saat ini, Maka pemahaman mereka dapat berubah untuk mengakomodasi pengalaman baru. Peserta didik tetap aktif selama proses ini. Mereka menerapkan pemahaman saat ini, mencatat elemen-

elemen yang relevan dalam pengalaman pembelajaran baru, menilai konsistensi pengetahuan sebelumnya dan yang muncul, dan berdasarkan penilaian itu, mereka dapat memodifikasi pengetahuan.

E. Virtual Learning

Menurut (Rothwell et al., 2010) Virtual Group Learning untuk berkomunikasi, berbagi informasi dan presentasi, serta mengumpulkan dan menganalisis data. Meskipun konferensi video dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas ini, Web biasanya lebih hemat biaya dan langsung. Namun, dengan konvergensi media dan peningkatan kemampuan jaringan, pengguna dapat melakukan pertemuan web dan menggunakan konferensi video atau perangkat lain secara lancar melalui internet tanpa mengganggu rapat. Ada tiga jenis pertemuan Web Virtual (1) Kolaborasi Web, (2) Konferensi Web; dan (3) Webcast.

Web Conference mirip dengan pertemuan tatap muka yang dapat memasukkan presentasi individu, dokumen berbagi, dan interaksi di antara banyak orang. Sangat bermanfaat bagi dua hingga lima puluh orang jika interaksi tingkat tinggi terjadi di antara peserta, atau untuk kelompok yang terdiri dari dua hingga seratus orang jika interaksi tingkat rendah dilakukan.

Interaksi selama Web Conference dilakukan dua arah. Itu sangat efektif untuk kegiatan kelompok kecil. Web Conference juga dapat menyertakan berbagi dokumen dan file dengan komputer. Anggota kelompok bahkan dapat berbicara satu sama lain jika komputer mereka dilengkapi dengan kartu suara atau mikrofon. Anggota grup juga dapat berkolaborasi menggunakan papan tulis atau pesan teks, berbagi aplikasi atau berpartisipasi dalam polling atau demonstrasi perangkat lunak. VoIP (Voice over Internet Protocol) memfasilitasi penggunaan keduanya dan komunikasi suara untuk mendorong kolaborasi melalui internet.

F. e-Learning

e-learning merupakan pelatihan yang memanfaatkan berbagai teknologi pelatihan baru seperti pelatihan berbasis web dan CD-ROM (Burgess & Russell, 2003). e-Learning saat ini mengacu pada penggunaan teknologi jaringan untuk merancang, memberikan, memilih, mengelola, dan memperluas pembelajaran dan kemungkinan yang disediakan oleh internet untuk menawarkan kepada pengguna pembelajaran yang sinkron dan sinkron, sehingga mereka dapat mengakses konten program kapan saja dan di mana pun ada adalah koneksi internet (Ghislandi, 2012).

G. Aplikasi Zoom

Zoom adalah layanan konferensi video berbasis cloud yang dapat Anda gunakan untuk secara virtual bertemu dengan orang lain - baik dengan video atau hanya audio atau keduanya, semuanya saat melakukan obrolan langsung - dan memungkinkan Anda merekam sesi tersebut untuk dilihat nanti (Tillman. Maggie, n.d.).

Dengan memberikan kesempatan kepada peserta untuk berinteraksi dengan berbagai sumber belajar yang tersedia melalui internet, ketrampilan peserta dalam belajar sepanjang hayat akan meningkat dan melalui diskusi online peserta akan

menguasai ketrampilan komunikasi yang bertanggungjawab dan professional. (Anderson, 2006).

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu berupa mendeskripsikan atau menggambarkan desain pelatihan pada modul time management yang disusun menyesuaikan kondisi saat pandemic Covid-19.

Konseptualisasi penelitian kualitatif dalam ilmu-ilmu sosial. tentu memerlukan model manusia tertentu (lihat di atas): manusia sebagai subjek atau objek penelitian dianggap mampu (refleksi diri), bertindak di dalam dan di atas dunia, dan berkomunikasi. Oleh karena itu untuk konseptualisasi proses belajar teori-teori itu akan paling tepat yang tidak menutupi, tetapi model ini sangat mampu untuk merefleksikan diri sendiri-seperti halnya, misalnya, teori pembelajaran konstruktivis (Breuer & Schreier, 2007).

Penelitian ini menggunakan data mixed, yaitu data primer adalah studi literatur dan data sekunder dari sumber lain yaitu observasi pada pelaksanaan program pelatihan. Analisis data dilakukan secara induktif. Analisis ini digunakan untuk mengetahui fakta empiris dengan mempelajari, menganalisis, menafsirkan, dan menarik kesimpulan yang ada di lapangan.

Hasil dan Pembahasan

Dalam mewujudkan *learning organization*, BP Jamsostek terus melakukan langkah-langkah inovatif dalam pengorganisasian kreativitas, kecakapan serta transfer ilmu pengetahuan. Langkah yang diambil adalah dengan mendesain dan melaksanakan pelatihan & pengembangan bagi karyawan pada pengelolaan waktu dalam bekerja yang selanjutnya diharapkan mampu memperbaiki perilaku.

Program ini dilaksanakan pada saat pandemic Covid-19, sebagai langkah dinamis organisasi dalam mengikuti perubahan dan perkembangan lingkungan guna memberikan manfaat dan layanan optimal bagi peserta BP Jamsostek dengan pengelolaan dana jaminan sosial yang penuh kehati-hatian dan kepercayaan publik.

Adapun desain pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh BP Jamsostek pada Modul Time Management terdiri dari penetapan tujuan pelatihan, sasaran pelatihan, pelaksanaan program, klasifikasi peserta, instruktur, waktu & tempat kegiatan, evaluasi pembelajaran dan anggaran. Langkah-langkah dalam pembuatan desain pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Program

Para peserta diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dalam pengelolaan waktu bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai kualitas kerja yang optimal.

2. Sasaran Program

Setelah mengikuti program Time Management antara lain: (1) peserta diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran diri dan kepedulian pada pemanfaatan waktu yang efektif. (2) Dapat mengembangkan pola pikir untuk mengatasi hambatan manajemen

waktu dan bekerja secara efektif. (3) Dapat menggunakan alat-alat untuk merencanakan, mengorganisir dan mengelola waktu yang dimiliki.(4) Dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan produktivitas dengan bekerja lebih cerdas.

3. Pelaksanaan Program

a. Pre Class Based

Peserta diberikan tugas untuk menyelesaikan tugas awal melalui Learning Managemen System (LMS) e-learning BP Jamsostek yang terkait dengan modul pembelajaran melalui membaca bahan-bahan modul pembelajaran yang bersifat pengantar maupun yang akan digunakan sebagai pembahasan pada saat virtual learning.

b. In Class Based

Pada tahap ini, virtual learning dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi zoom cloud meeting. Dengan jumlah peserta maksimal 20 karyawan, ditambah dengan instruktur dan observer. Modul Time Management, dilaksanakan pada 4 sesi virtual

Metode penyebaran pembelajaran yang digunakan adalah constructive learning merupakan pembelajaran aktif yang melibatkan pemaknaan aktivitas pembelajaran disetiap sesi pelatihan berdasarkan pengalaman peserta yang sesuai dengan tema dan sasaran strategis organisasi. Adapun pelaksanaan kegiatan pada 4 sesi virtual kelas, sebagai berikut:

1. Materi dan Jadwal Program

Tabel 1
Materi Program Pelatihan dan Pengembangan

| | Session 1 | Session 2 | Session 3 | Session 4 |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pre Class | Self- Pace eLearning The Pareto Principle | Self Pace eLearning - Tips for Effective Time Management | Self-Pace eLearning - Productive MultiTasking Scale | Self Pace eLearning - Chaos vs Organize Questionare |
| 2 hours Live Virtual Learning | Fundamental of Time Management - The Current Business Reality - Identify Your Time Robber - Pareto Principle - Daily Time Log | Time Tools - The Tyranny of The Urgent - Daily Time Log - Weekly Block Time | Multi-Tasking - Multi Tasking (Batching vs Pairing Task) | Priritizing & Organizing - Priority List (Past-Present-Future Focus Model) - Program Wrap Up - Training Evaluation |
| Tools to Apply | Using Daily Time Log | - Using Daily Time Log - Using Weekly Block Time | - Using Daily Time Log - Using Weekly Block Time - Batching /Pairing Task | Commitment for Improvement |

2. Metode penyampaian materi pelatihan yang digunakan adalah dengan constructive learning, yang meliputi:
 - a. Lecturing pada sesi virtual kelas: Penyampaian materi oleh instruktur melalui virtual kelas menggunakan zoom cloud meeting.
 - b. Case study and simulation
Disetiap sesi, peserta diberikan simulasi kondisi yang disesuaikan dengan lingkungan pekerjaan dan dihadapkan pada satu kasus yang terjadi. Kemudian peserta akan melakukan aktivitas berdasarkan intruksi dari instruktur dan penyelenggara guna menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
 - c. Group Discussion
Peserta mendiskusikan suatu topik permasalahan yang dipandu oleh instruktur. Pada tahapan proses ini, peserta berdiskusi sesuai dengan kelompoknya masing-masing. Pengelompokan ini dialihkan pada fitur break out yang disediakan pada aplikasi Zoom. Pembagian ini, difasilitasi oleh penyelenggara.
 - d. Direct Coaching
Metode ini diberikan kepada peserta secara langsung oleh instruktur apabila ada hal-hal yang tidak efektif dilakukan oleh peserta pada saat pelaksanaan program pelatihan, sehingga dapat diimplementasikan pada saat itu juga.
 - e. Inspiring Other
Metode ini diimplementasikan pada sesi 2 s.d 4. Inspiring other merupakan membagikan pengalaman belajar terhadap materi yang telah diberikan pada sesi sebelumnya atas hasil penugasan yang telah dilaksanakan. Diharapkan peserta mampu megkolaborasikan berbagai pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk menghadapi berbagai situasi yang berbeda dengan permasalahan ataupun issue yang sama.
 - f. Assignment Learning Project
Pelaksanaan program time management ini, menitikberatkan pada Assignment Learning Project yang disampaikan oleh instruktur di setiap akhir sesi. Tujuannya adalah meningkatkan pemahaman dan ketrampilan peserta terhadap materi yang telah disampaikan. Selanjutnya instruktur akan melakukan review terhadap hasil lesson learn yang diperoleh peserta selama pelatihan di pertemuan selanjutnya.
3. Post Class Based
Pada sesi post class based, peserta akan diberikan tugas untuk mengimplementasikan hasil pelatihan dengan durasi penyelesaian selama 14 hari kerja dan di upload di elearning BP Jamsostek.
Pemilihan aplikasi *zoom* pada pelaksanaan penyampaian *virtual learning* pada modul *time management* BP Jamsostek antara lain:

- a. Berdasarkan *magic quadrant gartner* aplikasi ini berada pada kuadran *leader* yang artinya memiliki skor komposit tertinggi untuk kelengkapan visi dan kemampuannya untuk mengeksekusi, pangsa pasar, kredibilitas, dan kapabilitas pemasaran dan penjualan yang dibutuhkan untuk mendorong penerimaan teknologi baru.
- b. *Zoom's video webinar* dapat membuat pelatihan berskala besar menjadi mudah, tetapi ada banyak yang dapat dilakukan. Setelah sesi pelatihan besar, pengguna dapat menggunakan *platform* rapat *zoom* untuk membagi orang ke dalam kelompok melalui *video breakout* untuk berdiskusi pada saat sesi pelatihan.
- c. *Zoom* memiliki kemampuan untuk berbagi layar baik melalui desktop, laptop maupun *smartphone* dari pengguna.
- d. *Zoom* dapat diakses dimana saja dengan menggunakan PC, laptop maupun *smartphone* dengan memastikan stabilitas jaringan internet.
- e. *Zoom* memiliki tingkat *delay* yang rendah dalam menghantarkan suara maupun gambar.
- f. *Zoom* memiliki harga yang lebih murah dibandingkan dengan aplikasi pembelajaran yang *berbasis web* lainnya.
- g. *Zoom* memiliki fitur untuk merekam, jadi penyelenggara dapat mendokumentasikan seluruh sesi.
- h. Instruktur dan peserta dengan mudah beradaptasi tentang penggunaan aplikasi *zoom*.
- i. Penyelenggara dapat dengan mudah mengoperasikan fitur-fitur yang ada pada aplikasi *zoom* untuk mengoptimalkan proses pembelajaran.
- j. Peserta dapat dengan mudah beradaptasi dengan menggunakan fitur-fitur yang disediakan sehingga dapat menunjang keberhasilan proses pembelajaran.

4. Klasifikasi Peserta

Peserta program pelatihan dan pengembangan modul *time management* telah diklasifikasi melalui *Training Need Analysis* (TNA). Program ini akan diikuti oleh para karyawan dengan *Job Title* Petugas Pemeriksa.

5. Klasifikasi Instruktur

BP Jamsostek telah menunjuk Instruktur eksternal yang berkompeten di bidangnya dalam menyampaikan materi *time management*.

6. Waktu Pelaksanaan Program

Program pelatihan *time management* dilaksanakan selama 4 sesi. Dengan Jadwal kegiatan sebagai berikut:

- Modul 1: tanggal 16 April 2020
- Modul 2: tanggal 21 April 2020
- Modul 3: tanggal 28 April 2020
- Modul 4: tanggal 5 Mei 2020

Dalam 1 sesi membutuhkan waktu 2 jam pelatihan secara virtual. 1 jam latihan adalah 60 menit. Jarak waktu antar sesi atau antar pertemuan adalah 1 minggu.

7. Evaluasi Pelatihan

Program pelatihan dan pengembangan modul time management berbasis virtual class akan dilakukan evaluasi sesuai dengan tujuan dan sasaran pembelajaran berdasarkan taksonomi bloom dengan mengimplementasikan metode evaluasi Kickpatrick.

8. Anggaran

Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan modul time management menggunakan Rencana Kerja Anggaran Tahun yang telah ditetapkan pada tahun 2020

Hasil Observasi

Penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan modul time management telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran dari desain pelatihan. Setiap tahap dilaksanakan dengan petunjuk teknis yang telah ditetapkan. Hal ini dapat diketahui dari pelaksanaan program. Adapun secara rinci dapat dirangkum sebagai berikut:

a. Aspek Peserta

Seluruh peserta telah mengikuti program sesuai dengan penunjukannya sebagai peserta melalui Surat Perintah Direksi. Dalam pelaksanaan program, peserta telah mengikuti sesuai dengan angkatan/kelompok dan jadwal yang telah ditetapkan oleh panitia. Mayoritas peserta program ini adalah generasi milenial, dimana kemampuan dalam mengoperasikan teknologi informasi adalah menjadi hal yang familiar. Dengan kemampuannya ini maka mereka dapat segera beradaptasi dalam proses pembelajaran secara virtual learning dengan menggunakan Zoom. Para peserta memberikan respon yang positif selama program pelatihan berlangsung. Hal ini dapat dilihat dari keaktifan peserta dalam bertanya, berdiskusi, memberikan tanggapan, dan dapat dengan mudah mengoperasikan fitur-fitur yang menunjang pembelajaran.

b. Aspek Panitia

Dalam penyelenggaraan program, panitia telah melaksanakannya sesuai dengan petunjuk teknis penyelenggaraan. Tahapan-tahapan yang telah dilakukan panitia penyelenggara antara lain: (a) Tahap Pra-Program meliputi mempersiapkan administrasi dan surat menyurat tentang pelaksanaan kegiatan, Menyiapkan bahan pelatihan, Koordinasi dengan Instruktur, Mempersiapkan fasilitas bagi peserta dan panitia, Mempersiapkan rencana pembelajaran (lesson plan) yang akan digunakan oleh instruktur sebagai acuan untuk mengembangkan materi dan perlengkapan pelatihan, Materi dan perlengkapan bagi peserta pelatihan, Alat bantu pelatihan (audiovisual aids) seperti film, slide flipchart, alat tulis kantor, laser pointer, soal ujian/tes yang didasarkan pada fase desain pelatihan, upload evaluasi dan soal ujian pada aplikasi eLearning BP Jamsostek, Membuat daftar susunan logistic dan perlengkapan administrasi lainnya. (b). Tahap pelaksanaan program merupakan tahap yang menentukan. Peranan panitia pada tahap ini adalah memberikna

petunjuk, mengadakan pendekatan dengan peserta, mengikuti aktivitas peserta, mengkoordinasikannya dengan maksud memberikan fasilitas yang diperlukan. Tugas penting dalam tahap ini antara lain: memelihara ketersediaan logistic, mencatat kemajuan-kemajuan yang dicapai peserta, mengevaluasi ketepatan pelaksanaan pelatihan sesuai dengan perencanaan, mengevaluasi penampilan dari para instruktur dan melakukan penyesuaian apabila diperlukan. (c) Tahap Post-Program. Kegiatan yang dilakukan pada tahap terakhir ini adalah realisasi anggaran dan memberikan laporan hasil penyelenggaraan & hasil evaluasi sebagai bahan masukan bagi desain pelatihan.

c. Aspek Instruktur

BP Jamsostek bekerjasama dengan instruktur eksternal dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan pada modul time management. Instruktur eksternal yang ditunjuk merupakan instruktur yang ahli pada bidangnya. Pada pelaksanaan program tersebut dapat disimpulkan bahwa instruktur dapat dikategorikan berhasil dalam menjalankan peran sebagai instruktur pada proses pembelajaran secara virtual dengan menjalankan fungsinya antara lain: sebagai fasilitator proses pembelajaran, pembimbing dan konselor (the advisor-conselor), penilai (assessor), peneliti, facilitator penguasaan materi pembelajaran, ahli teknologi, perancang pembelajaran dan administrator.

d. Metode Penyampaian dan Evaluasi

Penerapan metode *constructive learning* pada program pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran desain pelatihan. Terdapat beberapa manfaat pada pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dengan penerapan metode *constructive learning* pada penyampaian pembelajaran berbasis digital (*virtual learning*) antara lain: (1) Peserta dapat lebih berperan secara aktif dalam pembelajaran. (2) Pembelajaran lebih menekankan pada pemikiran dan pemahaman, bukan menghafal. *Constructive learning* berkonsentrasi pada pemikiran dan pemahaman. (3) Dalam proses *constructive learning*, peserta dapat mengorganisasikan pembelajaran yang mereka dapatkan ke pembelajaran modul yang lain. (4) *Constructive learning* memberikan peserta rasa memiliki atas apa yang mereka pelajari, karena pembelajaran didasarkan pada pertanyaan dan eksplorasi peserta, dan seringkali peserta memiliki andil dalam merancang penilaian juga. Penilaian konstruktivis melibatkan inisiatif peserta dan investasi pribadi dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Melibatkan naluri kreatif mengembangkan kemampuan peserta untuk mengekspresikan pengetahuan melalui berbagai cara. Para peserta juga lebih mungkin untuk mempertahankan dan mentransfer pengetahuan baru ke kehidupan nyata. (5). Dengan mengimplementasikan kegiatan pembelajaran dalam konteks dunia nyata yang otentik, *constructive learning* merangsang dan melibatkan peserta. Peserta di kelas virtual belajar untuk mempertanyakan sesuatu dan menerapkan keingintahuan alami mereka kepada tujuan organisasi. (6) *Constructive learning* mempromosikan keterampilan sosial dan komunikasi dengan menciptakan lingkungan kelas yang menekankan kolaborasi dan pertukaran ide. peserta belajar

bagaimana mengartikulasikan ide-ide mereka dengan jelas serta berkolaborasi dalam tugas secara efektif dengan berbagi dalam proyek-proyek kelompok. Peserta bertukar ide dan belajar untuk "bernegosiasi" dengan orang lain dan untuk mengevaluasi kontribusi mereka dengan cara yang dapat diterima secara sosial. Hal ini memberikan dampak positif bagi kesuksesan di dunia nyata, karena mereka akan selalu dihadapkan pada berbagai pengalaman di mana mereka harus bekerja sama dan menavigasi di antara ide-ide orang lain.

e. Waktu Pelaksanaan

Pada aspek pelaksanaan program, telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah dicantumkan pada desain pelatihan. Program telah berjalan dengan waktu yang telah ditentukan dengan dukungan peran aktif dari para panitia penyelenggara program.

f. Fasilitas/dukungan IT

Tolak ukur keberhasilan penerapan *virtual learning* dalam pembelajaran sangat tergantung pada disiplin diri dan tanggung jawab seluruh peserta dan dukungan seluruh element terhadap proses belajar. Proses pelaksanaan program berbasis digital (*virtual learning*) didukung penuh oleh ahli IT dari BP Jamsostek dengan menyiapkan segala sesuatunya yakni pada pra program, pada saat pelaksanaan program dan post program. Dukungan IT tersebut antara lain: (1) Memastikan kesiapan e-learning yang akan digunakan peserta dalam mengakses jadwal, materi, pre test dan post-test pembelajaran, evaluasi program dan upload assignment learning project. (2) Memastikan kesiapan zoom yang akan digunakan dalam virtual learning. Link Zoom diinformasikan kepada peserta 1 hari sebelum pelaksanaan program disetiap jadwal yang telah ditentukan melalui email corporate masing-masing peserta. (3) Memastikan kelancaran pelaksanaan program selama proses pembelajaran.

Kesimpulan

BP Jamsostek telah menetapkan sebagai learning organization dimana menerapkan seluruh karyawannya untuk meningkatkan kemampuannya untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sebagai organisasi yang pembelajar dimana pemikiran baru senantiasa dihargai dan ditumbuhkembangkan, secara individu diberi kebebasan untuk belajar dan secara berkelanjutan sepanjang hayat dengan mengikuiti perkembangan zaman, termasuk pada saat pandemic Covid-19.

Era globalisasi dan teknologi telah mempengaruhi organisasi dan memaksa organisasi untuk berubah agar dapat bertahan dan berkompetisi guna menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing dalam segala bidang.

Dalam mengikuti perkembangan zaman, BP Jamsostek mampu mengambil peran dengan segera yakni adaptive dalam mengambil langkah pada saat pandemic Covid-19. Salah satu langkah yang dilakukan BP Jamsostek adalah dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan dengan metode constructive

learning dengan metode penyampaian berbasis digital (virtual learning) pada modul time management.

Desain pelatihan menyesuaikan dengan kondisi pandemic Covid-19 dimana selama pandemic berlangsung diwajibkan untuk bekerja di rumah dan melakukan physical distancing. Pelatihan dirancang dengan mempertimbangkan protokol pencegahan penyebaran Covid-19. Hal ini dilakukan guna mendukung pemerintah untuk mencegah penyebaran Covid-19 serta program pembelajaran dapat terlaksana dengan efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi pembelajar tercapai dengan mewujudkan karyawan yang unggul dan berdaya saing.

Desain penyampaian pelatihan dengan memanfaatkan aplikasi zoom cloud merupakan pilihan yang tepat saat ini, pada saat pandemic Covid-19 berlangsung. Seluruh peserta, instruktur, panitia serta observer bisa berkomunikasi langsung secara dua arah tanpa harus bertemu secara fisik. Penggunaan aplikasi ini dinilai ekonomis dan bisa menjadi media yang proper dalam penyampaian pembelajaran sehingga tujuan dan sasaran dari desain pelatihan yang telah ditentukan tercapai dengan baik.

Kemampuan mengoperasikan teknologi menjadi issue terpenting dalam proses pembelajaran ini. Dengan kondisi peserta yang mayoritas adalah generasi milenial, hal ini dapat teratasi dengan mudah.

Berdasarkan pada keberhasilan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan ini, BP Jamsostek harus konsisten dalam penggunaan media digital pada penyelenggaraan program pelatihan.. Dengan menginvestasikan program pengembangan pelatihan kepada karyawan merupakan salah satu metode dalam mewujudkan organisasi pembelajar dengan mampu mengembangkan asset perusahaan yang unggul dan berdaya saing.

BIBLIOGRAFI

- Anderson, Karen. (2006). Using online discussions to provide an authentic learning experience for professional recordkeepers. In *Authentic Learning Environments in Higher Education* (pp. 214–223). IGI Global.
- Bada, Steve Olusegun, & Olusegun, Steve. (2015). Constructivism learning theory: A paradigm for teaching and learning. *Journal of Research & Method in Education*, 5(6), 66–70.
- Bakti, Wanikmata Suyapto, & Riyanto, Setyo. (n.d.). *The Influence of Work Environment, Organizational Culture and Employee Development Against the Employee Capabilities on Employees of PT Petrosea Tbk*.
- Breuer, Franz, & Schreier, Margrit. (2007). Issues in learning about and teaching qualitative research methods and methodology in the social sciences. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 8(1).
- Burgess, Jennifer R. D., & Russell, Joyce E. A. (2003). The effectiveness of distance learning initiatives in organizations. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 289–303.
- Carnell, Eileen, Lodge, Caroline, Wagner, Patsy, Watkins, Chris, & Whalley, Caroline. (2005). *Learning about learning: Resources for supporting effective learning*. Routledge.
- Gagnon, George W., & Collay, Michelle. (2001). *Designing for learning: Six elements in constructivist classrooms*. Corwin Press.
- Ghislandi, Patrizia. (2012). *eLearning: Theories, Design, Software and Applications*. BoD–Books on Demand.
- Hariyanto, Eko, Purnomo, Ratno, & Bawono, Icuk Rangga. (2011). Desain Pelatihan, Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor dan Self-Efficacy sebagai Faktor Penentu Keefektifan Transfer Pelatihan. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(2).
- Levy, Suzanne. (2003). Factors to Consider When Planning Online Distance Learning Programs in Higher Education. *Online Journal of Distance Learning Administration*, Spring. Citeseer.
- Noe, Raymond A., & Kodwani, Amitabh Deo. (2018). *Employee training and development*, 7e. McGraw-Hill Education.
- Phillips, Denis C. (1995). The good, the bad, and the ugly: The many faces of constructivism. *Educational Researcher*, 24(7), 5–12.
- Riyanto, Setyo, Yanti, Ria Rahma, & Ali, Hapzi. (2017). The Effect of Training and Organizational Commitment on Performance of State University of Jakarta Student Cooperative (KOPMA UNJ) Management. *Education Science*, 3(1), 2.
- Rothwell, William J., Butler, Marilynn N., Hunt, Daryl L., Li, Jessica, Maldonado, Cecilia, & Peters, Karen. (2010). *The Handbook of Training Technologies: An*

Introductory Guide to Facilitating Learning with Technology--From Planning Through Evaluation (Vol. 5). John Wiley & Sons.

Santosa, Santi Puspa Ariyani dan. (2020). Analisis Pengaruh Social Distancing Dalam Pencegahan Penyebaran Virus Corona Dengan Pelaksanaan Sholat Fardhu Berjamaah Di Masjid Al Ikhlas Desa Sukoharjo Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati Jawa Tengah. *Jurnal Syntax Idea*, 2(5).

Schreiber, Deborah A., & Berge, Zane L. (1998). Distance training. *How Innovative Organizations Are Using*.

Seel, Norbert M., Lehmann, Thomas, Blumschein, Patrick, & Podolskiy, Oleg A. (2017). *Instructional design for learning: Theoretical foundations*. Springer.

Tillman. Maggie, Willing. Adria. (n.d.). What is Zoom and How does it Work? Plus Tips and Tricks. Retrieved from 2020 website: <https://www.pocket-lint.com/apps/news/151426-what-is-zoom-and-how-does-it-work-plus-tips-and-tricks>

Utomo, Ardi Priyatno. (2020). WHO Umumkan Virus Corona sebagai Pandemi Global. Diakses Dari: <https://www.msn.com/Id-Id/Berita/Dunia/Who-Umumkan-Virus-Corona-Sebagai-Pandemi-Global/Ar-BB113bKq> [2020, 15 Mei].