

Bab V

Pelatihan Profesional Jarak Jauh

Nugroho Widi

A. Pembelajaran dan Pelatihan Profesional

1. Definisi

Siapakah yang bisa disebut profesional? Dari ensiklopedi umum, seorang profesional adalah seorang yang terkait dengan atau termasuk pada suatu profesi (Microsoft Encarta, 2003). Dengan demikian, pembelajaran untuk profesi ini mencakup spektrum yang sangat luas, mulai dari pengetahuan, keterampilan, sampai ke perilaku dan sikap yang sangat khusus untuk profesi itu. Jenis profesi nyaris tidak terbatas. Segala sesuatu yang dikerjakan secara serius untuk mencari uang, bukan sekedar hobi, disebut **profesi**.

Karena bersifat serius itulah, maka seorang profesional harus kompeten di bidang profesinya. Untuk mencapai kompetensi itu, pada umumnya dia terlebih dahulu menjalani pembelajaran dan pelatihan secara ekstensif dan intensif.

Cakupan pembelajaran untuk profesional meliputi pembelajaran (formal atau nonformal) untuk mencapai kompetensi profesi tertentu, maupun pembelajaran yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan orang yang telah menjalani suatu profesi. Dengan demikian, belajar di perguruan tinggi dapat digolongkan dalam

pendidikan praprofesi; demikian pula pelatihan sertifikasi nonformal untuk mencapai spesialisasi pekerjaan tertentu.

Cakupan Tulisan

Mengingat luasnya cakupan PJJ untuk profesi, pembelajaran untuk profesional yang akan dibahas dalam tulisan ini hanya akan dibatasi pada pembelajaran jarak jauh untuk meningkatkan kemampuan orang yang **sudah** bekerja pada suatu profesi tertentu. Karena terus berubah dengan cepat dalam dunia yang sudah makin global dan *online*, maka hanya akan dibahas beberapa contoh untuk memberikan gambaran. Gaya belajar para profesional makin kaya dan beraneka ragam. Pembelajaran untuk profesional terus berubah cepat dengan adanya belajar-e dan teknologi audio-video.

2. Kompetensi

Sebelum pembahasan lebih lanjut, perlu disinggung tentang istilah **kompetensi** yang digunakan dalam profesi.

Mengapa kompetensi itu penting? Sebab kompetensi sering ditetapkan sebagai sasaran pembelajaran. Seorang profesional belajar untuk mencapai suatu kompetensi tertentu yang diwajibkan dalam profesinya. Kompetensi sering menjadi standar untuk mengukur sejauh mana keberhasilan suatu pembelajaran.

Banyak definisi kompetensi yang dapat dipakai dalam profesi, di antaranya:

Demonstrated performance and application of knowledge to perform a required skill or activity to a specific, predetermined standard.

Totland, Terje, 1997. Enterprise Modelling, thesis at doctoral degree "doktor ingeniør" at the Norwegian University of Science and Technology (NTNU), Trondheim, Norwegia.

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

Tersedia dalam <http://www.idi.ntnu.no/grupper/su/publ/html/totland/ch071.htm> 20 Agustus 2005.

The ability to perform work activities to the standards required in employment

University of Warwick, 2001. *Glossary of Terms and Concepts (UK)*. Centre for Lifelong Learning, UK. Tersedia dalam <http://www.warwick.ac.uk/fac/soc/conted/SocratesAPEL/uk/glossuk.htm> 1 September 2005.

Kompetensi profesi yang sesuai adalah “kemampuan bekerja yang memenuhi standar-standar yang diperlukan dalam suatu pekerjaan atau profesi tertentu”.

Dalam suatu profesi, kompetensi tidak hanya sekedar pengetahuan, melainkan meliputi kemampuan bekerja yang dilaksanakan dalam suatu profesi tertentu. Ada dua jenis kompetensi, yang pertama adalah kompetensi jelas, yaitu kompetensi yang mudah dibentuk dan terlihat jelas, dan yang kedua adalah kompetensi lunak, yaitu kompetensi yang perlu waktu lama untuk dibentuk, karena bersifat tersembunyi. Misalnya kompetensi seorang sekretaris terdiri dari aneka pengetahuan dan keterampilan teknis kesekretariatan yang mudah terlihat, namun meliputi kompetensi lunak, antara lain orientasi pada pelanggan, berpikir analitis dan konseptual, serta fleksibilitas dalam bekerja. Lebih lanjut jenis kompetensi juga bisa dibedakan antara kompetensi inti, kompetensi manajerial, dan kompetensi fungsional. Organisasi memerlukan orang-orang yang memenuhi syarat agar menghasilkan kinerja tinggi, sehingga penilaian kompetensi amat diperlukan. Berbagai definisi dan model telah dikembangkan dalam bidang ini (Permana, Nina Insania, 2005).

3. Dalam Bidang Pembelajaran Profesi Apakah PJJ Dapat Digunakan?

Untuk mencapai kompetensi suatu pekerjaan, metode pembelajaran yang diperlukan amat bervariasi, termasuk Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Setiap profesi memerlukan kompetensi khusus dan mengenai cara mencapainya, tidak semua orang percaya pada metode PJJ. Ada pengajar yang secara intensif menggunakan PJJ, namun ada juga yang menolaknya, sehingga sering terjadi pro-kontra di kalangan para profesional. Pada kenyataannya tidak semua pembelajaran menggunakan PJJ. Pelatihan-pelatihan mutakhir dalam skala besar bisa menggunakan kombinasi metode. Dalam perkembangan terakhir ini PJJ ditempatkan sebagai sistem pendidikan yang bersifat komplementer terhadap sistem pendidikan biasa (Suparman, 2004).

Sebagai contoh untuk menggambarkan bahwa PJJ bisa dipakai untuk proyek skala besar lintas negara, di Eropa ada sebuah proyek bernama proyek *Europhamili*, dengan tujuan untuk melatih manajemen bagi tenaga profesional dalam bidang layanan kesehatan. Lingkupnya seluruh Eropa. Cara yang dipilih adalah dengan gabungan antara berbagai metode di antaranya kelas pelatihan, praktek lapangan, serta PJJ.

60% of course time will be allocated to field activities in the form of practical placements, data collection, development of a professional project linked to the trainee's interests...

One of the innovative tools used on the EUROPHAMILI course is a purpose built distance learning platform. It will enable both individual and collective work to be organised, whilst encouraging exchanges with teachers and tutors. (<http://www.europhamili.org/index.php>).

Europhamili, 2005. The European Training Course for Health Service Professionals. ENSP, European Commision. Tersedia

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

dalam <http://www.europhamili.org/index.php>, 18 November 2005.

Pada awalnya PJJ banyak digunakan dalam ilmu-ilmu sosial karena dianggap memiliki kelemahan dalam pengajaran praktek. Penerapan yang secara luas dilakukan adalah pembelajaran manajemen dan bisnis. Pada saat ini terdapat ribuan jasa manajemen dan bisnis dengan metode PJJ. Kutipan promosi berikut ini berasal dari sebuah situs web perusahaan penyedia jasa manajemen yang menggambarkan bahwa PJJ cukup berhasil diterapkan dalam bidang tersebut:

We specialise in the supply of Home - study training courses and training aids to many successful managers, salespeople and entrepreneurs. Our training courses are designed to help you get more out of your current situation, or guide you through a new venture, which will help you increase your earning potential and promotional prospects. Information is only good if it can be proved to work successfully. That is why these courses have been put together with knowledge obtained from over fifty years of successful business, selling and management experience. ...

Syllabus includes-improving your own & others performances, effective management of people, selecting the appropriate forms of communications, understanding the causes of motivation and job satisfaction, how to implement methods to improve motivation, performance management, employee development, meaningful appraisals and reviews, developing team effectiveness, recruiting the right people and understanding the art of decision making.

Libra Management Training, 2005. Distance Learning/Home - study Courses. Libra, UK. Tersedia dalam

<http://www.libramanagement.co.uk/21350.html> 1 September 2005

Metode PJJ dalam bidang manajemen dan bisnis tidak hanya bertujuan untuk menyampaikan pengetahuan saja melainkan sudah mencapai praktek dan penerapannya dalam perbaikan kinerja dan keterampilan bahkan untuk meningkatkan motivasi dan sikap kerja.

Perusahaan menerapkan PJJ sebagai bagian dari pembelajaran mereka. Banyak organisasi membentuk universitas korporat, pusat pendidikan dan pelatihan. Mereka menggunakan PJJ karena mempercepat pembelajaran dan meningkatkan keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, mengefisienkan proses rekrutmen dan retensi karyawan, serta menghemat biaya. IBM Global Campus, misalnya memiliki lebih dari 1.000 bahan belajar termasuk modul-modul berbasis-web. Pengeluaran perusahaan-perusahaan raksasa juga sangat besar. IBM mengeluarkan 2 milyar dolar per tahun. General Electric 500 juta dolar per tahun untuk pembelajaran korporat mereka. Total pasar untuk pembelajaran korporat dan pemerintah global diperkirakan lebih dari 365 milyar dolar di tahun 2003. Diperkirakan sebanyak 50% pelatihan yang dilakukan melibatkan teknologi. Pasar belajar-e meningkat pesat hingga lebih dari 11 milyar dolar pada tahun 2003 dan meningkat terus (Oblinger, Diana G, and Sean G Rush, 2003).

Sebagai gambaran lain, PJJ juga sudah memasuki bidang bimbingan hidup dan konseling spiritual, suatu penerapan yang amat bersifat praktek, terapan dan pribadi, yang sebelumnya hanya bisa dilakukan oleh metode konvensional, bahkan dengan bantuan tutor secara khusus. Contoh berikut merupakan gambaran bahwa belajar spiritual dapat menggunakan PJJ:

More than 25 years ago, Holistic Learning Centers began as a Self-actualization training company called LIFE Seminars. HLC has since evolved into a spiritual-based HOLISTIC DISTANCE LEARNING SCHOOL that offers clinically proven courses, self-actualization intensives, educational products & services with supervised internships, one on one

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

personalized instruction, tele-classes & tele-sessions, training manuals, client textbooks, and audiocassette training programs. Holistic Learning Centers life coaching, spiritual counseling, life coaching school's curriculum are customized to meet its student's time restraints, educational background and budgetary needs.

HOLISTIC LEARNING CENTER, 2005. Life Coach Training & Spiritual Counseling. USA. Tersedia dalam

<http://www.holisticlearningcenter.com/distance.html>, 01 September 2005

PJJ memang banyak digunakan untuk ilmu-ilmu sosial yang tidak banyak memerlukan praktek dalam laboratorium secara nyata. Namun demikian ada pengalaman bahwa PJJ dapat dipakai dalam ilmu-ilmu nonsosial. Berdasarkan pengalaman di Australia (Taylor dalam Suparman, 2004), PJJ ternyata berhasil digunakan untuk belajar teknik mesin tingkat subprofesional.

Teknik mesin di Australia diajarkan pada dua tingkat: sub-profesional dan profesional. Tingkat subprofesional adalah tingkat yang paling banyak peminatnya. Secara logika, pembelajaran teknik mustahil jika harus menggunakan PJJ. Prakteknya memerlukan lab dan praktek lapangan. Namun penggunaan PJJ di Australia dicoba dilakukan karena keterbatasan jumlah ahli teknik mesin dan jauhnya tempat-tempat pertambangan dan pembangunan dari pusat-pusat kampus. Tenaga-tenaga subprofesional ini menjadi pengawas proyek pembangunan dan asisten tenaga lulusan profesional. Program pengajaran tersebut merupakan program pascamatrikulasi paruh waktu selama empat tahun. Di dalamnya terdapat praktik dan praktikum yang melibatkan berbagai aspek kegiatan, termasuk tenaga pengawas mahasiswa, catatan kerja praktik, penggunaan kotak percobaan serta prosesor mikro. Institut Teknik mengakui bahwa lulusan program PJJ ini berhasil dengan baik. Meskipun demikian, untuk tingkat profesional

gagasan ini masih ditolak oleh kelompok konservatif (Suparman, 2004, hal. 132-134).

Di negara-negara lain, program PJJ untuk profesional telah dilaksanakan secara luas. Di Kanada, Jepang, Inggris, dan diberbagai negara maju, PJJ sudah diterapkan secara luas. Di negara berkembang seperti Venezuela, tahun 1964 lebih dari 20.000 orang mendaftar PJJ. Pada tahun 1985, di Kenya 4500 orang mengikuti pendidikan guru sementara dengan syarat berpengalaman mengajar minimal 3 tahun. Program ini digabung dengan tatap muka dan siaran radio. University of South Pacific (USP) di Fiji, Pasifik Selatan menawarkan program pendidikan guru melalui program jarak jauh. Di Thailand yang mulanya memberikan pendidikan untuk guru dan administrator, kini memberikan pendidikan manajemen, ilmu murni, hukum, ilmu kesehatan, dan pertanian. Di Cina, perguruan tinggi dan universitas di Beijing telah menawarkan program korespondensi sekitar 140 pilihan dari berbagai ilmu. PJJ juga digunakan dalam pelatihan profesional untuk para guru (www.crel.org). Indonesia melalui Universitas Terbuka telah menggunakan metode PJJ:

Di Indonesia sendiri, Universitas Terbuka menawarkan program penyetaraan D II dan S1 guru SD. Masukannya adalah para Guru SD yang mempunyai latar belakang pendidikan SPG atau sederajat. Di samping itu UT menawarkan pula program penyetaraan D III Guru SLTP dengan masukan guru SMP yang mempunyai latar belakang pendidikan D1 atau yang sederajat. Demikian pula U1 menawarkan program S1 Guru SLTA dengan masukan guru SLTA yang berlatar belakang D III atau yang sederajat. Mulai tahun 2001, program S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), ditawarkan dengan menggunakan paket bahan ajar multimedia serta komponen praktek dan praktikum. Program-program tersebut dilaksanakan dengan menggunakan bahan cetak, kaset audio, tutorial tatap muka, dan praktik mengajar atau praktik pengalaman

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

lapangan. Dalam matakuliah IPA digunakan kit sains. Ini semua menunjukkan bahwa PJJ mampu menawarkan program yang melibatkan praktik sebab konsep PJJ memang lebih dari sekedar konsep korespondensi (Suparman, 2004, hal. 135).

Semua contoh tersebut membuktikan bahwa PJJ bisa digunakan dalam berbagai bidang pembelajaran profesi dan telah terbukti berhasil. PJJ digunakan dengan menggunakan aneka bahan dan media ajar, termasuk tutorial tatap muka dan pengawas praktik lapangan. Perbedaannya terletak pada tingkat kesulitannya. Ada kompetensi kerja yang mudah di-PJJ-kan dan ada yang lebih sulit.

4. Kompetensi PJJ

Terdapat tiga jenis kompetensi yang diperlukan dalam sebuah profesi, yaitu:

1. Kompetensi dalam pengetahuan (*Knowledge*, disingkat K)
2. Kompetensi dalam keterampilan (*Skill*, disingkat S)
3. Kompetensi dalam sikap kerja (*Attitude*, disingkat A)

Tiga jenis kompetensi di atas --sering disingkat KSA--, merupakan sasaran yang hendak dicapai dalam pembelajaran profesional. PJJ dapat dipakai untuk pengetahuan dan sebagian keterampilan. Sedangkan untuk sebagian besar sikap kerja yang masuk golongan *keterampilan halus*, misalnya hubungan antar-pribadi, cara berkomunikasi, dan macam-macam sikap yang mendukung kelancaran pekerjaan, sampai sekarang PJJ masih dianggap lemah, karena pengajar sulit bahkan tidak dapat memberikan contoh dan mengawasi langsung prakteknya.

Bagi profesional, pembelajaran yang populer dan sering dipakai adalah *training*, *coaching*, *counselling*, dan *mentoring*. *Training* lebih bersifat pelatihan di kelas. *Coaching* dan *counselling* bersifat

satu persatu atau individual. Dengan dukungan aneka media dan teknologi maju yang ada sekarang ini, sebetulnya PJJ dapat dipakai untuk *training*, *coaching* dan *counselling*, meskipun sulit untuk *mentoring*. Dalam metode *mentoring*, pengajar memberikan praktek hidup untuk dilihat dan ditiru siswa. Seorang tukang batu belajar menjadi profesional dengan terlebih dahulu menjadi pembantu tukang lain yang akan mengajarnya dalam jangka waktu cukup lama. Untuk mencapai kompetensi yang diharapkan dalam sebuah profesi, tidak cukup hanya dengan pelatihan interaksi jarak jauh ditambah tutorial tatap muka sesekali saja, melainkan perlu diberikan contoh nyata kehidupan seorang mentor pada anak didiknya dalam jangka waktu cukup lama. Untuk itulah PJJ digunakan secara bijaksana, sesuai keunggulan dan kelemahannya.

5. Pembelajaran untuk Pengembangan Karier Profesional

Seseorang dikatakan profesional jika memiliki berbagai kompetensi sebagai syarat dijalankannya profesi itu. Dengan demikian, saat ini terdapat beberapa bidang yang dikembangkan.

Yang pertama tentang sumber daya manusia berdasarkan kompetensi. Di dunia ini, organisasi yang terbanyak mengeluarkan biaya untuk pengembangan kompetensi adalah perusahaan. Perusahaan memerlukan peningkatan kompetensi para karyawannya untuk mengikuti tantangan persaingan dan perubahan yang semakin cepat.

Dari segi sumber daya manusia perusahaan, pembelajaran untuk pengembangan karier merupakan bidang yang berkembang dalam beberapa dekade ini karena berhubungan dengan produktivitas dan pengembangan perusahaan. Karier didefinisikan sebagai perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1997).

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

Peningkatan produktivitas menjadi sasaran utama pembelajaran di perusahaan-perusahaan: bagaimana menghasilkan keluaran semaksimal mungkin dengan masukan seminimal mungkin; bagaimana meningkatkan kinerja bisnis; bagaimana meningkatkan kinerja layanan di departemen publik; bagaimana meningkatkan kinerja lembaga-lembaga nirlaba. Hal-hal ini menjadi topik bahasan yang selalu diminati dalam pembelajaran profesi.

Sejak dilakukan eksperimen studi kerja, industri dan dunia kerja berlomba mencari cara paling baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sejak itu berbagai metode peningkatan kinerja terus dikembangkan; antara lain ada yang menggunakan metode PJJ: 1) *Balanced Scorecard*, 2) ISO 9001:2000 sistem manajemen mutu, 3) Aliran Kontinyu, 4) Six Sigma, 5) *Seven Wastes*, 6) Teori Konstrain, 7) Manajemen Mutu Terpadu (TQM), dan sebagainya (<http://www.agilean.com/methods.htm>)

B. Pelatihan Jarak Jauh untuk Profesional: Contoh Kasus PMJJ-PPM

1. PMJJ-PPM, Fungsi dan Satuan Pendidikan

Kasus berikut ini akan menggambarkan secara umum bagaimana pelaksanaan suatu pelatihan jarak jauh untuk profesi manajemen. PMJJ-PPM (Pembelajaran Manajemen Jarak Jauh PPM) adalah bagian dari Lembaga Manajemen PPM yang bergerak dalam pelatihan manajemen secara jarak jauh. PMJJ PPM dimulai sejak tahun 1979 dan setiap tahunnya secara rutin terus menambah modul-modul baru.

Pembelajaran ini dirancang khusus bagi karyawan atau wirausaha yang ingin belajar manajemen, namun sulit meninggalkan tempat kerja. Bentuknya adalah modul-modul singkat yang terapan: banyak contoh dan ilustrasi. Jumlah halaman per modul berkisar

dari 50 sampai 150 halaman. PMJJ-PPM memberikan sertifikasi untuk peserta yang lulus per modulnya. PMJJ-PPM terutama menggunakan bahan cetak, yang didukung oleh teknologi informasi (web/belajar-e, kaset audio, e-mail, fax, dan telepon).

Dengan metode PJJ, peserta tidak perlu hadir di kelas dan tutorial dilakukan secara tertulis, namun atas permintaan perusahaan diadakan tutorial kelas yang dipimpin oleh para staf pengajar Lembaga Manajemen PPM. Sebagian modul PMJJ juga bisa dialih-kreditkan ke mata kuliah Universitas Terbuka. Pemegang Sertifikat PMJJ dapat mendaftar dan melanjutkan ke program gelar Sarjana di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka. Beberapa modulnya disediakan dalam bentuk belajar-e.

Tahun 2005 tersedia 29 paket kursus, yang terdiri dari 88 modul. Sejak tahun 1979 program ini telah diikuti 99.000 peserta, baik secara pribadi maupun secara kelompok perusahaan di seluruh Indonesia.

2. Kurikulum dan Bahan Belajar Mandiri

Setiap paket dan modul disusun untuk kebutuhan khusus organisasi yang memerlukan pelatihan manajemen untuk suatu topik tertentu. Tidak ada suatu kurikulum untuk mencapai tujuan pendidikan formal tertentu.

Daftar paket kursus yang tersedia antara lain:

Kelompok Manajemen Umum

- Manajemen Umum
- Manajemen Proyek
- Manajemen Perkantoran
- Pengorganisasian
- Perencanaan dan Pengendalian
- Manajemen Kesekretarian

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

Kelompok Manajemen Pemasaran

- Manajemen Pemasaran
- Salesmanship (Kewiraniagaan)
- Manajemen Pemasaran Ekspor

Kelompok Manajemen Keuangan

- Manajemen Keuangan
- Akuntansi Keuangan
- Akuntansi Biaya
- Akuntansi Manajemen
- Manajemen Keuangan untuk Nonmanajer Keuangan

Kelompok Manajemen Personalia

- Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia)
- Supervisi Tenaga Kerja

Kelompok Manajemen Produksi

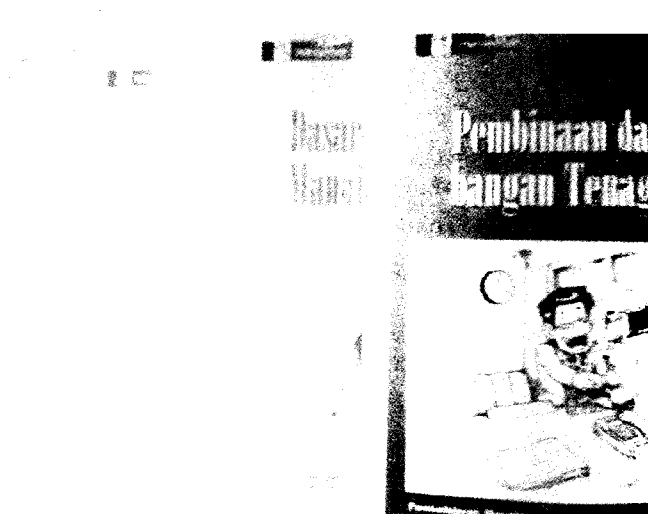
- Manajemen Produksi
- Manajemen Pembelian
- Manajemen Pergudangan
- Gemba Kaizen (Peningkatan Produktivitas ala Jepang)
- 5 - S (Manajemen Tempat Kerja ala Jepang)

Kelompok Keterampilan Khusus

- Manajemen Partisipatif
- Pengambilan Keputusan
- Manajemen Organisasi Seni
- Manajemen Risiko
- Manajemen Bisnis Ekspor Impor



Gambar 1: Suasana di PMJJ-PPM



Gambar 2. Sebagian sampul modul-modul Manajemen

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

3. Proses Pembelajaran, evaluasi, dan ujian

Proses belajar peserta cukup sederhana, yaitu sebagai berikut:

a. Mendaftar

Calon peserta dapat mendaftarkan diri setiap saat dengan mengisi formulir pendaftaran dan membayar biaya kursus. Pembayaran biasanya dilakukan melalui transfer bank, sedangkan pengembalian formulir pendaftaran melalui fax. Pendaftaran melalui web maupun e-mail mulai banyak dilakukan.

b. Menerima Bahan Kursus

Setelah mendaftar, peserta akan menerima bahan kursus lengkap dengan perangkatnya.

c. Mulai belajar

- Mempelajari rata-rata satu unit per minggu
- Mengerjakan latihan soal dan kasus

d. Kesulitan belajar

Apabila menemui kesulitan dalam belajar, peserta dapat mengajukan pertanyaan secara tertulis dengan menggunakan formulir permintaan keterangan. Pertanyaan dapat disampaikan melalui e-mail atau fax, dan dijawab secara tertulis. Tutorial tertulis semacam ini tidak dikenakan biaya tambahan dan pertanyaannya tidak dibatasi. Bila perusahaan memerlukan tutorial tatap muka, dikenakan biaya tambahan.

e. Menerima bahan ujian

Setelah jangka waktu dua bulan, secara otomatis peserta dikirim bahan ujian. Namun demikian, peserta dapat mengajukan ujian lebih cepat dengan cara memberitahukan kepada PMJJ-PPM terlebih dahulu. Ujian dikirimkan dalam bentuk tertulis, fax, atau e-mail sesuai permintaan peserta. Pada umumnya soal berbentuk sederhana, yaitu pilihan berganda, benar-salah, atau esai.

f. *Pelaksanaan Ujian*

Peserta menjawab soal ujian yang telah diterima dalam batas 3 minggu dan segera mengirimkan jawaban ujian ke PMJJ-PPM. Untuk peserta individual yang tersebar di seluruh Indonesia, pelaksanaan ujian belum dapat diawasi di sebuah tempat. Namun di perusahaan-perusahaan yang mengikutsertakan banyak peserta, umumnya pelaksanaan ujian dikoordinasikan, sehingga dilaksanakan dan diawasi di satu tempat.

4. Tenaga Kependidikan

Pembina PMJJ-PPM adalah para staf pengajar di Lembaga Manajemen PPM, saat ini berjumlah 11 orang, 1 orang bergelar S-1, 9 orang bergelar S-2 dan satu orang dengan gelar S-3. Sembilan orang adalah staf intern Lembaga Manajemen PPM, dan dua orang dari luar lembaga tersebut.

Tanggung jawab pembina antara lain adalah menulis dan mengembangkan bahan agar menjawab pertanyaan peserta, dan mengoreksi jawaban ujian.

Staf administrasi dan pemasaran berjumlah 5 (lima) orang. Satu orang kepala bagian, dua orang administrasi peserta dan pembuatan bahan, satu orang untuk administrasi bahan, dan satu orang di bagian pemasaran serta pendaftaran.

5. Sarana dan Prasarana

Saat ini PMJJ-PPM menempati ruang di Jl. Menteng Raya 9 Jakarta Pusat dan mempunyai beberapa sarana penunjang, di antaranya komputerisasi. Komputerisasi itu meliputi data peserta, entri dan pencarian data, status belajar peserta, keuangan, administrasi surat-menyurat dan ujian, pembuatan sertifikat, dan pembuatan laporan. Beberapa tampilan layar komputer berikut ini memberikan contoh gambaran tentang sarana.

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

LAPORAN PENJUALAN

LAPORAN PENJUALAN TAHUN 2007

NO. KEMASUKAN	BUKUKERJAJAR	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AG	SEP	OCT	NOV	DES
1. MATAKURSI PERUSAHA	111.1	24	5	1	4	0	4	4	0	0	0	0	0
111.2	21	2	0	1	4	3	0	0	0	0	0	0	0
111.3	32	3	1	2	3	1	1	0	0	0	0	0	0
2. MATAKURSI PERKANTOR	112.1	23	3	4	1	3	1	0	0	0	0	0	0
112.2	22	2	1	1	4	2	1	0	0	0	0	0	0
112.3	34	4	1	1	1	3	2	0	0	0	0	0	0
3. MATAKURSI PERKANTORISIR	113.1	12	2	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0
113.2	3	1	0	1	3	1	1	0	0	0	0	0	0
113.3	7	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4. TETAP PANGKALAN	114.1	3	0	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0
114.2	7	0	1	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0
114.3	14	2	0	1	3	3	1	0	0	0	0	0	0
5. PERSEDIAAN KANTOR PERSEDIAAN	115.1	7	0	1	2	3	1	0	0	0	0	0	0
115.2	10	2	4	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0
115.3	26	4	1	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0
6. MATAKURSI PERSEDIAAN KANTOR	116.1	15	2	3	4	1	3	0	0	0	0	0	0
116.2	9	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
116.3	24	3	1	2	3	3	0	0	0	0	0	0	0
7. MATAKURSI PERANGKAT JEJER	117.1	6	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
117.2	14	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
117.3	20	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
117.4	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
117.5	3	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
117.6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Page 1 of 2

Gambar 3. Laporan Kepesertaan

Modifikasi Data Peserta

File Record

Data Peserta

No. Kepesertaan: _____

Nama Peserta: _____

Perusahaan: _____

Entitas: _____

Alamat: _____

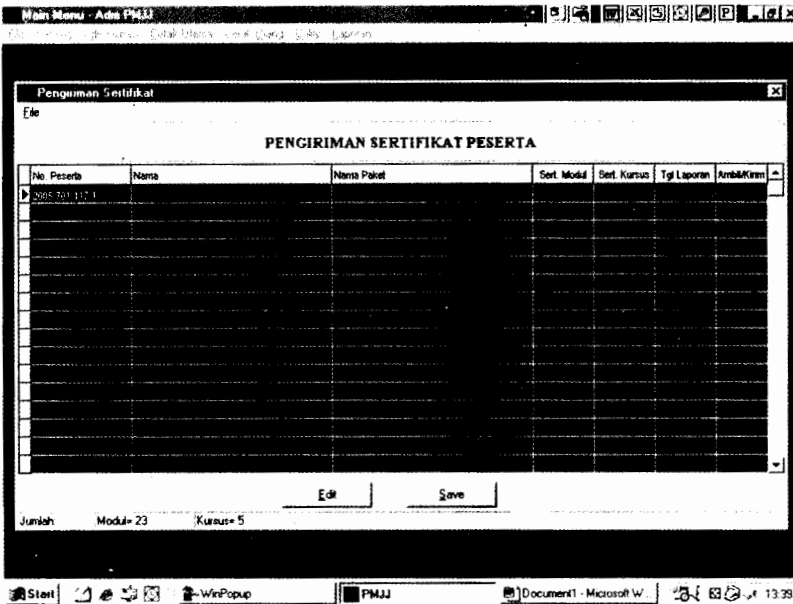
BUKUKERJAJAR: _____ BUKUKANTOR: _____

BANK: C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

ALAMAT KEMERDEKAAN: Kantor Rumah Lain

Foto Peserta: Ya Tidak

Gambar 4. Entry dan Modifikasi Data Peserta



Gambar 5. Pengiriman Sertifikat Peserta

6. Pengelolaan dan Perizinan

Secara organisasi, PMJJ berada dalam Divisi Pengembangan Eksekutif, Direktorat Pendidikan Lembaga Manajemen PPM. Sebagai pelatihan sertifikasi nongelar yang diselenggarakan di Indonesia, PMJJ-PPM mendapat izin operasional dari Departemen Tenaga Kerja.

C. Program Sertifikasi Profesional

Sertifikasi dalam dekade terakhir ini berkembang amat pesat. Ratusan, bahkan ribuan jenis sertifikasi profesi dikeluarkan oleh

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

organisasi atau asosiasi profesi, perusahaan, universitas, bahkan pemerintah dan lembaga-lembaga lain.

Di Indonesia, sertifikasi profesi mulai ditangani secara serius melalui pembentukan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), suatu lembaga independen yang bertanggung jawab pada presiden, dibentuk berdasarkan PP no. 23 tahun 2004, dengan anggota dari swasta dan pemerintah. BNSP diprakarsai oleh 3 Menteri terkait dan KADIN Indonesia dengan Surat Keputusan Bersama (SKB). BNSP adalah bagian dari Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Visinya adalah menjadi lembaga otoritas yang tepercaya dalam menjamin kompetensi tenaga kerja secara nasional dan internasional. Badan ini bertugas menyelenggarakan sertifikasi melalui uji kompetensi. Selain meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di dalam maupun luar negeri, tujuannya yang lain adalah menjadi filter masuknya tenaga kerja asing.

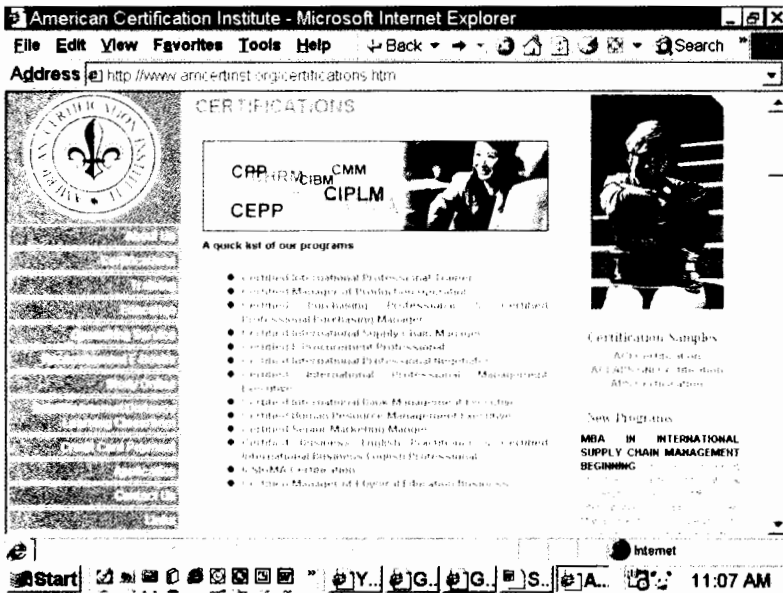
Salah satu penyebab sertifikasi ini berkembang secara global adalah internet. Internet mengatasi kendala waktu, tempat, dan kesulitan kirim-mengirim yang biasanya menjadi kendala para profesional. Melalui internet, belajar dan ujian dapat dilakukan di mana saja, tidak harus datang ke sebuah lokasi tertentu, tetapi cukup mendaftar di situs *web*, membayar, mengikuti persyaratan, dan sebagian besar ujian dilakukan melalui *web* atau e-mail. Hal ini sangat menghemat waktu. Pengakuan sertifikasi mudah diperoleh. Sebagian pengakuan sertifikasi bahkan tanpa ijin pemerintah sama sekali, cukup disahkan oleh organisasi profesi dan diakui dalam profesi itu. Banyak sertifikasi yang bersifat global dan dapat diperoleh siapa saja yang berminat dan bekerja sebagai profesional. Pasar atau konsumenlah yang menentukan.

Karena kemudahan itulah, maka banyak lembaga dan asosiasi profesi menawarkan sertifikasi melalui situs web mereka. Karena pertumbuhannya begitu cepat dan bersifat global, maka tidak

mungkin untuk mendapatkan daftar penyedia sertifikasi secara lengkap di seluruh dunia. Sebagai gambaran, berikut ini terdapat (sebagian kecil) daftar sertifikasi dari berbagai bidang profesi:

1. Sertifikasi dari Lembaga Sertifikasi

Sebagai contoh adalah dari *American Certification Institute*, yang memberikan sertifikasi dalam bidang manajemen bisnis. www.amcertinst.org



Berikut ini adalah beberapa program sertifikasi yang ditawarkan:

- Certified International Professional Trainer*
- Certified Manager of Production Operation*

- **Pelatihan Profesional Jarak Jauh**

Certified Purchasing Professional & Certified Professional Purchasing Manager

Certified International Supply Chain Manager

Certified E-Procurement Professional

Certified International Professional Negotiator

Certified International Professional Management Executive

Certified International Bank Management Executive

Certified Human Resource Management Executive

Certified Senior Marketing Manger

Certified Business English Practitioner & Certified International Business English Professional

6-SIGMA Certification

Certified Manager of Physical Education Business

2. Sertifikasi dari Perusahaan

Beberapa perusahaan sering menawarkan sertifikasi. Misalnya dalam bidang komputer, sasarannya adalah para profesional pengguna produk mereka. Microsoft mengeluarkan banyak produk populer yang dipakai secara luas dan penguasaan produk itu memerlukan kompetensi khusus yang sulit diperoleh hanya dari sekolah resmi atau dari kursus biasa. Maka Microsoft membuka pelatihan dan sertifikasi khusus untuk produk-produk mereka.

IBM: Professional Certification Program from IBM.

NOVELL: Professional Certifications.

Sybase Inc – Certification.

Microsoft Certified Professionals (MCPs)

Certified NetAnalyst - Network Forensic Professional.

Certified Linux Professional.

Sun Java Certification.

CFRE. Philanthropic fundraising executives.

Berbagai macam sertifikasi komputer:

MCSE, CCNA, Microsoft ... Quick Cert - Accurate and Professional Certification Tools CBT Direct - Courses include MCSE, Cisco, A+, Linux, Oracle and more.

Certified Internet Web Professional.

Computer Professional Certification.

Microsoft Training and Certification Online

UNIX Training and Linux Certification.

3. Sertifikasi dari Organisasi Profesi dan lain-lain

Sertifikasi dari organisasi profesi berjumlah paling banyak.

Certified Professional Environmental Auditor (CPEA); Certified Public Accountant (CPA) etc. www.taxsites.com/certification.html
Project Management Institute.

www.pmi.org/info/PDC_CertificationsOverview.asp

Paralegal Professional Certification www.nala.org/cert.htm

Certified Administrative Professional® (CAP®) rating through IAAP.

www.iaap-hq.org/cert/advantage.htm

GIS (Geographic Information Systems) Certification. www.gisci.org/

Modeling and Simulation Professional Certification.

www.simprofessional.org/

LPI - Certification. Linux Professional Institute.

www.lpi.org/en/lpic.html

Information Security CISSP and SSCP, (ISC)², Inc.

<https://www.isc2.org/>

ICCP - Institute for Certification of Computing Professionals

www.iccp.org/iccpnew/certification.html

Linux Professional Institute. www.lpi.org/

ICCP - Institute for Certification of Computing Professionals.

Certified Computing Professional. www.iccp.org/iccpnew/

- **Pelatihan Profesional Jarak Jauh**

XML Development Professional Certified Program.

<http://learningtree.com/us/cert/progs/7062.htm>

Informatica Professional Certification,

www.informatica.com/services/education_services/certification/default.htm

OPSEC Certified Professional (OCP) Application Process.

www.opsec.org/OCPCertification.html

Certified System Administrator (CSA); etc.

www.caldera.com/education/certification.html

Certified Data Management Professional Program.

<http://dama.internet4associations.com/public/pages/index.cfm?pageid=578>

MySQL Professional Certification <http://phpnuke.org/>

Certified Internet Web Professional.

www.ciwcertified.com/certifications/mcasa.asp?comm=CND&llm=2

NACM Credit Certifications. Credit management professionals.

www.nacm.org/education/certification/certification.html

Certified Information Systems Security Professional.

<http://apec.isu.edu/professcert.htm>

Certification of Computing Professionals.

www.computer.org/certification/FactorFiction.htm

Professional Physicist Certification. www.cap.ca/cert/cert.html

Drug and Alcohol Professionals.

www.fdap.org.uk/certification/certification.html;

www.iaodapca.org/

Certification for Licensed Psychologists in Substance Abuse Treatment. The American Psychological Association.

www.apa.org/college/

Hospitality Industry Professional Certification, Certified Hospitality Sales Professional (CHSP) etc. www.ei-ahla.org/certification.asp

Retailer's Bakery Association – Certification.

www.rbanet.com/development/certification.htm

The Wildlife Society professional certification program.

www.wildlife.org/professional/index.cfm

American Fisheries Society. www.fisheries.org/Certification.shtml

Master Teaching Professional Golf Certification.

www.usgtf.com/level4.html

American Culinary Federation Certification.

www.acfchefs.org/certify/crt.html

ASM Academy. Certification by the American College of Microbiology; American Board of Medical Laboratory Immunology (ABMLI).

www.asm.org/Academy/index.asp?bid=2105

American Fisheries Society Professional Certification.

www.fisheries.org/html/Certification.shtml

The Society of Wetland Scientists Professional Certification Program,

www.wetlandcert.org/

Corrections Certification Program. www.aca.org/certification/

ACES Int'l Certification Programs: Professional Fiber Optics.

www.acesinternational.org/

CPAM (Certified Patients Account).

www.aaham.org/certification/prof/prof_certification.htm

Professional Certification-Classroom Teacher.

www.edu.gov.mb.ca/ks4/profcert/teachapp.html

Nursing Specialty Professional certification, in clinical or professional area.

www.njha.com/healthrecruitment/certification.aspx

Certified Petroleum Geologist. www.dpa.aapg.org/certification.cfm

Transportation Professional Certification.

www.ite.org/certification/certification_board.html

ASFPM Certified Floodplain Manager Program.

www.floods.org/Certification/certprog.asp

- **Pelatihan Profesional Jarak Jauh**

MotherMassage®: Massage During Pregnancy Professional Certification <http://spas.about.com/library/blmothermassage.htm>

Librarian Professional Certification.

http://mbclc.state.ma.us/grants/state_aid/certification/pro_information.php

Professional Certification CCCPE – Ergonomics.

www.ace-ergocanada.ca/index.php?contentid=139

American Correctional Association (ACA): Professional Certification Program, Professional Development Specialist,

www.aca.org/certification/certification_certified.asp

Project Management Professional Certification

www.butrain.com/mdp/Project_Management_Professional_Certification.asp

Professional Certified Investigator (PCI).

www.asisonline.org/certification/pci/pcihow.xml

ISSA – Certifications. Business Continuity Professional Certification.

DRI International's world-renowned professional certification program (ABCP, CBCP, MBCP). www.issa.org/certifications.html

FDAP's Drug & Alcohol Professional Registration & Accreditation, Thames Valley University. www.fdap.org.uk/certification/dap.html

4. Perguruan Tinggi

Professional Certificates - UTA College of Education.

www.uta.edu/soe/graduate/esl.html

Professional Certifications & Programs at UNM Continuing Education <http://dce.unm.edu/Certificates/>

Professional Certification Exams.

www.iccsafe.org/certification/professional.html

Professional Certification Test Preparation Courses at the University of Minnesota. www.cce.umn.edu/professionalcertification/

Valdosta State University. Project Management Professional (PMP). Certified Bookkeeper (CB), etc.

www.valdosta.edu/conted/Programs/courses/procert.htm

Woodring College of Education - Residency Certificate.

www.wce.wvu.edu/Resources/Certification/Pro/

Cleveland State University Professional Certification & Licensure Programs. www.csuohio.edu/academic/acprocert.html

D. Belajar-e untuk Profesional

1. Belajar-e

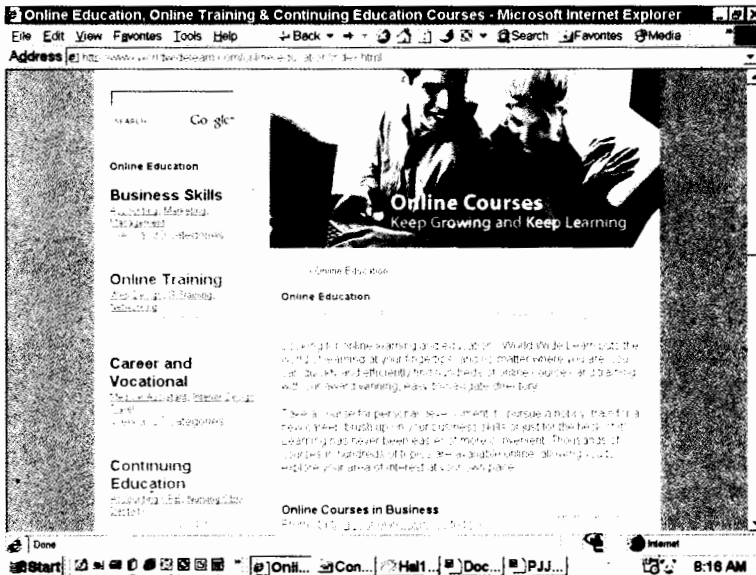
Salah satu perkembangan baru yang banyak diadopsi dalam pembelajaran profesional adalah belajar-e. Kebutuhan dan persaingan ketat dalam bisnis adalah faktor utama yang mendorong diadopsinya belajar-e. Belajar-e dan metode PJJ yang lain dinilai bisa meningkatkan pengenalan dengan pakar-pakar nasional maupun internasional, memperluas wawasan, mengurangi biaya, dan menurunkan biaya kesempatan dari produktivitas yang hilang (Berge, Zane L dalam Moore, 2003).

Belajar-e adalah belajar dengan media elektronik-internet. Semua yang dilakukan pada belajar konvensional dilakukan pula dengan metode ini. Semua dibawakan dalam media elektronik. Semua proses yang dialami siswa dalam belajar secara konvensional maupun PJJ (bimbingan, kelas, PJJ tertulis, dan sebagainya) juga dialami atau disimulasikan dalam belajar-e, meskipun beraneka ragam hasil dan efektivitasnya. Dari karakteristik pembelajarannya, belajar-e dapat dikategorikan dalam PJJ.

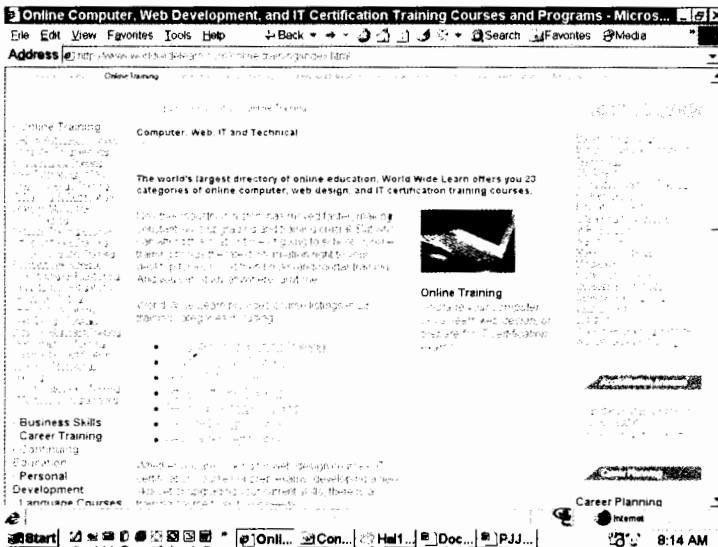
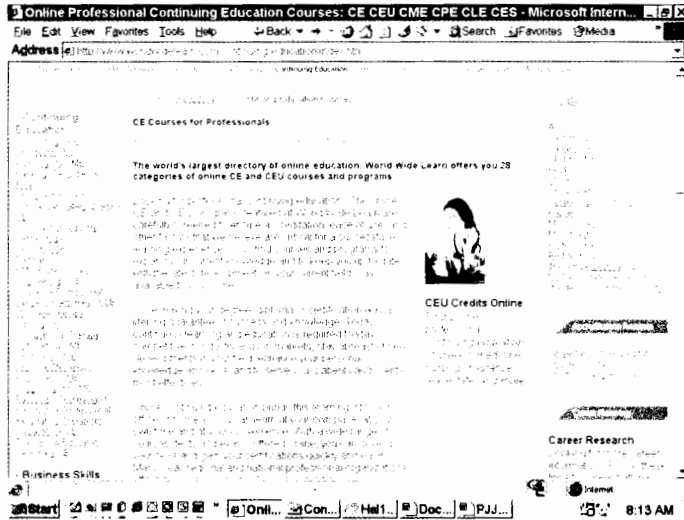
Penggunaan internet meningkat dengan cepat dari tahun ke tahun. Jumlah pengguna internet di Indonesia bertambah dari 1,9 juta orang di tahun 2000 menjadi 12 juta orang di tahun 2004 (estimasi dari APJII) dan di akhir tahun 2005 bertambah lagi menjadi

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

16 juta orang. Dari taksiran IDC, perusahaan intelijen dan riset pasar global, pasar untuk belajar-e di tahun 2002 secara global sudah melampaui pasar untuk belajar metode kelas. Diperkirakan mulai tahun 2002, 50% potensi pasar untuk pembelajaran menggunakan metode belajar-e, sedangkan sisanya metode CBT (pelatihan berbasis komputer) dan metode kelas (Sihotang & Prahesti, 2005).



Gambar Pelatihan dan Pendidikan Gelar Online dari Berbagai Bidang Studi dan Profesi



Gambar Contoh program-program PJJ *online* untuk pengembangan profesi.

- **Pelatihan Profesional Jarak Jauh**

Keuntungan untuk perusahaan antara lain:

- Meningkatkan kompetensi karyawan sehingga perusahaan lebih kompetitif.
- Distribusi informasi/bahan dapat dilakukan lebih cepat dan murah.
- Konsistensi materi belajar.
- Penghematan biaya.

Dalam penghematan biaya di tengah persaingan yang ketat, contoh kutipan berikut ini memberikan gambaran tersebut:

Sedangkan di dunia bisnis, belajar-e pada awalnya merupakan bagian dari upaya penghematan di perusahaan. Dalam kondisi persaingan usaha yang kian ketat seperti sekarang ini, perusahaan harus mampu mempertahankan konsumennya dengan cara memberi pelayanan yang terbaik. Efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan usaha menjadi salah satu kunci keberhasilan.

Bayangkan suatu perusahaan yang memiliki sejumlah cabang yang tersebar di berbagai daerah. Ketika meluncurkan sebuah produk baru, sewajarnya perusahaan itu tuntas melakukan pembaharuan pemahaman produk itu di seluruh cabang, khususnya lini depan yang langsung berhubungan dengan pelanggan. Dalam proses tersebut, biasanya cabang akan mengirim sejumlah karyawannya untuk mengikuti sejumlah pelatihan di kantor pusat, atau sebaliknya pusat akan mengirimkan karyawannya ke kantor cabang.

Yang terjadi pada saat itu adalah: perusahaan perlu mengeluarkan biaya untuk akomodasi dan transportasi peserta pelatihan dari cabang ke pusat atau sebaliknya ke cabang, selain biaya penyelenggaraan yang besar. Perusahaan perlu menyediakan waktu yang cukup panjang untuk mendatangkan peserta pelatihan dari berbagai cabang. Ada lagi bila terjadi perubahan yang harus disosialisasikan.

Ini contoh sederhana pada satu produk saja. Coba bayangkan apa yang akan terjadi, bila perusahaan itu harus meluncurkan sejumlah produk baru dalam kurun waktu singkat untuk menghadapi pesaingnya? (Septyarini, 2005, hal. 122).

Sebetulnya yang membedakan belajar-e dan metode PJJ lain adalah ciri khas belajar-e, yaitu di LMS (*Learning Management System*)-nya. LMS adalah mesin pembelajarannya, program web yang dipakai untuk belajar, berinteraksi dan berkomunikasi melalui *network* atau jejaring komputer di intranet maupun internet (Sembel, Sandra, 2005).

Komponen belajar-e secara umum adalah:

1. Konsultasi dan manajemen perubahan bagi perusahaan yang memerlukan introduksi dan implementasi belajar-e dalam sistem pembelajaran mereka.
2. LMS, diperlukan program belajar dan interaksi, sebagai kelas dan sekolah virtual.
3. Pembuatan bahan (modul).
4. Infrastruktur: komputer, server dan jaringan.

Belajar-e saat ini mulai dipakai oleh perusahaan yang memiliki fasilitas intranet dan internet. Di Indonesia, yang mulai banyak memanfaatkan adalah perbankan. Akan makin banyak perusahaan menggunakan cara ini.

Profil perusahaan yang cocok untuk memakai belajar-e:

- Jumlah karyawan > 200
- Memiliki produk atau jasa dalam jumlah yang banyak (contoh: bank, ritel)
- Jumlah keluar-masuk karyawan tinggi (contoh: asuransi)
- Pembaharuan informasi sering dilakukan karena informasi tersebut sering berubah (contoh: instansi pemerintah/Depar-

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

temen, misalnya Dirjen Pajak, Departemen Keuangan, BI) (bahan dari *E-Learning Summit*, 2005).

Dari segi materi, belajar-e juga sesuai bila materinya berupa:

- penjelasan langkah demi langkah,
- studi kasus, dibentuk simulasi,
- risiko dan biaya tinggi, misalnya simulator penerbangan.

Kelemahan belajar-e *muncul* jika digunakan untuk interaksi atau kontak langsung antarpeserta, misalnya bermain peran, kursus kepemimpinan, kursus bahasa, dan lain lain.

Menurut pengalaman, kendala penerapan *belajar-e* di Indonesia (untuk organisasi atau perusahaan) saat ini adalah

- mengubah budaya belajar peserta,
- ketersediaan komputer dan akses internet,
- biaya komputer dan akses internet yang masih tinggi,
- meyakinkan perusahaan bahwa belajar-e tidak akan mengurangi produktivitas (Majalah Infokomputer, Juni 2005).

Tantangan terbesar dalam pelatihan adalah mengubah budaya belajar, dari belajar terpimpin (di kelas) menjadi belajar mandiri.

Tantangan terbesar implementasi e-learning di dunia pendidikan maupun bisnis adalah budaya belajar mandiri. Ini memerlukan motivasi pribadi yang besar. Peserta harus mampu mengatur dan menaati sendiri jadwal belajarnya. Beban belajar pun ditentukan sendiri oleh peserta. Tutor hanya berperan sebagai konsultan yang membantu kesulitan pemahaman materi. Di perusahaan, pembentukan budaya ini dapat dibantu dengan dukungan peraturan perusahaan. (Septyarini, Majalah Infokomputer, Juni 2005, hal. 124).

Pengalaman Universitas Terbuka dalam menggunakan *tutorial online* untuk masyarakat yang lebih luas menyimpulkan bahwa kendalanya terletak pada masih rendahnya minat, tingkat melek TIK, serta daya jangkau mahasiswa UT dalam memanfaatkan internet. Masalah biaya, aksesibilitas dan aspek teknis masih menjadi kendala utama (Suparman, 2005).

Belajar-e memerlukan waktu rutin tiap hari untuk belajar sambil akses ke internet. Akses internet di Indonesia memerlukan biaya tidak sedikit dan jarang ada infrastruktur murah yang dapat diakses oleh siswa. Kendala biaya memang masih menjadi persoalan utama dalam belajar-e. Sebagai gambaran, belajar melalui Warung Internet (Warnet) masih terbilang mahal karena per jamnya paling murah harus membayar tiga atau empat ribu rupiah, sedangkan melalui Telkomnet Instan atau langganan internet *dial-up* harus membayar Rp 9 ribu hingga belasan ribu rupiah per jamnya sedangkan tidak semua kota memiliki jaringan internet atau warnet. Dalam hal ini terdapat berbagai faktor dan kepentingan bisnis, sehingga bantuan pemerintah amat diharapkan agar akses murah dapat diwujudkan.

Untuk mengubah gaya belajar, ternyata banyak sekali tantangan. Di organisasi, tantangan datang dari pegawai yang menyukai pelatihan konvensional karena pelatihan sering dianggap sebagai kesempatan bepergian ke luar daerah dan penghasilan tambahan. Kesiapan SDM agar melek komputer/internet merupakan permasalahan besar, bukan hanya di masyarakat luas, melainkan di dalam perusahaan-perusahaan.

Jika diterapkan di organisasi besar yang memiliki infrastruktur dan akses yang memadai, masih diperlukan manajemen perubahan yang intensif, berupa sosialisasi, ditambah pelatihan-pelatihan khusus, agen perubahan, peraturan dan sistem bantuan untuk menjawab aneka pertanyaan siswa, dan lain-lain.

- **Pelatihan Profesional Jarak Jauh**

Karena berbasis web yang merupakan teknologi baru, sering terjadi ketidaksinkronan dengan sistem-sistem lain di perusahaan, sehingga untuk menyesuaikannya, bertambah banyak biaya yang dikeluarkan. Di Indonesia, akses semacam ini sering tidak lancar, sehingga hal ini sangat berpengaruh pada minat dan semangat belajar.

Keunggulan belajar-e terletak pada belajar menggunakan simulasi dan menerangkan prosedur. Kelemahannya terasa jika memerlukan interaksi langsung antarorang. Oleh sebab itu, belajar-e dan belajar konvensional (tatap muka di kelas) lebih baik dipakai secara gabungan, belajar-e dipakai sebagai pelengkap metode konvensional kelas dan tertulis.

Komponen Belajar-e adalah:

- Konsultan bagi perusahaan yang memerlukan pengantar belajar-e dalam sistem pembelajaran mereka.
- Manajemen Perubahan untuk mengubah kebiasaan belajar.
- SMB/LMS, yaitu program untuk belajar dan interaksi sebagai kelas dan sekolah virtual.
- Produksi isi atau materi belajar.
- Infrastruktur perangkat keras: komputer, server dan jaringan komputer.

2. Kasus Penerapan Belajar-e

Di dunia sudah banyak contoh penerapan belajar-e. Perusahaan-perusahaan yang khusus membuat program dan modul untuk belajar-e berjumlah puluhan bahkan ratusan, sebagai contoh adalah *WebCT*, *Blackboard*, *Microsoft*, *Enterprise*, *Saba*, *WBT*, *Oracle*, *Websoft*, *Docent*, *Learn Communication*, dan sebagainya.

Implementasi belajar-e di Indonesia sudah dilakukan antara lain di Bank Mandiri (mungkin terbesar di Asia Tenggara), Unilever, Motorola, IBM, GE, Binus, IM2, dan lain-lain.

Pada tahun 2005 modul yang telah diikuti di Bank Mandiri mencapai 40 ribu modul (Bondan, Riyani T, 2005)

Belajar-e dilirik sebagai alternatif solusi yang diharapkan mampu mengatasi persoalan secara efisien dan efektif. Untuk menghindari penurunan kinerja, maka terlebih dahulu harus ada dukungan dari manajemen puncak dan manajemen perubahan, perubahan cara kerja di seluruh tingkatan. Pendekatan yang digunakan bernama *Awareness, Interest, Trying, and Adopt*. *Awareness* dibentuk melalui focus group discussion untuk melihat sejauh mana penerimaan belajar-e di berbagai tingkatan. Selain itu ada penyebaran poster, penerbitan buletin dan penyebaran memo, serta diadakan *grand launching* di internal.

Untuk meningkatkan interes, belajar-e ini dikaitkan dengan kebijakan perusahaan. Jika ikut, karyawan mendapat angka kredit untuk kenaikan kariernya. Ada penghargaan terhadap mereka yang mencapai hasil terbaik di belajar-e ini.

Sebagai sarana Trying, disediakan sedikitnya satu Personal Computer (PC) untuk setiap unit. Di masing-masing unit maupun kantor cabang dipilih dan dibentuk agen-agen perubahan, biasanya dari kepala cabang atau tingkatan supervisor lainnya. Ada pula Training Plan Assessment (dengan LMS) secara online. Dengan demikian, si pegawai dapat melihat perkembangan yang telah diraihny dan dapat memetakan sendiri kebutuhannya.

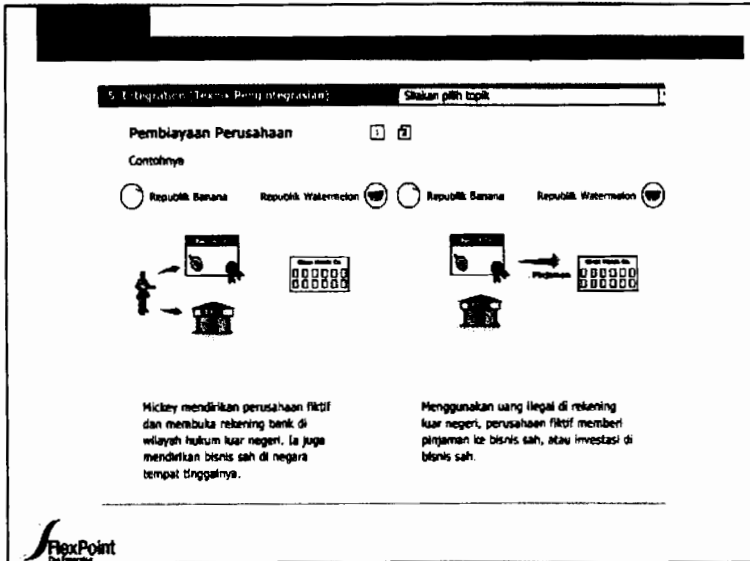
Titik genting dalam implementasi belajar-e adalah perubahan paradigma. Biasanya pelatihan harus diadakan di kelas dengan bimbingan trainer, tetapi sekarang harus disiplin belajar sendiri. Dulu mendapat uang saku tambahan karena mengikuti pendidikan di luar kantor, sekarang tidak lagi.

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

Persoalan lain yang juga menghambat adalah akses internet. Untuk Indonesia Timur, misalnya, digunakan cara lama: lewat pos atau fax dan pengiriman pelatih. Namun dari sisi total pengeluaran operasional secara keseluruhan, tentunya biaya yang dikeluarkan tidak seperti dulu.

Universitas Terbuka memiliki pengalaman dalam penerapan belajar-e untuk masyarakat luas, bukan untuk suatu perusahaan tertentu di Indonesia. Dari pengalaman tersebut, rendahnya minat, tingkat melek TIK, serta daya jangkau mahasiswa UT dalam memanfaatkan internet dirasakan menjadi kendala utama.

UT telah meluncurkan berbagai program pendidikan melalui internet, tetapi sangat sedikit diakses oleh mahasiswa, walaupun untuk mengaksesnya, mahasiswa tidak perlu membayar selain biaya internet. UT menyediakan *tutorial online* untuk 171 mata kuliah, namun hanya 56 mata kuliah yang diakses mahasiswa. Jumlah mahasiswa yang memanfaatkan fasilitas *tutorial online* hanya 3.381 orang dan mahasiswa yang aktif berinteraksi secara *online* hanya 775 orang (UT, 2003 dalam Suparman, 2004). Ini menunjukkan masih rendahnya minat, tingkat melek TIK, serta daya jangkau mahasiswa UT dalam memanfaatkan internet. Masalah biaya, aksesibilitas, dan aspek teknis masih menjadi kendala utama.



Gambar. Contoh modul Belajar-e untuk bank (Sembel, S., bahan Seminar e-learning, 2005)

Kasus lain adalah di *Federal International Finance* (FIF). FIF menggunakan aplikasi yang tergabung dalam paket aplikasi *Oracle 11i HRMS*. Dengan lebih dari 3000 karyawan di 70 kantor cabang di lebih dari 150 kota seluruh Indonesia, FIF menghemat biaya yang biasanya harus dikeluarkan untuk akomodasi peserta maupun yang harus berkeliling ke seluruh Indonesia. Di *Astra Credit Companies* yang memiliki 35 cabang di 26 kota, dengan kurang dari 2000 karyawan, diterapkan belajar-e sejak awal. Diharapkan efisiensi dan efektivitas kerja lebih cepat terbentuk. (Septyarini, 2005)

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

3. Proses Desain Bahan

Dalam desain bahan, digunakan berbagai metode dan salah satu di antaranya yang cukup populer adalah metode ADDIE:

- A - Analisis, melakukan analisis kebutuhan dan pekerjaan, hasilnya adalah silabus/course *outline* berupa apa saja yang diperlukan. Tujuan Umum dan Khususnya disusun dan dibuat dalam bentuk seperti silabus jadwal pendidikan atau pelatihan.
- D - Desain, dalam tahap ini dilakukan perancangan, hasilnya adalah dokumen alur yang mencakup rencana skenario, teks, tampilan, animasi, gambar dan audio yang dipakai. Kemudian dibuat *Storyboard* berdasarkan dokumen alur tersebut. *Storyboard* berisi rencana teks, suara serta tampilan di layar. Dibuat sketsa-sketsa untuk menggambarkan wujud gagasan tampilannya.
- D - Pengembangan, yaitu memasuki tahap produksi. Pengembangan dilanjutkan dengan pembuatan bahan, penggunaan *templates*, penulisan teks, rekaman audio, dan desain grafis. Semua digabung menjadi satu dalam bentuk tampilan utuh.
- I - Implementasi, isi/materi digabung dengan SMB/LMS, dicobakan pada pengguna dan dites secara langsung di jaringan internet. Dalam taraf uji coba ini bagi para siswa dilakukan *pretes* dan *postes*, supaya dapat dilihat sejauh mana efektivitas belajar menggunakan bahan yang telah disusun ini.
- E - Evaluasi. Penilaian akhir oleh pengguna.

Pengembangan materi sebetulnya dapat dikembangkan sendiri dengan tenaga-tenaga khusus. Harga materi masih cukup tinggi, dihitung per jam belajar-e. Ada yang mematok harga 3000-6000 US\$ per jam belajar-e, setara dengan 40-50 halaman layar.

SDM yang dibutuhkan untuk menyusun bahan belajar-e terdiri dari:

- Pakar Materi Subjek (SME = *Subject Matter Expert*), biasanya adalah orang yang mengetahui bahan yang akan dibuat atau instruktur dari modul itu. Dia akan terlibat di semua tahap.
- Desainer Instruksional, ahli dalam menyusun desain pembelajaran menggunakan belajar-e, semacam pembuat skenario, akan terlibat di semua tahap.
- Desainer Grafis, khususnya yang membuat animasi dan grafis *web* lainnya.
- Penulis dan pengetikan bahan.
- *Programer Web*, yang mengelola *server* dan *SMB/LMS*.
- Teknisi Audio dan pengisi suara.

Alur penyampaian materi belajar-e dibagi dua kelompok: 1) yang bersifat kronologis, dan 2) yang bersifat Teori.

Materi yang bersifat kronologis antara lain:

- cerita,
- proses, misalnya cara kerja mesin,
- prosedur, misalnya cara mengganti ban,
- sebab-akibat, misalnya jika terjadi masalah.

Penyampaian materi kronologis berurutan dari awal hingga akhir. Sedangkan materi yang berupa teori dapat disampaikan dari teori ke contoh, atau sebaliknya dari contoh dulu kemudian teorinya.

Sebuah layar belajar-e memiliki bagian-bagian antara lain:

- Judul
- Menu dan Navigasi
- Teks
- Latihan/Kuis
- Grafis, gambar, animasi, video
- Audio
- Pelacakan (*Tracking*), dan lain-lain

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

Beberapa pedoman praktis yang diperoleh dari pengalaman antara lain adalah: satu kursus (paket) dibagi menjadi beberapa subpaket dan selanjutnya dibagi lagi menjadi modul-modul. Satu tujuan belajar (satu modul) sebaiknya maksimal terdiri atas 7-10 halaman layar. Satu layar biasanya memerlukan waktu 1-3 menit, satu modul dikerjakan dalam 15 menit, berisi 10-15 layar. Untuk pengguna karyawan 1 layar maksimal 60 kata. Modul kuliah dapat memuat lebih banyak teks.

Alur belajar sebaiknya cukup sederhana dan linier. Gunakan sesedikit mungkin sub-bab di bawah per babnya agar tidak membingungkan. Berikan contoh-contoh jelas: skenario, analogi, gambar, animasi dan lain-lain agar mudah diingat. Huruf harus jelas dan ada konsistensi menu, panduan *style*, tampilan umum layar, teks, termasuk *style* kartun yang konsisten. Kalau perlu dibuat modul untuk pengenalan navigasi. Untuk mengurangi ukuran *file*, gunakan gambar dan animasi *flash*, kurangi dan gunakan kompresi untuk gambar *bitmap (bmp)*, audio serta video.

Untuk mempercepat proses produksi digunakan *templates* yang siap pakai, bentuk-bentuknya antara lain:

- Diagram alir, gambar diagram, dapat dipilih yang akan diklik.
- Pohon keputusan, dipilih “ya” atau “tidak” setiap tahap.
- Diagram waktu, misalnya sejarah perusahaan.
- Langkah bernomor, tombol diklik: keluar gambar atau teks, diklik yang mana saja.
- *Walkthrough*, urutan yang dapat diklik mulai dari awal sampai akhir.
- Skenario, bentuknya cerita, biasanya animasi, dapat digunakan untuk pembukaan untuk menarik perhatian.
- Klasifikasi, sub-subbab (lapis) penjelasan tentang suatu bab, jangan terlalu banyak.

- Berlapis, deretan tombol atau menu jika diklik atau *mouse over* di atasnya muncul keterangan teks atau gambar.
- Tabel Perbandingan, dibandingkan antar dua hal, satu persatu atau sekaligus.

Latihan dan Ujian

Setiap satu konsep diberikan latihan atau contoh. Setelah selesai dikerjakan, dapat dilanjutkan dengan mengambil ujian. Soal dapat berupa mencocokkan, benar-salah, pilihan ganda, memilih, esai, atau bentuk soal yang lain. Kemungkinan soal dibuat acak; jawaban disimpan per pertanyaan demi menghindari hilangnya data akibat koneksi internet yang buruk, dan langsung mendapat angka untuk setiap pertanyaan yang dijawab. Untuk mengatasi koneksi internet, materi dapat dimuat dalam CD dan dikirim, kemudian ujiannya dibuat terpisah dan diawasi.

4. Paket Program Pembuatan

Program pembuatan adalah program-program komputer yang diperlukan untuk pembuatan belajar-e.

Pada dasarnya terdapat berbagai macam program pembuatan yang dipakai. Ada bahan yang di-*download* lalu dijalankan di komputer. Ada yang langsung dimainkan menggunakan *browser* seperti *Internet Explorer*.

Untuk bahan yang di-*download* dan dijalankan di komputer, bahan dapat dibuat dalam format yang biasa dipakai di komputer:

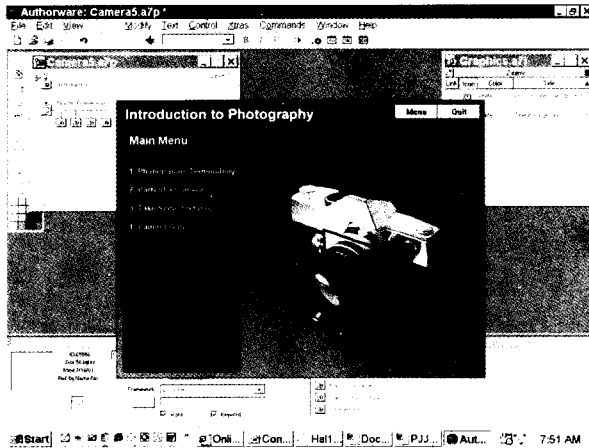
- *Microsoft Office*, misalnya *Word*, *Excel*, *Powerpoint*
- *Adobe Acrobat* yang menghasilkan *file* berformat *PDF*
- *MP3*, *MPEG*, atau *file* audio-video yang lain

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

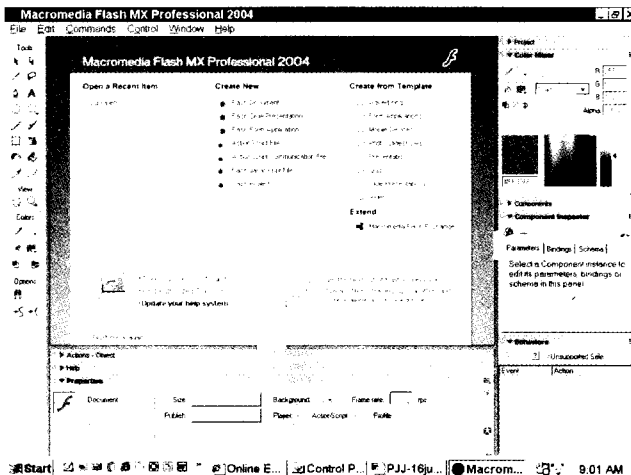
Namun, bila diinginkan bahan dapat dimainkan langsung oleh browser internet semacam *Internet Explorer*, *Netscape*, *Opera*, *Mozilla*, atau yang lain, maka diperlukan program pembuatan dari golongan desain grafis internet semacam *Macromedia Dreamweaver* dan *Flash*[®] (www.macromedia.com). Hasilnya dimainkan dalam browser. Untuk aplikasi berbasis web ini banyak terdapat penyedia program-program demikian, tergantung kebutuhan dan anggaran yang ada. Membuat sendiri pun tidak terlalu sulit bagi organisasi yang sudah mapan.

Modul-modul, bahan kuliah, dan bahan belajar lain, dapat dibuat menggunakan beberapa program, antara lain *Macromedia E-learning Suite* (www.macromedia.com/software/elearningsuite/) yang seterusnya terdiri dari berbagai program seperti *Dreamweaver* yang dilengkapi program tambahan untuk menyusun modul belajar-e. Ada pula *Macromedia Authorware* yang menyediakan cara pembuatan belajar-e secara lengkap, *Macromedia Flash* untuk membuat animasi, kemudian *Robohelp* untuk membuat menu Bantuan yang bagus, dan *Captivate* untuk menangkap layar komputer. *Microsoft Office* (<http://office.microsoft.com>) termasuk *Microsoft Powerpoint* juga dapat dimanfaatkan dengan hasil cukup baik.

Desainer harus cukup memahami metode pendidikan dan pengajaran karena tidak semua materi sesuai untuk belajar-e. Karena itu belajar-e harus dipakai secara proporsional, kadang disajikan secara utuh, dan untuk komplemen, dan hanya untuk suplemen dalam suatu pembelajaran (Septyarini, 2005). Di Indonesia terdapat beberapa perusahaan pembuatan materi belajar-e, misalnya Mitra Integrasi Komputindo, Boston Group Indonesia, TeleMatics, Lembaga Manajemen PPM, dan sebagainya.



Gambar Contoh layar *Macromedia Authorware 7.01*, program yang sering dipakai untuk membuat desain belajar-e secara keseluruhan. Program ini adalah yang terkemuka dalam penyusunan bahan kursus belajar-e.



Gambar Contoh layar *Macromedia Flash MX*, program yang sering dipakai dalam pembuatan materi belajar-e, terutama yang perlu animasi.

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

5. SMB (Sistem Manajemen Belajar)

SMB (Sistem Manajemen Belajar) atau lebih dikenal LMS (*Learning Management System*) pada dasarnya adalah mesin pembelajaran yang dipakai dalam belajar-e. Pada dasarnya SMB sama dengan situs web biasa, perbedaannya adalah pada tambahan program-program kecil khusus untuk belajar, misalnya untuk kuis, *tracking*, dan sebagainya.

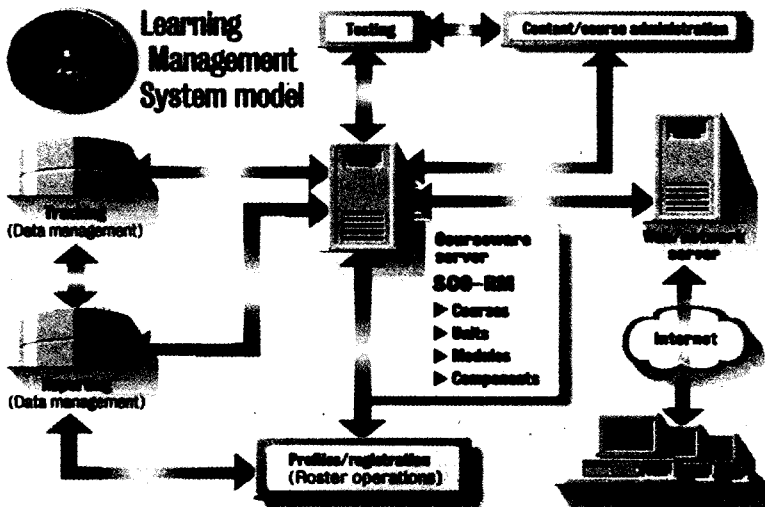
Belajar-e terdiri dari beberapa lapis atau bagian yang didesain terpisah:

- Lapis Presentasi, tampilan grafis dan web....;
- Lapis Instruksional, desain pembelajaran dan pengetahuan yang disampaikan;
- Lapis Teknikal, program pembuatan, bahasa *HTML*, *Flash*, *XML*, *SCORM*, *web and server basisdata*.

Semuanya disajikan secara terpadu dalam program pembelajaran yang disebut SMB. Sebuah SMB biasanya memiliki komponen sebagai berikut:

- Manajemen Siswa dan Instruktur: registrasi, keuangan, manajemen anggaran pelatihan, profil, laporan, nilai, statistik, dan lain-lain;
- Manajemen Kursus: pembuatan dan penampilan modul, ujian, bahan, dan lain-lain;
- Manajemen Kelas, kolaborasi dan interaksi, *tracking*, *library*, berbagai sumber belajar, *links* situs web, dan lain-lain;
- Lain-lain, misalnya sistem-sistem yang diterapkan dalam organisasi, misalnya sistem dukungan kinerja, manajemen ketrampilan dan kompetensi, dan berbagai sistem penilaian, penggajian, dan pengembangan yang lain.

Standar diperlukan agar isi/materi dapat dipakai di berbagai SMB, dan SMB itu sendiri memenuhi syarat. Di dunia ada lebih dari 10 standar yang diperkenalkan, tetapi yang paling populer adalah SCORM, AICC, dan IMS. Dari ketiganya, yang paling banyak dipakai adalah SCORM (*Sharable Content Object Reference Model*). SCORM terdiri dari standarisasi materi belajar agar bisa dipakai dalam berbagai SMB, dan berbagai persyaratan untuk membuat SMB (antara lain mengenai *runtime environment* dan *sequencing/navigation*). Untuk men-download standar SCORM dan spesifikasi secara lebih jelas dapat mengunjungi web www.adlnet.org/



The Sharable Courseware Object Reference Model is at the heart of the Learning Management System model proposed by the Department of Defense's Advanced Distributed Learning Initiative. The SCO-RM will allow courseware designers to easily update and reuse courses by simply swapping out old content and replacing it with new material. Various database modules will allow course administrators to test, track and administer student progress across the Internet.

Gambar : Contoh model sebuah Sistem Manajemen Belajar, dari <http://www.dsv.su.se/~klas/Learn/LMS/lms.html>

- Pelatihan Profesional Jarak Jauh

Daftar Pustaka

- Berge, Zane L, (2003), Planning and Managing Distance Learning and Education in the Corporate Sector, article in *Handbook of Distance Education* (Moore and Anderson, editor), contact : berge@umbc.edu
- Bondan, Riyani T. (2005). Bahan Seminar *E-Learning Summit*, kasus Bank Mandiri, 23 Februari 2005
- Lembaga Manajemen PPM (2005), *Brosur dan katalog* www.lppm.ac.id, 10 September 2005.
- Ladyshefsky, Richard K. (2000) *Developing health professionals through the use of reciprocal peer coaching*. Graduate School of Business Curtin University of Technology USA.
<http://lsn.curtin.edu.au/tlf/tlf2000/ladyshefsky.html>
- Microsoft Corporation (2003). *Microsoft Encarta.2003 CD ROM*
- Mitra Integrasi Komputindo, PT (2005) Bahan dari Seminar *E-Learning Summit*, 23 Februari 2005, Hotel Shangri-La
- Oblinger, Diana G, and Sean G Rush, 2003. The Involvement of Corporations in Distance Education, article in *Handbook of Distance Education* (Moore and Anderson, editor).
- Sembel, Sandra, (2005) Bahan Training *Developing and Evaluating E-Learning*, Flexpoint Consulting, 17-18 Mei 2005 di Park Lane Hotel.
- Septyarini (2005) E-learning Membudayakan Pembelajaran Secara Mandiri, *Majalah Infokomputer*, edisi Juni 2005.
- Sihotang dan Prahesti, (2005), E-learning dan Sertifikasi Kompetensi, bahan Seminar *E-Learning, Professionalism, and Competitiveness*, 22 Juli 2005.

Suparman, M Atwi, Prof., dan Zuhairi, Aminuddin, Ph.D. (2004)
Pendidikan Jarak Jauh, Teori dan Praktek. Pusat Penerbitan
Universitas Terbuka.