

**ANALISIS PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
DENGAN METODE *E-LEARNING* PADA LEMBAGA  
PEMASYARAKATAN KELAS II B  
GUNUNG SUGIH**

Zainab Ompu Jainah  
Universitas Bandar Lampung  
Email : [zoinah@ubl.ac.id](mailto:zoinah@ubl.ac.id), [arifinkhotman@gmail.com](mailto:arifinkhotman@gmail.com)

M. Chandra Leka  
Universitas Bandar Lampung  
Email : [candra17112015@gmail.com](mailto:candra17112015@gmail.com)

**Abstrac**

*Regulation of the Minister of Law and Human Rights Number 10 of 2017 concerning Education and Training with the E-learning Method within the Ministry of Law and Human Rights is enacted in order to increase employee professionalism in accordance with specified position competency standards to support the implementation of ministry duties and functions. Research problem: How is the implementation of education and training with the e-learning method at Class IIB Gunung Sugih prison? (2) What are the inhibiting factors for the implementation of education and training using the e-learning method at Class IIB Gunung Sugih prison? This study uses a normative and empirical juridical approach. Data analysis was carried out qualitatively to draw conclusions. The results of this study indicate: (1) The implementation of education and training using the e-learning method in prisons is carried out in order to foster employee competence which includes performance, namely work performance, work performance, work achievement or work results . Responsibility, namely the ability of employees to recognize the needs of the community, set the agenda and develop public services and competencies, namely the basic characteristics of employees related to the implementation of work according to the main duties and functions of employees. (2) The inhibiting factors for the implementation of education and training using the e-learning method at the Class IIB Gunung Sugih Correctional Institution consist of human resources, namely the number of employees participating in training in each period is still limited so that there is not even distribution of opportunities to attend training. Obstacles from Non-HR Factors, namely the implementation of e-learning training programs that depend on the stability of the internet network.*

**Keywords: Education and Training; E-Learning; prison**

**A. PENDAHULUAN**

Lembaga Pemasyarakatan sesuai dengan Pasal 1 Angka (3) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, adalah tempat untuk

melaksanakan pembinaan narapidana dan anak didik pemasyarakatan. Tugas pokok Lembaga Pemasyarakatan adalah menyelenggarakan proses pemasyarakatan yaitu kegiatan untuk melakukan pembinaan warga binaan pemasyarakatan berdasarkan sistem kelembagaan yang merupakan bagian akhir dari sistem pemidanaan dalam tata peradilan pidana. Keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Lembaga Pemasyarakatan merupakan potensi sumber daya manusia yang harus terus dikembangkan sehingga memiliki profesionalisme dan kompetensi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Keberhasilan kinerja pegawai diidentifikasi berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi serta insentif dan imbalan.<sup>1</sup> Upaya pengembangan pegawai harus dilakukan melalui usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia harus melalui suatu proses dan dilakukan secara menyeluruh, guna mendukung kinerja para pegawai yang lebih berdaya guna, lebih kreatif dan lebih efektif. Semakin kompleksnya suatu permasalahan dan tugas yang harus dilakukan, maka proses pendidikan dan latihan (diklat) para pegawai akan menjadi tujuan utama bagi organisasi. Tujuan utama program diklat adalah agar pegawai dapat bekerja secara profesional memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>2</sup>

Kebijakan adalah serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu untuk kepentingan seluruh masyarakat.<sup>3</sup> Upaya yang ditempuh oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam rangka meningkatkan profesionalisme pegawai sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang ditentukan guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi kementerian adalah dengan memberlakukan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pendidikan dan

---

<sup>1</sup> HAW Widjaja, 2011. *Administrasi dan Pemerintahan di Era Otonomi Daerah*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 32.

<sup>2</sup> Suwarno Handyaningrat, 2007, *Mengelola Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Galia Indonesia, Jakarta, hlm.76.

<sup>3</sup> Ridwan H.R. 2017. *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 46

Pelatihan dengan Metode *E-learning* di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris, dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh simpulan sesuai dengan pokok permasalahan yang diajukan.

## **C. PEMBAHASAN**

### **1. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dengan Metode *E-learning* pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Gunung Sugih**

Penyelenggaraan kegiatan pemasyarakatan oleh lembaga pemasyarakatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, merupakan kegiatan untuk melakukan pembinaan warga binaan pemasyarakatan berdasarkan sistem kelembagaan yang merupakan bagian akhir dari sistem pemidanaan dalam tata peradilan pidana. Lembaga Pemasyarakatan bertugas merehabilitasi dan meresosialisasi warga binaan pemasyarakatan agar dapat kembali dan diterima dalam kehidupan masyarakat.

Kerberhasilan lembaga pemasyarakatan dalam menyelenggarakan proses pemasyarakatan harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Oleh karena itu dalam rangka pengembangan pegawai maka dilaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat). Aspek pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan. Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya lainnya atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya organisasi dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Kementerian Hukum dan Hak Asasi

Manusia dalam rangka meningkatkan profesionalisme pegawai sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang ditentukan guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi kementerian telah memberlakukan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pendidikan dan Pelatihan dengan Metode *E-learning* di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Pasal 1 Angka (1) menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Sipil Negara. Pasal 1 Angka (2) Pendidikan dan Pelatihan dengan Metode *E-learning* (Diklat *E-learning*) adalah diklat yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi informasi melalui jaringan internet.

Penyelenggara Diklat *E-learning* adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia (BPSDM Hukum dan HAM), yaitu unit eselon I di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia. Penyelenggaraan Diklat *E-learning* dilaksanakan berkoordinasi dengan Pusat Data dan Informasi di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Adapun peserta Diklat *E-learning* diatur dalam Pasal 11 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pendidikan dan Pelatihan dengan Metode *E-learning* di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, sebagai berikut:

- (1) Calon peserta Diklat *E-learning* berasal dari Pegawai Sipil Negara Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- (2) Calon peserta yang akan mengikuti Diklat *E-learning* harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. mendapatkan penugasan dari pimpinan satuan kerja;
  - b. memahami penggunaan komputer dan internet;
  - c. memiliki e-mail aktif; dan;
  - d. bersedia mengikuti secara aktif seluruh kegiatan pembelajaran Diklat *E-learning*.
- (3) Selain memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), calon peserta juga harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan pada masing-masing jenis Diklat *E-learning*

Berdasarkan hasil wawancara kepada Denial Arif selaku Kalapas Kelas IIB Gunung Sugih maka diketahui bahwa untuk mewujudkan proses pemasyarakatan yang baik dan menjawab tuntutan masyarakat, diperlukan sosok PNS yang

mempunyai kompetensi jabatan dalam melaksanakan tugas. Untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi seperti dimaksud, diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan Negara, semangat kesatuan dan persatuan dan pengembangan wawasan PNS melalui Diklat *E-learning* yang merupakan bagian tak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS. Diklat mengandung dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan. Sasaran Diklat *E-learning* adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan masing-masing jabatan. Sedangkan tujuan Diklat adalah:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk alat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan Visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Denial Arif selaku Kalapas Kelas IIB Gunung Sugih maka diketahui bahwa proses Diklat *E-learning* dilaksanakan dengan adanya pemanggilan oleh Badan Pengembangan SDM Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia kepada para calon peserta. Pada Tahun 2022 telah dilaksanakan Diklat *e-learning* dengan Surat Panggilan Nomor: SDM.2-SM.02.03-371 Tertanggal 6 April 2022 Perihal Pemanggilan Peserta Pelatihan Pengamanan Tingkat Lanjutan Metode *e-learning* Angkatan IX-XII Tahun Anggaran 2022 yang didasarkan pada Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor SDM-90.SM.02.03 Tahun 2022 sampai dengan Nomor SDM-93.SM.02.03 Tahun 2022 tanggal 1 April 2022 tentang Penetapan Peserta Pelatihan Pengamanan Tingkat Lanjutan Metode *e-learning* Angkatan IX sampai dengan Angkatan XII. Para pegawai yang dipanggil untuk mengikuti diklat *e-learning* mendapatkan

penugasan dari instansinya masing-masing untuk mengikuti Pelatihan Pengamanan Tingkat Lanjutan Metode *e-learning* selama 11 (sebelas) hari kerja

## **2. Faktor-Faktor Penghambat Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dengan Metode *E-learning* pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Gunung Sugih**

### **a. Hambatan dari Faktor SDM**

Hambatan dari faktor SDM berasal dari internal birokrasi bisa berupa *mind set* atau pola pikir yang apatis, penyelenggara diklat yang kurang mengedepankan substansi dan tujuan, sistem yang kurang mengedepankan etos kerja professional atau pimpinan yang belum memberdayakan alumni diklat pegawai sejalan dengan pola karier pegawai. Diklat pegawai merupakan investasi untuk mengembangkan kapasitas sumberdaya manusia pegawai, hal tersebut akan terwujud bila pengembangan pola karier pegawai jelas dan terarah. Seorang pegawai dapat berkarier dalam jabatan struktural maupun jabatan fungsional tertentu, atau jalur kedua-duanya dengan menggunakan sistem zig-zag dari pejabat struktural beralih ke jabatan fungsional tertentu atau sebaliknya. Konsep yang sudah tertuang dalam aturan maupun yang masih dalam tataran kajian sudah banyak yang mendukung pencapaian karier tersebut. Namun yang menjadi permasalahan saat ini biasanya terjadi dalam implementasinya, terutama karena anggapan kurang bermaknanya esensi dari diklat, bahkan yang paling kurang enak didengar adalah anggapan diklat hanya sekedar memenuhi persyaratan, orang yang sering diklat adalah orang yang tidak punya kesibukan, diklat hanya sekedar pengisi waktu, dan setelah diklat tidak tahu apa ilmu apa yang perlu diterapkan. Sikap-sikap negative thinking sering terjadi dan dirasakan oleh berbagai pihak yang terlibat dalam kediklatan pegawai, akan tetapi seolah-olah hal ini hanya menjadi sorotan-sorotan atau kritikan-kritikan yang biasa karena terbiasa dan berlalu begitu saja.

### **b. Hambatan dari Faktor Non SDM**

Hambatan dari Faktor Non SDM berasal dari perencanaan program diklat yang kurang terpadu dan berkelanjutan, sistem penganggaran diklat yang tidak terkoordinasi dengan baik, pelaksanaan diklat belum satu pintu, struktur kelembagaan diklat yang belum mencerminkan fungsinya, prasarana dan sarana terbatas, kurang mengoptimalkan teknologi, untuk diklat tertentu yang harus

diikuti pegawai banyak prosedural yang dibuat-buat dan cenderung mempersulit calon peserta untuk mengikuti diklat. Diklat pegawai mengarah kepada tujuan yang sinergis dengan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mampu melayani dengan baik, pegawai perlu memiliki kompetensi yang memadai seiring kian majunya tingkat pemahaman masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup. Tak jarang, kesadaran tersebut mengarah kepada tuntutan kepada pemerintah untuk menyediakan sumber-sumber ekonomi yang bersifat spontan. Hal ini wajar dalam sebuah negara demokratis. Berdasarkan uraian di atas faktor-faktor penghambat penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dengan metode *e-learning* pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Gunung Sugih sesuai dengan teori Sistem Hukum sebagaimana dikemukakan Lawrence Friedman bahwa sistem hukum terdiri dari struktur hukum (*legal structure*), substansi hukum (*legal substance*) dan budaya hukum (*legal culture*).<sup>4</sup>

- a. Struktur hukum, dalam hal ini adalah Lapas Kelas IIB Gunung Sugih sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasarakatan yang berada dalam wilayah kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Lampung. Di dalamnya terdapat pegawai sebagai sumber daya manusia yang saling berinteraksi dan tersusun dalam sebuah struktur yang dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka organisasi harus mampu melaksanakan fungsi manajemen terhadap sumber daya manusia, sebagai aset yang sangat penting agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pembinaan sumber daya manusia harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Substansi hukum, dalam hal ini adalah Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 10 Tahun 2017 tentang Pendidikan dan Pelatihan dengan Metode *E-learning* di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Ketentuan Pasal 1 Angka (1) Peraturan ini menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Aparatur Sipil Negara. Pasal 1 Angka (2) Pendidikan dan Pelatihan dengan Metode *E-learning* (Diklat *E-learning*) adalah diklat yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi informasi melalui jaringan internet. Penyelenggara Diklat *E-learning* adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia (BPSDM Hukum dan HAM), yaitu unit eselon I di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia. Penyelenggaraan Diklat *E-learning* dilaksanakan

---

<sup>4</sup> Lawrence M. Friedman, *American Law An Introductionn, 2nd Edition* Alih Bahasa Oleh Wisnu Basuki, 2001. *Hukum Amerika: Sebuah Pengantar*, Tatanusa, Jakarta, hlm. 6-8,

berkoordinasi dengan Pusat Data dan Informasi di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

- c. Budaya hukum, dalam hal ini adalah adanya nilai-nilai budaya hukum yang berkembang di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia bahwa e-diklat bertujuan untuk membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan, pembimbingan pelaksanaan pekerjaan, pengelolaan kegiatan, pelaksanaan program secara terkoordinasi, tertib, efektif dan efisien. Selain itu, derasnya arus perubahan jaman dan tuntutan globalisasi yang melanda semua negeri, menuntut pegawai mampu membaca segala kemungkinan dan peluang yang ada. Untuk mampu membaca peluang dan kemungkinan tersebut, penguasaan ilmu pengetahuan yang diimbangi keahlian dalam memanfaatkan teknologi informasi menjadi sangat urgen. E-diklat dipahami sebagai sebagai suplemen dasar untuk terus memperluas wawasan keilmuan dan memperkuat landasan mental spiritual serta agar mampu mengimbangi berbagai tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin dinamis dan terbuka, sekaligus dalam rangka menjawab berbagai tantangan dan perubahan jaman yang semakin cepat.

#### **D. PENUTUP**

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dengan metode *e-learning* pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Gunung Sugih berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 10 Tahun 2017 dilaksanakan dalam rangka menumbuhkan kompetensi pegawai yang meliputi performansi, yaitu prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Responsibilitas, yaitu kemampuan pegawai mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan mengembangkan pelayanan publik serta kompetensi, yaitu sifat dasar pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai di Lapas Kelas IIB Gunung Sugih. Faktor-faktor penghambat penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dengan metode *e-learning* pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Gunung Sugih terdiri atas faktor SDM, yaitu jumlah pegawai yang mengikuti diklat pada setiap periode masih terbatas sehingga kurang terjadi pemerataan kesempatan untuk mengikuti diklat. Hambatan dari Faktor Non SDM, yaitu pelaksanaan program diklat *e-learning* yang tergantung pada kestabilan jaringan internet, sehingga apabila jaringan internet mengalami gangguan maka pelaksanaan diklat akan mengalami hambatan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. Diana dan C. Tjipto. *Pengantar Kebijakan Negara*, Pustaka Pelajar offset, Yogyakarta, 2003.
- Dahlan Thaib. 2015. *Teori Hukum dan Konstitusi Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ferdinand Agustino, 2008, *Pengantar Kebijakan Negara*, Bina Cipta, Jakarta.
- HAW Widjaja, 2011. *Administrasi dan Pemerintahan di Era Otonomi Daerah*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Lawrence M. Friedman, *American Law An Introductionn, 2nd Edition* Alih Bahasa oleh Wisnu Basuki. 2001. *Hukum Amerika: Sebuah Pengantar*, Tatanusa, Jakarta.
- Muladi. 2002. *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Reformasi Hukum di Indonesia*, The Habibie Center, Jakarta..
- Ridwan H.R. 2017. *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Sidharta, *Reformasi Peradilan dan Tanggung Jawab Negara, Bunga Rampai Komisi Yudisial, Putusan Hakim: Antara Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan*, Jurnal Penelitian. Komisi Yudisial Republik Indonesia, Jakarta.
- Suwarno Handayaniingrat, 2007, *Mengelola Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Galia Indonesia, Jakarta.