

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga dan kerja. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga yang dimiliki organisasi dan berperan krusial dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Sekalipun didukung oleh teknologi yang mumpuni, modal yang mencukupi, dan material yang memadai, keberhasilan suatu organisasi tetap sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia disebut juga dengan *human capital* organisasi, yang mana merupakan unsur terpenting dalam mencapai keunggulan kompetitif dan sekarang organisasi yang berfungsi di tingkat global mulai menyadari nilai dan pentingnya SDM dalam sebuah organisasi menurut Sareen (dalam Fardiansayah, H. dkk, 2023, hlm.60).

Aparatur Sipil Negara (ASN) atau biasa juga disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia sektor publik yang menjadi unsur yang paling vital di dalam instansi pemerintahan. ASN juga sebagai sumber daya aparatur memiliki kewajiban yaitu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat yang memperlukannya, baik di lingkungan birokrasi pemerintahan maupun di lingkungan masyarakat pada umumnya.

Tahun 2022 Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengatakan bahwa saat ini jumlah PNS/ASN yang bekerja di kantor pemerintahan berjumlah 3,9 juta orang dan 35% diantaranya atau lebih kurang 1.365.000 ASN menunjukkan kompetensi dan kinerjanya rendah. Kompetensi ialah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (CNBC Indonesia, 2022). Menurut Moehariono (dalam Sumendap J, dkk. 2019) memaparkan bahwa pada dasarnya kompetensi berkaitan dengan kemampuan dasar yang ada pada diri seseorang atau individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Oleh karena itu jika kompetensinya rendah akan berdampak pula pada hasil kerjanya yang kurang maksimal.

Kemudian pemerintah saat ini, menuntut aparatur negara untuk mengubah paradigma pelayanan publik menjadi lebih berorientasi pada kepuasan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, tepat waktu, dan tidak berbelit-belit. Hal ini menunjukkan bahwa para Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini harus senantiasa meningkatkan kualitasnya agar dapat mewujudkan target/tujuan dari organisasinya. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi. Sesuai dengan PERMENPAN & RB No. 38 tahun 2017 mengenai Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, yang mana didalamnya dijelaskan bahwa kompetensi jabatan yang wajib dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan kompetensi manajerial, kompetensi teknis, serta kompetensi sosial kultural.

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia yakni sebuah proses yang kompleks dan berkelanjutan. Kompetensi dapat diperoleh melalui berbagai cara, seperti pengalaman kerja, pendidikan formal, dan pelatihan. Tujuan akhir dari pengembangan kompetensi adalah menciptakan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja tinggi, memiliki keterampilan yang relevan, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Oleh sebab itu, pengembangan kompetensi menjadi hal yang sangat penting bagi seluruh aparatur sipil negara.

Didukung juga oleh Peraturan Pemerintah No 17 tahun 2020 pasal 203 ayat 3 dan 4 menyatakan bahwa “Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun”.



Gambar 1.1

Nilai Indeks Profesionalitas ASN Kab. Sumedang tahun 2022

Sumber : Diolah dari LKIP BKPSDM Kabupaten Sumedang Tahun 2022

Pada tahun 2022 nilai indeks profesionalitas ASN Kabupaten Sumedang yaitu 63,76 poin dengan kategori rendah. Nilai indeks profesionalitas ASN terdiri dari nilai dimensi kualifikasi 13,42 poin dari nilai maksimalnya 25 poin, nilai dimensi kompetensi 20,32 poin dari nilai maksimalnya 40 poin, dimensi kinerja 25,03 poin dari nilai maksimalnya 30 poin dan dimensi disiplin 4,99 poin dari nilai maksimalnya 5 poin. Jika dilihat pada gambar tersebut nilai dimensi kualifikasi dan kompetensi ASN Kabupaten Sumedang masih rendah. Selain itu pada laporan kinerja instansi pemerintah (LKIP) BKPSDM Kabupaten Sumedang tahun 2022 mencantumkan bahwa salah satu permasalahan pelayanan BKPSDM berdasarkan tugas pokok dan fungsinya yaitu tidak terpenuhinya pelatihan minimal 20 JP dalam satu tahun bagi seluruh ASN di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Sumedang. Artinya jika mengacu pada Peraturan Pemerintah No 17 tahun 2020 pasal 203 belum semua ASN yang ada di Kabupaten Sumedang mendapatkan hak nya atau belum terfasilitasi dalam pengembangan kompetensi minimal 20 JP.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumedang merupakan unit kerja perangkat daerah yang memiliki mandat untuk mengelola seluruh aspek kepegawaian dan pengembangan sumber

Nurmalia, 2024

**EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MELALUI LMS SUMEDANG SIMPATI ACADEMY (SSA) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMEDANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

daya manusia aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. BKPSDM Kabupaten Sumedang melalui bidang pengembangan kompetensi dan kinerja ASN memiliki tugas menyelenggarakan pengembangan kompetensi bagi ASN di Kabupaten Sumedang.

Upaya yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Sumedang dalam meningkatkan nilai indeks profesionalitas ASN yaitu melalui pengembangan kompetensi dengan bentuk pelatihan nonklasikal jalur *e-learning*. Yaitu dengan meluncurkan sebuah platform digital berupa *Learning Management System* (LMS) yang bernama Sumedang Simpati *Academy* (SSA). Ryan K. Elis (dalam Kiki Abdilah, 2023, hlm. 28) menjelaskan bahwa *Learning Management System* (LMS) yaitu sebuah *software* yang dipakai untuk kebutuhan administrasi, dokumentasi, pencarian laporan, dan pembuatan materi dalam konteks proses belajar-mengajar secara daring yang terhubung melalui internet. LMS juga berfungsi dalam pembuatan materi pembelajaran daring berbasis web dan pengelolaan jalannya kegiatan pembelajaran bersama dengan pencapaian hasilnya.

LMS SSA diluncurkan pada tahun 2021 sebagai sebuah platform pembelajaran berbasis teknologi yang dirancang untuk memenuhi hak pengembangan kompetensi dengan bentuk pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) secara lebih fleksibel, efektif, dan efisien. Metode pelatihan yang digunakan pada LMS SSA ini yaitu metode *blended*, dimana peserta pelatihan belajar mandirisecara *asynchronous* yang kemudian dikolaborasi dan konfirmasi kepada narasumber secara *synchronous* melalui *virtual meeting*. Platform ini menyediakan berbagai bentuk sumber belajar seperti teks, video, dan forum diskusi *online* yang memungkinkan ASN dapat mengakasesnya untuk belajar kapan saja dan di mana saja sesuai dengan kebutuhan dan preferensi masing-masing. Dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 telah dilaksanakan 10 kali pelatihan dan sudah terdapat 3986 ASN yang sudah melaksanakan pelatihan, hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 1.1

Daftar pelatihan yang dilaksanakan pada LMS SSA periode 2021-2023

| No. | Jenis Pelatihan   | Jumlah JP | Jumlah Peserta |
|-----|---|-----------|----------------|
| 1   | Service Mindset Angkatan I  | 24 JP     | 51 ASN         |
| 2   | Service Mindset Angkatan II   | 24 JP     | 65 ASN         |
| 3   | Bimtek Pembelajaran Holistik Interatif untuk Guru SMP   | 36 JP     | 138 ASN        |
| 4   | Literasi Digital  | 24 JP     | 125 ASN        |
| 5   | Google Workspace I  | 24 JP     | 107 ASN        |
| 6   | Tot IKM   | 36 JP     | 41 ASN         |
| 7   | Bimtek IKM Angkatan I   | 36 JP     | 534 ASN        |
| 8   | Bimtek IKM Angkatan II  | 36 JP     | 583 ASN        |
| 9   | Google Workspace II   | 24 JP     | 184 ASN        |
| 10  | Optimalisasi Komunitas Belajar jenjang Sekolah Dasar dalam mendukung Implementasi Kurikulum Merdeka | 36 JP     | 2158 ASN       |

*Sumber : Diolah dari Laporan Pelaksanaan Pelatihan melalui LMS Sumedang Simpati Academy tahun 2021-2023*

Pengembangan kompetensi dengan bentuk pelatihan melalui LMS SSA ini belum ada penelitian yang meneliti terkait sudah memenuhi target dan memberikan dampak bahwa ASN yang sudah mengikuti pelatihan melalui LMS SSA meningkat kompetensinya. Oleh karena itu, penulis tertarik mengkaji penelitian dengan judul **“Efektivitas Pengembangan Kompetensi ASN melalui LMS Sumedang Simpati Academy (SSA) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang”**.

## **1.2 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, agar penelitian tidak meluas akan dibatasi secara konseptual dan kontekstual.

#### **1.2.1.1 Batasan Konseptual**

Secara konseptual penelitian ini dibatasi pada evaluasi program pelatihan berdasarkan Teori Kirkpatrick (2016) yang mana dilakukan empat tahap evaluasi. Pertama evaluasi reaksi, kedua evaluasi pembelajaran, ketiga evaluasi perilaku dan keempat evaluasi hasil.

#### **1.2.1.2 Batasan Kontekstual**

Secara kontekstual penelitian ini mengenai efektivitas pengembangan kompetensi melalui LMS SSA sebagai sarana pelatihan untuk ASN yang ada di Kabupaten Sumedang.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN melalui LMS SSA di BKPSDM Kabupaten Sumedang?
2. Apa faktor pendukung dan pengambat dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN melalui LMS SSA di BKPSDM Kabupaten Sumedang?
3. Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN melalui LMS SSA di BKPSDM Kabupaten Sumedang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari beberapa rumusan masalah di atas, antara lain sebagai berikut.

Nurmalia, 2024

*EFEKTIVITAS PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MELALUI LMS SUMEDANG SIMPATI ACADEMY (SSA) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMEDANG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum, tujuan penelitian ini yaitu untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai efektivitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui LMS SSA di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun secara khusus tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut.

1. Tergambarnya efektivitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN melalui LMS SSA di BKPSDM Kabupaten Sumedang.
2. Teranalisisnya faktor pendukung dan penghambat dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN melalui LMS SSA di BKPSDM Kabupaten Sumedang.
3. Teranalisisnya upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN melalui LMS SSA di BKPSDM Kabupaten Sumedang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan dampak baik dalam segi teoritis maupun praktis, adapun manfaat penelitian yakni sebagai berikut:

### **1.4.1 Secara Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap kajian ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pendidikan dan pelatihan, juga sebagai bahan acuan dan pertimbangan bagi penelitian berikutnya.

### **1.4.2 Secara Praktis**

1. Bagi Peneliti

Secara praktis, khususnya bagi peneliti diharapkan dengan melakukan penelitian ini, peneliti mampu mengembangkan ilmu Administrasi

Pendidikannya dan mempunyai pengalaman mengenai pengelolaan pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan agar terselenggara efektif.

## 2. Bagi Lembaga

Secara praktis, khususnya bagi lembaga diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi secara optimal dari penyelenggaraan pengembangan kompetensi dengan bentuk pelatihan melalui jalur *e-learning* yang telah di selenggarakan, dan diharapkan dengan penelitian ini juga dapat menjadi bahan masukan atau bahan pertimbangan dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi dengan bentuk pelatihan melalui jalur *e-learning* yang efektif serta mampu menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan ketercapaian tujuan program pengembangan kompetensi yang telah ditentukan sebelumnya.

### 1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi merupakan susunan sistematis yang membentuk keseluruhan isi skripsi. Struktur ini dirancang untuk menyajikan penelitian secara logis dan terorganisir. Pembahasan dari struktur organisasi skripsi ini dijelaskan dalam sistematika penulisan sebagai berikut:

**Bab I Pendahuluan.** Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang dari penelitian yang akan diteliti, rumusan masalah penelitian, penjelasan tujuan penelitian yang dipaparkan secara umum dan khusus, kemudian manfaat dari penelitian ini yang baik secara teoritis maupun praktis, serta menjelaskan mengenai struktur organisasi skripsi. Secara keseluruhan maksud dan tujuan dari bab 1 ini yaitu untuk memberikan gambaran umum mengenai penelitian yang akan dilakukan, menjelaskan alasan pentingnya penelitian ini dan menentukan arah dan focus penelitian yang akan di lakukan.

**Bab II Kajian Pustaka.** Bab ini membahas terkait kajian pustaka atau landasan teori dari berbagai ahli mengenai Pengembangan Kompetensi ASN, Konsep Pendidikan dan Pelatihan, Konsep Efektivitas, hingga Konsep Learning Management System (LMS) yang diperoleh dari buku-buku dan sumber lain yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu yang relevan, dan kerangka



berfikir penelitian. Secara keseluruhan bab 2 ini membahas mengenai teori-teori yang menjadi landasan teoritis penelitian dan menunjukkan relevansi penelitian,.

**Bab III Metode Penelitian.** Bab ini membahas mengenai desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, teknik 10 analisis data dan uji keabsahan data yang digunakan. Bab ini memberikan gambaran yang jelas tentang langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian, sehingga pembaca dapat memahami bagaimana kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian.

**Bab IV Temuan dan Pembahasan.** Pada bab ini memaparkan temuan penelitian yang diperoleh sesuai dengan hasil pengolahan data yang telah dilakukan sesuai dengan urutan rumusan masalah penelitian. Kemudian pada bagian pembahasan penelitian memaparkan mengenai interpretasi dari data yang telah dianalisis, menghubungkan hasil penelitian dengan teori dan penelitian terdahulu serta menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

**Bab V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi.** Bab ini memaparkan simpulan yang jelas dan ringkas dari seluruh analisis data yang telah dilakukan. Memaparkan implikasi dari temuan penelitian terhadap praktik atau kebijakan di bidang terkait. Serta memberikan saran atau rekomendasi untuk peneliti selanjutnya atau untuk lembaga agar kedepannnya pembuat kebijakan atau praktik di bidang terkait bisa lebih baik.