

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perlu diadakan suatu kegiatan yang dapat menunjang peningkatan kualitas sumber daya manusia salah satunya yaitu melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Proses kegiatan inilah yang disebut dengan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan, agar pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*) dan Sumber Daya Manusia tersebut sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang mereka lakukan. Kegiatan pengembangan ini diharapkan dapat mengatasi hambatan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang sedang berkembang.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDM Aparatur) adalah satuan tugas kerja yang posisinya berada di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral. (KESDM) PPSDM Aparatur sebagai satuan kerja di bawah BPSDM ESDM memiliki tupoksi menyelenggarakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dalam aspek kepemimpinan, manajemen, dan administrasi, untuk aparatur KESDM.

Selain itu, PPSDM Aparatur termasuk dalam lembaga yang baru, bukan hanya dari tata nama saja tetapi juga cakupan tugas yang harus diemban. Berdasarkan Pasal 931 dari Permen ESDM no. 13 tahun 2016 pengembangan SDM dalam bidang non-teknis yaitu bidang Kepemimpinan, Manajemen dan Administrasi dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan SDM Aparatur dalam format diklat (pelatihan klasikal dan non-klasikal). Perubahan dalam Permen ESDM no.13 tahun 2016 ini PPSDM Aparatur melakukan cakupan tugas yang lebih luas daripada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yaitu pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui aktivitas pelatihan termasuk penilaian.

Dari tahun 2016 hingga 2020 ini PPSDM Aparatur melaksanakan tugas yang berbeda dan penuh rintangan, mengingat aspek dan cakupan tugas yang lebih luas dari sekedar kegiatan diklat yaitu kegiatan pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan, yaitu termasuk kegiatan penilaian. Namun atas dasar Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020 yang mengatur tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam upaya pencegahan penyebaran virus Corona di lingkungan instansi pemerintah, Surat tersebut menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah atau tempat tinggal guna meminimalisir penyebaran wabah. Begitupun dengan PPSDM Aparatur yang menyelenggarakan tugas dari rumah masing-masing, termasuk dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dilakukan secara jarak jauh.

Penyelenggaraan kegiatan pengembangan SDM aparatur ini dilaksanakan oleh Bidang Pengembangan Kompetensi SDM di PPSDM Aparatur dalam kegiatan ini terjadi sebuah proses perencanaan, pengorganisasi, pelaksanaan, hingga pemantauan yang didalamnya terdapat proses penilaian dan pengukuran. Dalam Rencana Strategis (RENSTRA) PPSDM Aparatur, terdapat 7 sasaran Strategi salah satunya yaitu “*Terwujudnya Peningkatan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang Mendukung Diklat (Pelatihan)*”. Sasaran Strategis ini terdiri dari 8 Keluaran atau *Output*, salah satunya yaitu Pengembangan Sistem Informasi Diklat (Pelatihan) dan Pengembangan *e-learning*.

Tabel 1.1

Rencana Kegiatan Utama 2017-2019

No	Kegiatan Utama	2017		2018		2019	
		Vol		Vol		Vol	
		Org	Lap	Org	Lap	Org	Lap
1.	Pengembangan Metode Pembelajaran dan Konten kreatif menggunakan TI	-	4	-	7	-	7

	Pengembangan laman yang interaktif dan metoda kreatif (2017), Pengembangan Metode Pembelajaran dan Konten Kreatif menggunakan TI (2018), penerapan metode pembelajaran dan pengembangan konten pelatihan lainnya (2019)						
Data dan Informasi	-	4	-	7	-	7	

Sumber : Renstra PPSDM Aparatur 2016-2019

Sasaran Strategis tersebut dijadikan sebagai Rencana kegiatan utama untuk tahun 2017-2019, dalam tabel tersebut menjelaskan mengenai perkembangan yang dilakukan dalam upaya mencapai sasaran strategi *point* ke 6 yaitu mengenai Peningkatan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang Mendukung Diklat (Pelatihan) melalui kegiatan Pengembangan laman yang interaktif dan metoda kreatif dilaksanakan pada tahun 2017, Pengembangan Metode Pembelajaran dan Konten Kreatif menggunakan TI pada tahun 2018, dan penerapan metode pembelajaran dan pengembangan konten pelatihan lainnya pada tahun 2019 .

Dengan adanya pemberlakuan WFH di lingkungan ASN ini pelatihan dan pengembangan SDM Aparatur pun siap tidak siap harus dilakukan melalui jarak jauh berbasis daring, sehubungan dengan adanya sasaran strategi PPSDM Aparatur mengenai peningkatan dalam pemanfaatan teknologi ini, Berangkat dari beberapa fenomena ini, peneliti ingin melakukan penelitian terkait pengukuran efektivitas usaha yang dilakukan PPSDM Aparatur terkait dalam mencapai sasaran strategis pemanfaatan teknologi informasi melalui kegiatan pengembangan kompetensi SDM Aparatur KESDM yang dilakukan melalui kegiatan pengembangan jarak jauh .

Berdasarkan fakta dan hasil analisis yang ditemukan oleh penulis selama melakukan studi Dokumentasi mengenai Pengembangan kompetensi SDM di PPSDM Aparatur, maka penulis tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul **“Efektivitas Manajemen Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia melalui kegiatan Pengembangan Jarak Jauh (Studi Kasus di PPSDM KESDM)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa pokok rumusan masalah yang akan diteliti, berikut merupakan rumusan masalahnya :

1. Bagaimana perencanaan kegiatan pengembangan kompetensi SDM Jarak Jauh yang dilakukan oleh Bidang Pengembangan dan Kompetensi SDM Aparatur dalam memenuhi kebutuhan lembaga?
2. Bagaimana Implementasi kegiatan pengembangan SDM Jarak Jauh yang dilakukan oleh Bidang Pengembangan dan Kompetensi SDM Aparatur dalam mencapai sasaran yang telah direncanakan?
3. Bagaimana Pengawasan kegiatan pengembangan SDM Jarak Jauh yang dilakukan oleh Bidang Pengembangan dan Kompetensi SDM Aparatur dalam mengoptimalkan hasil sesuai rencana?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Efektivitas Manajemen Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia melalui kegiatan Pengembangan Jarak Jauh di PPSDM KESDM Bidang Pengembangan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur.

1.3.2 Tujuan Khusus

Sedangkan tujuan khusus dari penelitian ini, meliputi:

- a. Menganalisis dan mendeskripsikan perencanaan kegiatan pengembangan SDM Jarak Jauh yang dilakukan oleh Bidang Pengembangan dan Kompetensi SDM Aparatur
- b. Menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana Implementasi kegiatan pengembangan SDM Jarak Jauh yang dilakukan oleh Bidang Pengembangan dan Kompetensi SDM Aparatur.
- c. Menganalisis dan mendeskripsikan Pengawasan kegiatan pengembangan SDM Jarak Jauh yang dilakukan oleh Bidang Pengembangan dan Kompetensi SDM Aparatur sudah efektif.

1.4 Manfaat /Signifikasi Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari hasil pencapaian tujuan. Manfaat penelitian memiliki dua hal yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan

(secara teoritis) dan membantu mengatasi, memecahkan dan mencegah masalah yang ada pada objek yang diteliti (secara praktis), juga memberikan sumbangan pemikiran sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan (kebijakan). Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1.4.1 Dari Segi Teori

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM yang menjadi bagian penting dari cabang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Dari Segi Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi para pengambil keputusan dalam mengembangkan kebijakan *e-learning* dalam kegiatan pengembangan SDM di PPSDM Aparatur KESDM.

1.4.3 Dari Segi Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang positif dan bermanfaat bagi lembaga sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi skripsi merupakan gambaran mengenai keseluruhan isi skripsi dan pembahasannya dapat dijelaskan dalam sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I Pendahuluan: Pada bab ini, membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian baik tujuan secara umum maupun secara khusus, manfaat signifikansi penelitian yang terbagi menjadi manfaat secara teoritis, secara praktis dan manfaat dari segi kebijakan, dan struktur organisasi skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab II Kajian Pustaka: Dalam bab ini membahas mengenai kajian pustaka atau landasan teori dari berbagai ahli mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Sumber Daya Manusia serta Konsep Efektivitas Manajemen Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Jarak Jauh yang diperoleh dari buku dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu yang relevan, dan kerangka berpikir penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III Metode Penelitian Dalam bab ini, membahas mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, mulai dari desain penelitian, partisipasi dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, dan langkah-langkah analisis data. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV Temuan dan Pembahasan: Dalam bab ini, membahas mengenai analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan melakukan pembahasan atau analisis terhadap temuan tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi: Dalam bab ini, membahas mengenai kesimpulan dari penelitian dan juga rekomendasi yang diberikan baik untuk lembaga sampai pada rekomendasi untuk peneliti selanjutnya.