

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM
PENERAPAN PELATIHAN NONKLASIKAL PADA ERA REVOLUSI
INDUSTRI 4.0 DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Author:

Wahyu Saputra Basri¹
Ayu Widowati Johannes²

Affiliation:

¹Pemerintah Kota Makassar
Jalan Jenderal Urip Sumoharjo No.269 Makassar, Sulawesi Selatan
²Institut Pemerintahan Dalam Negeri
Jalan Ir Soekarno Km. 20 Jatinangor – Sumedang Jawa Barat

Email:

wahysb@gmail.com, ayuwidowati@ipdn.ac.id

*Corresponding Author

Ayu W. Johannes
Fakultas Manajemen Pemerintahan
Institut Pemerintahan Dalam Negeri
ayuwidowati@ipdn.ac.id

Received: March 17, 2022

Revised: April 21, 2022

Accepted: Mei 10, 2022

Available Online: June 30, 2022

ABSTRAK

Pandemi Covid 19 agak menghambat pengembangan kompetensi PNS dalam hal pelatihan tatap muka maka, BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan melakukan pelatihan nonklasikal dalam bentuk *e-learning*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif data diambil berdasarkan pada hasil observasi, wawancara dan dokumentasi di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian penulis yaitu pengembangan kompetensi PNS dalam penerapan pelatihan nonklasikal dalam hal ini *e-learning* masih belum baik dan masih perlu dikembangkan dari program yang digunakan pada proses pelatihan maupun pada proses pelaksanaan kegiatan seperti pengawasan pelaksanaan kegiatan. Hal yang mendorong kegiatan pelatihan dengan *e-learning* yaitu adanya perubahan zaman menuju era revolusi industri 4.0 yang mengedepankan teknologi dalam hidup masyarakat termasuk dalam pemerintahan khususnya pada proses pengembangan kompetensi PNS serta pandemi covid-19 yang membatasi dilakukannya pelatihan secara klasikal atau tatap muka sehingga pelatihan dengan model nonklasikal dalam hal ini *e-learning* harus dilakukan demi untuk memenuhi hak PNS dalam melakukan pengembangan kompetensi berupa pelatihan.

Kata Kunci : Kompetensi, Pegawai Negeri Sipil, *E-learning*

ABSTRAC

The Covid 19 pandemic somewhat hampered the development of civil servant competencies in terms of face-to-face training, so the BPSDM of South Sulawesi Province conducted non-classical training in the form of e-learning. This study used a qualitative descriptive method. The data was taken based on the results of observations, interviews and documentation at BPSDM South Sulawesi Province. The conclusion obtained from the results of the author's research is that the development of civil servant competencies in the implementation of non-classical training in this case e-learning is still not good and still needs to be developed from the programs used in the training process as well as in the process of implementing activities such as supervising the implementation of activities. The thing that encourages training activities with e-learning is the changing times towards the era of the industrial revolution 4.0 which prioritizes technology in people's lives, including in government, especially in the process of developing the competence of civil servants and the covid-19 pandemic which limits training to classical or face-to-face so that training with the non-classical model in this case e-learning must be carried out in order to fulfill the rights of civil servants in carrying out competency development in the form of training.

Keywords: Competence, Civil Servants, E-learning

Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam pembangunan suatu negara. Pegawai Negeri Sipil yang mampu memberi sumbangsih keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan merupakan PNS yang memiliki sikap disiplin yang tinggi, serta kompetensi yang memadai dalam menghadapi setiap tantangan dalam menjalankan tugas pemerintahan dan juga kepada masyarakat. Untuk menjalankan tugasnya seorang PNS harus memiliki Kompetensi.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara dan pada pasal 70 membahas tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan lebih khusus lagi membahas tentang hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi yang harus dimiliki seorang PNS telah diatur didalam peraturan perundang-undangan, dalam UU No 5 Tahun 2014 Pasal 69 ayat

3. Pasal tersebut membahas tentang 3 komponen penting dalam pembagian kompetensi seorang PNS yaitu, kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi teknis. Kompetensi teknis yang harus dimiliki PNS dapat diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan dan kompetensi sosial kultural dapat diukur berdasarkan pada pengalaman kerja PNS yang berkaitan dengan hubungannya kepada masyarakat dan lingkungan kerjanya. Posisi daya saing antar perusahaan dan atau antar negara akan kompetensi SDM yang dimilikinya akan menjadi salah satu topik penting yang memegang peranan dalam industri 4.0 (Madjid Udaya, dkk. 2022).

Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil salah satunya bisa melalui Pendidikan dan Latihan (DIKLAT). Diklat adalah proses penyelenggaraan kegiatan belajar dan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Diklat bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi; Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan; Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Dengan harapan akan terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing, sesuai jenis dan jenjangnya seperti tabel berikut:

Tabel 1
Jenjang dan Jenis Diklat

Diklat Prajabatan	Diklat Dalam Jabatan
1. Diklat Prajabatan Golongan I untuk CPNS Golongan I	1. Diklat Kepemimpinan:
2. Diklat Prajabatan Golongan II untuk CPNS Golongan II	a. Diklat PIM 4 untuk jabatan struktural eselon 4
	b. Diklat PIM 3 untuk jabatan struktural eselon 3

- | | |
|---|--|
| 3. Diklat Prajabatan Golongan III untuk CPNS Golongan III | c. Diklat PIM 2 untuk jabatan struktural eselon 2
d. Diklat PIM 1 untuk jabatan struktural eselon 1 |
| | 2. Diklat Fungsional
3. Diklat Teknis |

Sumber: BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan

Calon pegawai negeri sipil wajib disertakan dalam diklat prajabatan selambat-lambatnya 2 tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS. CPNS wajib mengikuti dan lulus diklat prajabatan untuk diangkat sebagai PNS. Diklat prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS disamping pengetahuan dasar tentang system penyelenggara pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Sedangkan diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk PNS agar dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil lebih diperjelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 pada bagian ketiga paragraf ketiga pasal 210 ayat 2 menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi PNS dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal berupa tugas belajar dan pengembangan kompetensi di bidang pelatihan dibagi dalam pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal . Berdasarkan Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi PNS, pelatihan bagi PNS terbagi menjadi Pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal. Berdasarkan peraturan tersebut LAN mengidentifikasi jalur klasikal berupa pelatihan di kelas, seminar, workshop, penataran dan kursus sementara jalur nonklasikal lebih kepada *e-learning*, pelatihan jarak jauh, dan monitoring. Dalam hal ini peningkatan kompetensi PNS masih menggunakan paradigma lama yaitu pengembangan berbasis pelatihan klasikal sedangkan kondisi saat ini membutuhkan adanya perubahan pola pelatihan yaitu pelatihan non klasikal.

Dalam kaitannya dengan perkembangan jaman, seorang Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kompetensi yang juga harus terus berkembang dan mengikuti tantangan zaman. Saat ini dunia khususnya Indonesia telah masuk ke dalam revolusi Industri 4.0 yang dimana era ini menuntut Pegawai Negeri Sipil untuk lebih responsif dalam bekerja. Revolusi Industri 4.0 membuat adanya perubahan pola pengembangan kompetensi PNS ke metode yang berbasis pada teknologi. Pola baru tersebut ada pada model pelatihan nonklasikal yang dimana nonklasikal ini melibatkan teknologi yang sejalan dengan revolusi industri 4.0

Terdapat berbagai macam kendala dalam penerapan pelatihan klasikal di kondisi zaman serta pandemi saat ini. Tidak optimalnya pelatihan klasikal tersebut dapat dilihat pada data pelatihan BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Berikut data Kegiatan pelatihan LATSAR CPNS Kabupaten/Kota Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019 dan 2020 .

Tabel 2
Kegiatan Pelatihan LATSAR Kabupaten/Kota Provinsi Sulawesi Selatan Yang
Telah di Laksanakan Pada Tahun 2019 dan 2020

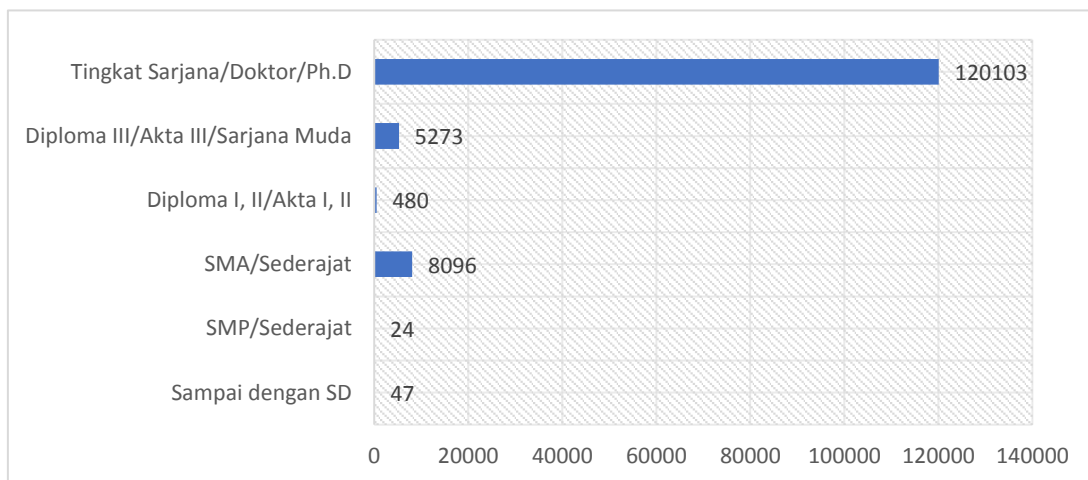
No.	Tahun	Kabupaten/Kota	Jumlah Peserta
1	2019	1. Kab. Wajo	269
		2. Kab. Pangkep	72
		3. Kab Luwu Timur	269
		4. Kab. Tana Toraja	123
		5. Kab. Luwu Utara	74
		6. Kab. Sinjai	160
		7. Kab. Luwu	176
		8. BPSDM Provinsi	365
		9. Kab. Enrekang	260
		10. Kota Makassar	200
		11. Kab. Bulukumba	80
		12. Kab. Pinrang	278
		13. Kota Pare pare	188
		14. Kab. Toraja Utara	120
		15. Kota Palopo	113
		16. Kab. Bantaeng	200
		17. Kab. Bone	265
		18. Kab. Kepulauan Selayar	245
		19. Kemenkum HAM	153
		20. Kab Gowa	80
		21. Kab Jeneponto	200
		22. Kab. Sidrap	40

		Jumlah Peserta	3930
2.	2020	1. BPSDM RJU (Peserta Baru)	80
		2. Kab. Sidrap	186
		3. Kab. Gowa	117
		4. Kab. Takalar	148
		Jumlah Peserta	581

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 mengatur dengan jelas bahwa PNS mempunyai hak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 jam pertahun. Pada tahun 2019 terdapat 134.023 Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sulawesi Selatan yang harus dipenuhi haknya dalam pengembangan kompetensi. Data pada tabel 1.1 menggambarkan bahwa pada tahun 2019 dan 2020 hanya empat ribu sebelas pegawai negeri sipil di Provinsi Sulawesi Selatan yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti Latsar.

Diagram 1
PNS Prov. Sulsel Menurut Tingkat Pendidikan



Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan diagram diatas masih ada 47 orang PNS dengan tingkat pendidikan sekolah dasar, 24 orang PNS dengan tingkat Pendidikan SMP/ sederajat, 8096 orang PNS dengan tingkat Pendidikan SMA/ sederajat, 480 orang PNS dengan tingkat Pendidikan diploma satu, 5.273 orang PNS dengan lulusan diploma

III/ sederajat, dan 120.103 orang pns dengan tingkat Pendidikan sarjana/pascasarjana/doktor di Provinsi Sulawesi Selatan.

Program *e-learning* merupakan salah satu program yang digunakan dalam pengembangan kompetensi PNS melalui pelatihan nonklasikal. Dengan kemajuan teknologi di era revolusi industri 4.0 telah mendorong terjadinya perubahan pola pelatihan yang tadinya konvensional ke pembelajaran dalam jaringan (daring) atau *e-learning*. Rahman, Amurullah dan Hidayah (2020:101-102) menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan dilingkungan pemerintah sudah mulai gencar mengadopsi konsep pembelajaran *e-learning* guna memberikan alternatif pembelajaran baru bagi peserta pelatihan.

Pengembangan dapat dikatakan sebagai suatu proses pendidikan jangka panjang dengan memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, serta dilakukan secara mendalam untuk memberikan suatu perubahan. Pengembangan pada kaitannya dengan pegawai adalah suatu proses pendidikan yang dijalani oleh pegawai untuk memberikan perubahan pada aspek pendidikan dan keterampilan yang mampu memberikan perubahan signifikan pada proses masa kerjanya. Dalam kaitan ini, yang dikembangkan adalah pengetahuan yang dimaksud untuk memperbesar kemampuan SDM dalam melaksanakan tugasnya.

Mengembangkan pengetahuan pegawai sama halnya dengan memberikan peningkatan pada kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang lebih mendalam dengan memahami perkembangan serta sasaran yang ingin dituju dalam suatu organisasi. Pengembangan merupakan hal yang wajib dilakukan oleh pegawai agar dapat menyesuaikan dengan tantangan zaman serta memberikan hasil maksimal dalam setiap penyelesaian tugas yang diberikan.

Kompetensi PNS sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang diembankan oleh negara (Sumendap Jefri, dkk. 2015). Mangkunegara (2005:113) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Apa yang dapat

diungkapkan mengenai kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat bekerja di masa mendatang.

Menurut Wibowo (2013:326) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Permasalahan yang menjadi fokus dalam konteks ini adalah kondisi Sumber Daya Manusia. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pegawai merujuk pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian individual secara langsung yang dapat mempengaruhi sikap dan kepribadian orang lain. Dari pendapat Wibowo (2013:326) dapat diketahui bahwa indikator dari kompetensi yaitu :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Pengetahuan adalah sesuatu yang pasti dimiliki oleh seorang manusia namun tingkat pengetahuan tersebut tentunya berbeda-beda.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan subindikator dari kompetensi adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Keterampilan seseorang sangat erat kaitannya dengan tingkat pendidikan, umur dan pengalaman. Untuk mengukur keterampilan seorang pegawai diperlukan indikator-indikator. Indikator tersebut adalah penguasaan operasional, inisiatif dan kreatif. Indikator tersebut jika terpenuhi dengan baik oleh seorang pegawai maka tentunya hasil yang ingin dicapai juga dapat tercapai dengan baik.

3. Sikap

Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai

sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sikap kerja dapat mempengaruhi kompetensi seseorang baik bersifat positif maupun bersifat negatif. Kompetensi dengan sikap kerja yang benar akan mempengaruhi ke arah yang baik.

Peningkatan kualitas dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dilakukan khususnya dalam bidang pemerintahan sehingga arah kompetensi Pegawai Negeri Sipil dapat berkembang sesuai dengan perkembangan zaman yang dimana saat ini berada pada Revolusi Industri 4.0. setiap instansi pemerintah memiliki kewajiban untuk memberikan peluang bagi PNS untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki dengan melakukan pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan pemerintah maupun pihak swasta. Pengembangan kompetensi tersebut diharapkan mampu untuk meningkatkan keahlian PNS sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Dengan kondisi saat ini dimana PNS dituntut untuk memiliki kompetensi yang dapat bersai dengan global dan kemajuan teknologi di era Revolusi Industri 4.0 membuat terjadinya perubahan pola pelatihan, pola pelatihan dulu berupa klasikal yaitu melalui kegiatan pelatihan di kelas, seminar, workshop, penataran, dan kursus. Dengan kondisi perkembangan saat ini pola yang paling tepat dilakukan dalam proses pelatihan yaitu menggunakan metode non klasikal yang lebih kepada *e-learning*, pelatihan jarak jauh, dan monitoring. Diantara metode nonklasikal yang sering dilakukan saat ini dengan menggunakan sistem *e-learning*. Menurut Dahiya et al. (2012:132-135) *e-learning* merupakan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendorong keaktifan peserta dapat belajar kapan pun dan dimana pun.

Dalam perkembangannya *e-learning* terbagi menjadi model pembelajaran *synchronous asynchronous*, dan *blended learning*. *Synchronous* merupakan model pembelajaran yang dilakukan dalam waktu yang sama, atau mewajibkan fasilitator dan para peserta untuk mengakses internet pada waktu yang bersamaan. Sedangkan *asynchronous* lebih kepada model pembelajaran yang dilakukan pada waktu yang tidak bersamaan. *Asynchronous* memberikan kemudahan akses kepada peserta untuk

dapat mengakses materi dengan waktu yang berbeda dengan penetapan batas waktu yang telah disediakan. Pada model pembelajaran *blended learning* seseorang mampu untuk melakukan pembelajaran dengan dua model yaitu *synchronous* dan *asynchronous*, dengan model ini seorang fasilitator mampu memberikan pelatihan dengan *face to face* sekaligus mampu memberikan materi yang dapat diakses dalam waktu berbeda sebagai tambahan materi pelatihan.

Pelatihan dengan model *e-learning* erat kaitannya dengan revolusi industri Menurut Prasetyo dan Sutopo dalam jurnal ilmiah (2018:19) mengartikan bahwa revolusi industri 4.0 sebagai era dimana seluruh etintas yang berada di dalamnya saling berkomunikasi secara real time kapan saja dan dimana saja dengan memanfaatkan teknologi internet dan GPS guna mencapai tujuan tercapainya kreasi nilai baru ataupun optimalisasi nilai yang sudah ada dari setiap proses industri. era revolusi indutri 4.0 diharapkan mampu mengoptimalisasi kreasi dan kompetensi yang telah ada menjadi lebih baik dan berkembang. Pemerintah terus berupaya untuk mengoptimalkan teknologi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusianya termasuk Pegawai Negeri Sipil.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2017:9) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi dan Menurut Nazir (2014:43) Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Pengambilan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan dan dokumentasi peraturan yang berkaitan dengan bidang pengembangan kompetensi Pegawai

Negeri Sipil, model pelatihan nonklasikal dan pelatihan *e-learning* yang dilakukan di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Kegiatan wawancara dilakukan dengan pejabat struktural, widyaiswara, serta peserta diklat yang dilakukan secara luring (tatap muka) dan melalui daring (gogle formulir), untuk lebih jelaskan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Daftar Informan dalam Penelitian

No	Instansi Informan	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Pemerintah Daerah	1) Kepala BPSDM Prov. Sulawesi Selatan	1
		2) Sekretaris Badan	1
		3) Kabid Sertifikasi Dan Pengelolaan Kelembagaan	1
		4) Kabid Pengembangan Kompetensi Inti	1
		5) Kabid Pengembangan Kompetensi Umum Dan Fungsional	1
		6) Kabid pengembangan Kompetensi manajerial	1
		7) Rekan Kerja	10
2	Panitia Pelaksana	1) Ketua Panitia Penyelenggara Diklat	1
		2) Widyaiswara	5
3	Peserta Diklat	1) Peserta Latsar CPNS	10
Jumlah			32

Wawancara dilakukan dengan metode *in-depth interview*, dengan key-informan Kepala BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Pengambilan data peserta diklat menggunakan metode *accidental sampling*.

Hasil Dan Pembahasan

Kompetensi merupakan konsep yang sangat penting untuk dianalisis. Kompetensi yang dimiliki seorang PNS memiliki perbedaan yang berbeda-beda di tiap orangnya. Kompetensi yang baik memberikan dampak yang sangat penting bagi peningkatan kualitas pekerjaan yang dilakukan seorang PNS. Kompetensi seorang PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan Nomor 11 Tahun 2017

dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan. Bidang pelatihan pada khususnya diselenggarakan di instansi pemerintah terkait dalam hal ini khususnya BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk melihat kompetensi seorang Pegawai Negeri Sipil menurut Wibowo (2003:324) membagi menjadi beberapa dimensi yaitu : Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Sikap (*attitude*)

A. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki seseorang tentunya berbeda-beda termasuk PNS. Pengetahuan didapatkan dari berbagai macam hal termasuk dari pendidikan, pelatihan maupun pengalaman yang didapatkan dilapangan.

Kuisisioner yang dibagikan kepada para peserta yang terdiri dari 15 butir pertanyaan untuk mengukur bagaimana pemahaman peserta terkait kurikulum, capaian belajar, metode belajar, fasilitas belajar, materi bahan ajar dan kesiapan panitia maka dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Terhadap Dimensi Pengetahuan
Dengan Model E-Learning

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	17	16,8 %
Baik	62	70,2%
Cukup	16	13%
Tidak Baik	0	0%
Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah	95	100

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2020

Berdasarkan hasil tabel diatas atas dimensi pengetahuan dalam melakukan pelatihan dengan model *e-learning* berbeda-beda tiap PNS walaupun 16,8% peserta menjawab sangat baik dan 70,2 % peserta menjawab baik namun masih ada 13% peserta yang menjawab cukup. Hal ini disebabkan PNS peserta diklat memiliki latar belakang yang berbeda-beda termasuk faktor usia dan kebiasaan PNS dalam menggunakan teknologi menjadi hal penting dalam penguasaan media pendukung

e-learning, kemudian masih ada beberapa PNS yang mengikuti program pelatihan yang tidak sesuai dengan latar belakang tugasnya didalam organisasi pemerintahan apa lagi latar belakang pendidikan. Hal tersebut yang menghambat proses pelatihan terlebih lagi dengan pelatihan *e-learning* yang cenderung sifatnya pembelajaran mandiri kepada PNS.

B. Keterampilan

Keterampilan dapat dikatakan sebagai suatu kecakapan, keahlian, atau potensi yang dimiliki dalam melakukan sesuatu kegiatan dengan baik. Keterampilan sangat dibutuhkan oleh seorang PNS sebagai penunjang dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsinya di organisasi pemerintah.

Berdasarkan hasil analisis terhadap peserta terhadap dimensi keterampilan dalam pelaksanaan diklat dengan model *e-learning*, dapat diukur melalui 3 hal yaitu kinerja (produk yang dihasilkan), proyek (kemampuan peserta menyelesaikan tugas) dan portofolio peserta diklat.

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Kuisioner Terhadap Dimensi Keterampilan
Dengan Model E-Learning

Variabel	Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Jumlah
Kinerja	22	62	11	0	0	95
Proyek	50	35	13	0	0	95
Portofolio	57	18	20	0	0	95

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2020

Keterampilan yang diperoleh peserta setelah mengikuti diklat dengan metode e-learning berbeda-beda, namun pada umumnya dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keterampilan peserta diklat dinilai baik. Bahkan jika dilihat dari nilai proyek dan portofolio peserta mendapat nilai sangat baik disebabkan kreatifitas peserta diklat justru berkembang dengan sangat baik dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam sarana pengerjaan tugas.

C. Sikap

Sikap kerja merupakan suatu dasar berperilaku seorang PNS dalam berinteraksi dilingkungan kerjanya. Sikap seseorang lebih kepada mental yang dimiliki didapatkan dari pengalaman dan mempunyai pengaruh yang lebih terhadap proses interaksi kepada orang lain baik kepada atasannya maupun kepada bawahannya. Sikap merupakan faktor penentu dari perilaku seseorang karena sikap berhubungan erat dengan kepribadian seseorang, persepsi dan juga motivasi kerja seorang PNS.

Berkaitan dengan jenis pelatihan, tentunya aspek sikap adalah hal yang sangat penting untuk selalu ada. Sikap peserta diklat dapat dinilai lewat teman sejawat, widyaiswara dan panitia serta atasan peserta diklat.

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Kuisioner Terhadap Dimensi Sikap Menurut Teman Sejawat
Dengan Model E-Learning

Sikap	Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Jumlah
Percaya Diri	80	10	5	0	0	95
Disiplin	85	7	8	0	0	95
Kerjasama	91	3	1	0	0	95
Ketelitian	70	15	10	0	0	95
Tanggungjawab	7	88	0	0	0	95

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada umumnya penilaian teman sejawat terkait dimensi sikap sangat baik pada aspek percaya diri, disiplin, kerjasama dan ketelitian namun pada aspek tanggungjawab rata-rata responden menjawab baik.

Namun menurut penilaian para widyaiswara, panitia dan atasan peserta diklat sikap peserta diklat dengan metode e-learning (non klasikal) agak berbeda dengan peserta diklat dengan metode klasikal. Hal ini disebabkan pembentukan

sikap biasanya terjadi lewat proses kebersamaan tatap muka, apalagi dalam aspek kerjasama.

D. Program

Sebagai suatu media atau alat yang akan diimplementasikan atau dipergunakan, suatu program harus dipersiapkan dengan matang sebelum digunakan oleh konsumen. Sebuah program yang baik adalah program yang dibuat sesuai dengan kebutuhan dan keadaan penggunaannya serta dapat mudah digunakan oleh pengguna sehingga sasaran dan tujuan dari pembuatan program dapat tercapai dengan maksimal.

E-learning menggunakan program yang berbasis pada internet, yang dapat diakses oleh penggunaanya dimanapun dan kapanpun. BPSDM dalam hal ini sebagai pihak yang menjadi penyelenggara pelatihan tentunya telah membuat sistem pengajaran dan pelatihan berbasis *e-learning* dengan media LMS (*learning manajemen system*) sebagai program untuk memberikan materi pelatihan dan hal-hal berkaitan dengan pelatihan, serta menggunakan media pendukung berupa *zoom* dan *google meet* sebagai media penyampaian materi pelatihan antara Widyaiswara, panitia dan juga peserta pelatihan. Program LMS sebagai program pendukung dari pelaksanaan pelatihan di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan hasil wawancara penulis masih perlu dikembangkan sehingga program tersebut dapat lebih mudah digunakan untuk semua kalangan pengguna dan juga performa server program tersebut lebih ditingkatkan mengingat banyaknya yang mengakses program tersebut pada pelaksanaan pelatihan.

Kesimpulan

Pengembangan kompetensi PNS dalam penerapan pelatihan nonklasikal khususnya pada *e-learning* dinilai belum baik karena masih terjadi beberapa permasalahan pada dimensi yang dibahas berdasarkan teori kompetensi dan penerapan. Dalam dimensi pengetahuan, tingkat pemahaman PNS mengenai teknologi dan materi pelatihan berbeda-beda sehingga tidak semua PNS dalam hal

ini peserta pelatihan mampu memahami dengan baik materi yang disampaikan selama proses pelatihan dengan model *e-learning*.

Dimensi keterampilan tingkat inisiatif peserta dalam hal ini PNS masih kurang dalam proses pelatihan *e-learning* dibandingkan dengan klasikal dikarenakan dengan model klasikal ada interaksi langsung yang terjadi antara peserta dengan pelatih sehingga mampu menimbulkan inisiatif dalam proses pelatihan dan juga pengambilan keputusan.

Dimensi sikap, memiliki banyak kekurangan dalam pelatihan *e-learning* dikarenakan sulitnya pengawasan selama proses pelatihan baik dari aspek sikap dan perilaku peserta dikarenakan sulitnya pemantauan kepada tiap peserta yang tentunya memiliki perbedaan tempat dengan Widyaiswara dan juga pelaksana kegiatan dengan peserta kegiatan pelatihan. Dalam dimensi penerapan, berdasarkan hasil wawancara penulis masih terdapat kekurangan-kekurangan dari progsam LMS yang menjadi media pelaksanaan pelatihan baik dari segi performa program maupun kemudahan dalam penggunaan program tersebut.

Daftar Pustaka

- Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Nazir, M, 2014. *Metode Penelitian* . Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*.Bandung : CV. Alfabeta
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Sumendap Jefri, dkk. 2015. Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 4 No. 32. Universitas Sam Ratulangi

- Caraivan Luiza. 2011. Blended Learning: From Concept To Implementation. Euromentor, Vol II No. 4, Desember 2011. Dimitrie Cantemir Christian University of Bucharest
- Elyas, Ananda Hadi. 2018. Penggunaan Model Pembelajaran e-learning Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Warta*, Edisi 56, April 2018, 1-11. Universitas Dharmawangsa
- Madjid Udaya; Syafri Wirman; Johannes W. Ayu; Marlina Lina. (2022). Dampak Revolusi Industri Terhadap Kompetensi Aparatur Dan Tata Kelola Pelayanan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur*, Vol. 10 No. 1, Juni 2022, 73-88. Institut Pemerintahan Dalam Negeri
- Prabowo Hadi; Rowa Hyronimus; Madjid Udaya; Johannes W. Ayu. (2021). Transformation of Licensing Governance in Facing the Industrial Revolution 4.0 at Bandung City. *Croatian International Relations*, Vol. XXVII No. 88. 223-237. Diakses dari: <http://www.cirrij.com/index.php/cirrij/article/view/563/>
- Rizki Amalia, dkk. 2021. Kompetensi Aparatur Dalam Upaya Melayani Perizinan Elektronik Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Vol. 9 No. 2, Desember 2021, 71-88. Institut Pemerintahan Dalam Negeri