

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dan pertumbuhan suatu instansi tidak terlepas dari ketersediaan sumber daya manusia yang berkompeten. Kompetensi merupakan keahlian atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan peran atau tugasnya dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai pribadi dalam membangun pengetahuan dan keterampilan yang berdasarkan pada pengalaman serta pembelajaran yang dilakukan (Robert A. Roe :2001). Kompetensi jika pada hal ini dikaitkan dengan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan penyelenggara pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Terkait harapan masyarakat terhadap Aparatur Sipil Negara adalah kinerja andal yang diberikan dalam pelayanan publik. Peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hal mutlak yang dilakukan untuk menjawab tantangan fenomena global yang penuh perubahan, kecepatan, risiko, kompleksitas dan penuh kejutan. Hal ini sejalan dengan prioritas pembangunan Presiden Jokowi yang menempatkan pembangunan sumber daya manusia sebagai kunci sukses Indonesia ke depan, serta mendukung Visi Pemerintah 2025 menjadi Pemerintah Kelas Dunia.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana pelayanan publik dan administrasi pemerintahan di Indonesia merupakan bagian penting yang harus ikut serta dalam menyelesaikan tantangan-tantangan. Sejalan dengan kebijakan nasional

dan amanat UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN yang ditindaklanjuti dengan PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, yang menyampaikan bahwa pengelolaan SDM harus didasarkan pada kualifikasi kompetensi dan kinerja, maka kedepan dibutuhkan pegawai yang secara kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya.

Kondisi saat ini menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Ciamis menghadapi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi pegawai. Berdasarkan situs resmi BKPSDM Kabupaten Ciamis dalam draft perubahan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) tahun 2019-2024 Bab III mengenai “Permasalahan dan Isu-Isu Strategis berdasarkan Tugas dan Fungsi” halaman 24 bagian C bidang pengembangan kompetensi aparatur menyampaikan bahwa salah satu permasalahan yang dihadapi adalah adanya ketidaksesuaian kompetensi tertentu dengan kebutuhan organisasi.

Timbulnya permasalahan tersebut dapat dilihat dari beberapa sumber, pertama data normatif pegawai BKPSDM Kabupaten Ciamis yang dimana menunjukkan ada 33,33% pegawai yang pendidikannya belum sesuai dengan posisi yang ditempati dihadapi oleh instansi. Kedua, berdasarkan draft proyeksi kebutuhan 5 tahunan pada formulir 3 BKPSDM Kabupaten Ciamis dimana jumlah pegawai yang dibutuhkan masih banyak yang belum sesuai dengan kebutuhan instansi. Ketiga, minimnya kesadaran ASN untuk mengembangkan kompetensinya, hal ini disebabkan oleh sistem pendidikan dan pelatihan yang belum memadai serta belum sesuai dengan ketentuan LAN RI hal tersebut disampaikan pula pada situs resmi

BKPSDM Kabupaten Ciamis dalam draft perubahan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) tahun 2019-2024 Bab III mengenai “Permasalahan dan Isu-Isu Strategis berdasarkan Tugas dan Fungsi” halaman 24 bagian C bidang pengembangan kompetensi aparatur. Sesuai dengan hal tersebut beberapa pelatihan yang dilaksanakan juga belum sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan para pegawai dalam mengembangkan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan para pegawai.

Dengan adanya hal tersebut dapat menjadi hambatan seorang individu untuk menyadari pentingnya mereka meningkatkan keterampilannya. Ini juga akan saling berkaitan dengan pegawai yang kemampuannya belum sesuai dengan kebutuhan instansi, karena kurangnya sarana prasarana diklat yang sesuai dengan ketentuan LAN RI, dengan demikian terbatasnya aksesibilitas terhadap pelatihan yang berkualitas akan menjadi hambatan yang cukup serius, kurangnya anggaran dan infrastruktur dapat menghalangi para pegawai untuk menciptakan lingkungan dimana ASN merasa kurang dukungan dari instansi dalam upaya pengembangan mereka.

Peningkatan kompetensi merupakan satu hal pasti yang perlu dipenuhi oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), untuk memudahkan kontribusinya dalam mencapai tujuan bersama, sebagaimana termaktub dalam UUD 1945 alinea ke-4. Langkah ini telah diantisipasi pemerintah dengan cara menerbitkan Permen Pendayagunaan ASN dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi ASN yang dimana didalamnya meliputi pengetahuan, perilaku

yang diperlukan sebagai ASN, dan keterampilan. Diharapkan dengan kompetensi yang mumpuni.

Pada era perkembangan teknologi yang semakin cepat tentunya instansi juga dituntut mampu beradaptasi dengan kondisi saat ini, pelatihan menjadi sebuah aspek yang krusial dalam upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia guna menghadapi tantangan di era ini. Maka pelatihan sebagai fokus pentingnya dalam upaya pengembangan kompetensi pegawai. Melalui model pelatihan *Online* yang digunakan berbasis *Microlearning* dan *Mentorship Virtual*. BKPSDM Kabupaten Ciamis juga telah memiliki aplikasi berbasis *website* yang disebut dengan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Ciamis atau biasa disebut dengan SIBANGPECI sebagai media *microlearning* bagi para ASN di Kabupaten Ciamis. Hal ini akan searah dan sejalan dengan kemajuan teknologi saat ini, karena langkah ini dapat membantu instansi dalam meningkatkan kompetensi para pegawainya. Langkah yang cocok setelah adanya pelatihan perlu terus dilakukan *mentoring* guna mengetahui sejauh mana praktik yang mereka lakukan setelah adanya pelatihan, maupun sebagai media untuk mengasah kembali hal-hal yang telah dilaksanakan pada saat pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan dalam memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawab atau suatu pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya (Gomes :2010 dalam Agung Nugraha dkk. 2020). Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* merupakan suatu metode pelatihan jarak jauh yang dilakukan relatif lebih singkat dengan mengambil banyak bentuk seperti teks, gambar, audio, video, dan kuis. Metode pelatihan ini

cocok digunakan, hal ini sebagai bentuk dari inovasi metode pelatihan konvensional yang mulai beralih ke e-learning. Seorang pemimpin mempunyai peranan penting dalam suksesnya pelatihan dengan tuntas, dengan dilakukannya *mentoring* kepada para pegawai guna mengetahui sejauh mana praktik daripada pelatihan tersebut dipahami dan dilaksanakan, langkah ini juga berguna sebagai bahan evaluasi kegiatan pelatihan berikutnya.

*Mentoring* merupakan segala bentuk kegiatan yang berkaitan dengan aktivitas peninjauan yang didasari dengan saling percaya (Kasper: 2022). Seiring berjalannya waktu serta perkembangan teknologi dan mengikuti perkembangan dunia digital, kini *Mentorship Virtual* lebih sering digunakan dalam melakukan aktivitas mentoring. *Mentorship Virtual* merupakan jenis pendampingan di tempat kerja dimana mentor dan peserta didik bertemu secara virtual, bukan secara langsung.

Keterbaruan dalam penelitian ini terletak pada variabel, objek, subjek, dan dimensi. Penelitian yang dilakukan oleh Mona Fiametta dkk. (2020) menjadikan pelatihan sebagai variabel independent dimana variabel dependent nya ialah kompetensi, demikian pula dengan subjek penelitiannya adalah sumber daya manusia wasit tingkat Provinsi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Agung Nugraha dkk. (2020) menjadikan pelatihan sebagai variabel independent dan kinerja menjadi variabel dependen, demikian pula dengan subjek penelitiannya adalah pegawai setiap bidang di Dinas Pariwisata Kabupaten Pangkep. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Shanty Irma Idrus menjadikan pelatihan dan

motivasi sebagai variabel independent dan kompetensi sebagai variabel dependennya, dengan subjek penelitian adalah PNS Setjen dan BK DPR RI.

Berdasarkan hal tersebut, agar mendapatkan sudut pandang yang berbeda maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* dan *Mentorship Virtual* terhadap Pengembangan Kompetensi Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis)”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ciamis.
2. Bagaimana *Mentorship Virtual* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ciamis.
3. Bagaimana kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ciamis.
4. Bagaimana pengaruh pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* dan *Mentorship Virtual* terhadap pengembangan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ciamis.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui dan menganalisis pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ciamis.
2. Mengetahui dan menganalisis *Mentorship Virtual* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ciamis.
3. Mengetahui dan menganalisis tentang kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ciamis.
4. Mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* dan *Mentorship Virtual* terhadap pengembangan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Ciamis.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan dan terapan ilmu, yaitu sebagai berikut :

##### **1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan berupa informasi akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan hal-hal mengenai pelatihan pegawai berbasis digital sebagai upaya dalam pengembangan kompetensinya. Sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam penyusunan penelitian selanjutnya.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan serta pemahaman dibidang yang diteliti, serta menambah wawasan penulis.

2. Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.

Penulis berharap agar hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat sebaik mungkin bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis dalam upaya pertimbangan langkah-langkah strategis untuk pengembangan kompetensi pegawai, guna menghasilkan sumber daya manusia terbaik bagi kemajuan instansi.

3. Bagi Lembaga

Sebagai bahan referensi dan pengetahuan bagi peneliti lain serta dapat digunakan sebagai bahan acuan dengan judul tersebut.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis yang beralamat di Jalan Sadananya No.27 Kelurahan Maleber, Kecamatan Ciamis.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian dilaksanakan sejak Agustus 2023 sampai dengan bulan Maret 2024 sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.