

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka sebagai suatu uraian yang harus berisi tentang pernyataan para peneliti sebelumnya yang serupa dengan penelitian yang akan dilaksanakan, dalam hal ini berkaitan dengan langkah-langkah penelitian pengembangan.

2.1.1 Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning*

Konsep *Microlearning* berkaitan dengan awal mulanya konsep pembelajaran “*bite-sized*” atau disebut dengan pembelajaran yang berukuran gigitan. Munculnya konsep ini sejak tahun 2000-an yang mengacu pada model pembelajaran yang singkat, jelas, padat, serta terfokus pada satu topik tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran sehingga memungkinkan waktu pembelajaran lebih singkat dan dalam bentuk potongan yang terkelola.

Secara umum, berkembangnya media digital dapat digunakan sebagai perangkat yang efektif dalam pembelajaran *Microlearning* secara kontekstual dan sesuai dengan prinsip fleksibilitas dalam waktu pelatihan. Horton menekankan *e-learning* sebagai penerapan teknologi informasi dan komputer untuk menciptakan pengalaman belajar (Allen M.W, 2011).

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning*

Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* merupakan suatu model pembelajaran yang berfokus pada suatu konsep atau keterampilan spesifik yang disampaikan dalam waktu yang lebih fleksibel serta dapat diakses sesuai kebutuhan pengguna (Jimenez,R : 2012)

Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* adalah model pendekatan pembelajaran yang dimana mengutamakan segemen-segmen pendek serta fokus dengan tujuan untuk mencapai pembelajaran yang cepat (Kapp, K. M., & Defelice, R. A. (2019).

Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* menjelaskan tentang dimana konsep pembelajaran yang disajikan dalam suatu potongan kecil kemudian memfasilitasi pentransferan pengetahuan secara langsung dan pemecahan masalah dengan cepat (Clark, R. C., & Mayer, R. E.(2023).

Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* merupakan model pendekatan pembelajaran yang dirancang secara khusus dalam memberikan informasi dalam sajian-sajian sederhana yang mudah dicerna, yang kemudian akan mendukung pemahaman dan penalaran dengan cepat (Kapp, K., Defelice, R. A & Fody, S:2019)

Micro-learning is training delivered in a bite-sized format that puts individuals in control of what they're learning (Fox 2018:16). Hal yang telah dijelaskan diatas mendefinisikan bahwa pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* merupakan suatu media pelatihan atau pembelajaran yang disajikan dalam bentuk yang paling sederhana serta memberikan kendali pada peserta atas apa yang dipelajari.

Jadi, dapat disimpulkan bahwasannya Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* merupakan suatu model pelatihan yang berfokus pada penyediaan konten-konten secara singkat, jelas, dan padat disajikan dalam bentuk paling sederhana sehingga mudah untuk diakses kapan saja dan dimana saja guna mencapai tujuan instansi yang telah direncanakan.

2.1.1.2 Indikator Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning*

Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* yang dimana fokusnya pada penyediaan konten yang paling sederhana dalam praktik pelatihan, maka guna mencapai tujuan instansi ada indikator yang harus diperhatikan, berikut pendapat para ahli yang menyampaikan indikator Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning*, diantaranya :

1. Alat dan akses, adanya kemudahan dalam mengakses platform *Microlearning* yang digunakan melalui media apa saja serta mudah untuk dipahami (Piskurich, G. M:2015)
2. Kesesuaian materi, penggunaan materi *Microlearning* yang dirancang dengan praktis untuk pembelajaran dalam pekerjaan (Siemens, G. (2005)
3. Waktu dan pelaksanaan, konten-konten yang disediakan memiliki durasi yang sesuai dan dapat diakses kapan saja (Clark, R. C., & Mayer, R, E:(2023)

2.1.1.3 Manfaat Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning*

Para ahli menyampaikan pandangan berbeda tentang manfaat Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning*, yang dimana satu dengan lainnya saling berkesinambungan. Diantaranya sebagai berikut :

1. Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* memungkinkan akses yang mudah serta waktu yang fleksibel dalam pembelajarannya, sehingga peserta dapat mengakses materi kapan saja dan dimana saja sesuai dengan kebutuhan mereka (Allen M dan Seamen : 2017).

2. Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* dapat meningkatkan keterlibatan peserta dalam pembelajarannya, karena situasi belajar yang pendek dan fokus (Piskurich, G.M : 2015).
3. Adanya retensi informasi yang lebih baik, karena Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* memberikan kemampuan untuk menyusun rencana pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pengguna (Thalheimer, R : 2006).
4. Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* akan menambah produktivitas dan efisiensi pengguna karena para peserta akan terfokus pada informasi yang paling penting untuk pembelajaran para peserta (Ray,S : 2012).

2.1.2 Mentorship Virtual

Mentorship Virtual adalah jenis pendampingan di tempat kerja dimana mentor dan peserta didik bertemu secara virtual, bukan secara langsung. Jenis program pendampingan jarak jauh ini memberikan cara yang lebih terstruktur untuk menghubungkan mentor dan peserta didik, dimanapun karyawan ditempatkan.

Program bimbingan secara keseluruhan, membantu karyawan lebih mudah menyesuaikan diri dengan organisasi dan mendorong keterlibatan karyawan yang baik. Pendampingan juga membantu mentor, karena menurut *Harvard Business Review*, mentor mengalami lebih sedikit stres dan kecemasan di tempat kerja, dan merasa pekerjaan mereka lebih bermakna.

2.1.2.1 Pengertian Mentorship Virtual

Mentoring atau *Mentorship Virtual* merupakan model pendampingan daripada seseorang yang ahli dibidang terkait sebagai upaya untuk membentuk hubungan kerja antar pegawai yang lebih senior atau yang berpengalaman untuk

mendukung pengembangan pegawai yang belum berpengalaman (Clutterbuck dan David Megginson : 2016).

Mentorship Virtual adalah sistem dukungan semi-terstruktur di mana satu orang atau sekelompok orang berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan mereka untuk membantu orang lain dalam pengembangan karir mereka (Oladimeji dan Sowemimo : 2020).

Mentorship Virtual merupakan kegiatan yang melibatkan pemberian bimbingan dan dukungan jarak jauh, seringkali menggunakan platform virtual meeting sebagai akses berkomunikasi tanpa ada hambatan Batasan geografis (Lois J.Zachary : 2009)

Mentorship Virtual yaitu bentuk mentorship dimana mentor dan mentee berinteraksi dan berkomunikasi melalui media digital, memanfaatkan teknologi untuk memfasilitasi proses mentoring (Higgins : 2018).

Mentorship Virtual adalah suatu kegiatan yang melibatkan pembimbingan dan dukungan yang diberikan melalui saluran komunikasi elektronik dan teknologi internet, memungkinkan mentor dan mentee untuk melakukan kolaborasi tanpa ada hambatan lokasi (Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007).

Jadi, dari beberapa penjelasan oleh para ahli berkaitan dengan *Mentorship Virtual* dapat disimpulkan bahwa berbagai macam kegiatan yang berkaitan dengan bimbingan yang dilakukan oleh seorang ahli dalam bidang tertentu serta dilakukan menggunakan platform digital sehingga antara pengajar dan peserta dapat berdiskusi melalui jaringan itu disebut sebagai *Mentorship Virtual*.

2.1.2.2 Jenis-Jenis *Mentorship Virtual*

Mentorship Virtual yang merupakan perwujudan daripada upaya pembimbingan yang dilakukan oleh seorang mentor terhadap mentee. Adapun jenis-jenis *Mentorship Virtual* menurut (Ricky Caesar Sam, 2023) diantaranya :

1. *One-on-one mentoring* dimana tipe ini hanya dilakukan antara seorang mentor dan 1 mentee saja dalam membantu pengembangan potensinya, dalam konteks ini mentor berperan sebagai penasihan sekaligus pemandu.
2. *Group mentoring* merupakan tipe mentoring yang pelaksanaannya melibatkan seorang mentor dan melakukan pendampingan terhadap beberapa mentee sekaligus dalam suatu kelompok. Mentee bertugas untuk memimpin kelompok diskusi, tipe mentorship satu ini dinilai kurang efektif jika dibandingkan dengan metode one-on-one. Akan tetapi para mentee ini tetap akan mendapatkan manfaat belajar daripada hasil diskusi mereka dengan mentor dan rekan sesama mentee.
3. *Team mentoring* merupakan tipe mentoring yang melibatkan banyak mentor dan banyak mentee yang kemudian melaksanakan sesipendampingan sebagai sebuah tim.
4. *Peer mentoring* merupakan tipe mentoring yang hamper serupa dengan one-on-one mentoring, karena pendampingan ini terdiri dari dua orang. Yang berbeda dari tipe ini adalah keduanya sama-sama berasal dari level karir atau rentang usia yang sama dengan tujuan untuk berbagi keahlian, pengalaman, serta belajar dan saling mendukung. Biasanya, tipe mentoring seperti ini dilakukan antar sesama departemen atau divisi pada suatu perusahaan.

5. *Reverse mentoring* adalah tipe mentoring yang dilakukan oleh junior kepada senior, dalam konteks ini biasanya berkaitan dengan penggunaan teknologi terbaru agar bisa beradaptasi.
6. *Speed mentoring* merupakan tipe pendampingan yang biasanya dilakukan pada saat acara tertentu. Para mentee berkonsultasi dengan beberapa mentor sekaligus secara bergantian, maka dari itu perlu mempersiapkan pertanyaan karena sesi pendampingan ini cepat pelaksanaannya.
7. *Flash mentoring* adalah tipe mentoring yang sesi pendampingan dilakukan dengan cepat untuk mempelajari suatu keahlian yang spesifik.

2.1.2.3 Unsur-Unsur *Mentorship Virtual*

Kegiatan mentoring ini tentunya tidak terlepas daripada keterlibatan beberapa pihak yang menghadirkan msuatu model pelatihan yang maksimal, Riadi (2019) menyatakan bahwa kegiatan mentoring ini melibatkan dua peran utama yaitu :

1. Mentor

Mentor merupakan seseorang yang berpengalaman dan bijak dalam permasalahan yang akan dikonsultasikan oleh mentee, mentoring ini dapat dicapai melalui insruksi, tantangan, serta dorongan secara bertahap dalam jangka waktu tertentu. Seorang mentor tidak hanya berperan sebaai pembimbing saja namun harus mampu fultifungsi sebagai seorang guru, pendukung, pendorong, konselor, dan sahabat bagi para mentee. Maka dari itu mentor harus memiliki kualifikasi tertentu guna mencapai tujuan dari pelaksanaan mentoring tersebut.

Riadi (2019) juga menyampaikan kriteria mentor yang baik memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Memiliki mental yang kuat;
- b. Memiliki rasa menghargai yang tinggi;
- c. Mampu merespon keadaan mentee;
- d. Memiliki wawasan yang luas
- e. Mempunyai rasa ingin tau yang tinggi dan ingin terus belajar;
- f. Seorang pendengar yang baik;
- g. Mampu membangun kepercayaan terhadap para mentee;
- h. Pendorong serta pemberi motivasi.

2. Mentee

Mentee merupakan sebutan bagi seseorang yang mengikuti kegiatan mentoring. Berhasilnya kegiatan mentoring tidak hanya bergantung mentor saja, namun ada keterlibatan mentee yang berperan pada kegiatan mentoring ini. Riadi (2019) menyampaikan mentee juga memiliki karakteristik yang harus dimiliki saat mengikuti mentoring, diantaranya :

- a. Memiliki keinginan untuk bekerja tim;
- b. Memiliki rasa ingin tau dan motivasi belajar yang tinggi;
- c. Sabar;
- d. Mampu bersikap positif;
- e. Siap mengambil risiko.

2.1.2.4 Indikator *Mentorship Virtual*

Mentorship Virtual yang merupakan suatu kegiatan diskusi yang dilakukan jarak jauh antara mentor dan mentee ini juga memiliki beberapa indikator sebagai tolak ukur keberhasilannya, yaitu :

1. Interaksi, tingkat frekuensi saat interaksi yang baik serta adanya kualitas diskusi antara mentor dan mentee (Burley, S., & Pomphrey, C. (2011).
2. Konseling, mentor memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan merespon pertanyaan sesuai dengan kebutuhan para mentee dengan cepat (Eby, L. T., Allen, T.D., & Evans, S. C:2013)
3. Retensi dan berkelanjutan, pengetahuan yang dibagikan dapat mudah diterapkan guna mencapai tujuan organisasi serta pengembangan individu mentee sesuai yang telah direncanakan (Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L:2004)

2.1.2.5 Tahap-Tahap *Mentorship Virtual*

Pelaksanaan kegitanan mentoring tidak terlepas dari adanya perencanaan kegiatan mentoring, agar hal-hal yang menjadi fokus utama untuk dipahami para mentee dapat tersampaikan dengan baik, maka dari itu perlu bagi penyelenggara pelatihan model *Mentorship Virtual* untuk memahami tahapan-tahapannya, yang dimana hal ini juga dikemukakan oleh Sulistiyowati (2009) yang menyampaikan bahwa terdapat empat tahapan yang mungkin terjadi, diantaranya :

1. Tahap persiapan, pada tahap ini merupakan tahap memiliki sifat kritis untuk membangun dan mensukseskan kegiatan *mentoring*. Pada tahap ini meliputi situasi awal kerja yang dimana mengharuskan untuk mencapai hubungan yang

baik antara mentor dan mentee.

2. Tahap negosiasi, tahap ini terjadi dialog antara mentor dan mentee dalam pelaksanaan waktu mentoring yang cocok bagi kedua peran tersebut.
3. Tahap kemungkinan, selama tahap ini berlangsung mentor harus mengatur hubungan baik dan belajar aktif mendukung dan memelihara semangat dalam proses pembelajaran dengan monitoring dan evaluasi, serta mendorong keberlanjutan perkembangan dan pergerakannya, untuk membantu memelihara kemajuan terhadap tujuan pembelajaran.
4. Penutup, pada bagian ini yang tidak dapat dihindarkan adalah setiap hubungan mentoring, karena mentoring merupakan suatu tujuan yang berorientasi pada proses, yang dimana ada dorongan untuk pencapaian kompetensi tertentu.

2.1.3 Kompetensi

Spencer menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), Kompetensi merupakan suatu kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS, berupa keterampilan, pengetahuan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (JIPIKOM 2020). Pengertian Kompetensi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kompetensi kerja adalah Kemampuan Kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan Definisi Standar Kompetensi

menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan (Nugraha dan Sulastri, 2018).

Secara umum kompetensi sebagaimana Gambar 1 didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan / keterampilan (Skill), pengetahuan (Knowledge) dan perilaku personal (Attitudes) serta sikap lainnya yang mampu membedakan seseorang yang berkinerja baik dan yang belum berkinerja baik. Kinerja pegawai merupakan faktor penting di dalam suatu perusahaan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemberian pelatihan yang ditujukan untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan keahlian serta kemampuan para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan serta membantu operasional perusahaan .



Gambar 1. Ruang lingkup kompetensi

Dalam pengembangan kompetensi setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi memiliki makna yang sama, namun ada beberapa pendapat para ahli tentang definisi kompetensi diantaranya :

Kompetensi merupakan suatu kemampuan, pengetahuan, kepribadian, serta kecakapan seorang individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Zainal, R. V., dkk 2018 : 523)

Kompetensi adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan dilandasi dengan pengetahuan, keahlian, serta didukung oleh perilaku yang menjadi karakteristik individu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien (Mulia, A. R dan Saputra, N 2021 : 7)

Kompetensi artinya kemampuan seseorang yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh perilaku dalam bekerja dan penerapannya saat melaksanakan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, E 2016 : 203)

Jadi, dapat disimpulkan kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, sesuai dengan ketentuan suatu instansi.

2.1.3.2 Klasifikasi Kompetensi

Seperti yang telah dijelaskan oleh Milkovich dan Newman (2017:23) menyampaikan bahwa kompetensi dapat diklasifikasikan menjadi 3 bagian, diantaranya :

1. *Personal Characteristics* merupakan karakteristik yang bersifat pribadi yang termasuk pada integritas pribadi, kematangan berpendapat, fleksibilitas, dan menghormati orang lain. Para pegawai diharapkan dapat memiliki karakteristik yang terus dikembangkan erta ditujukan untuk menghadapi situasi yang paling kompleks pada suatu instansi.
2. *Visionary* yaitu tingkatan kompetensi yang paling tinggi dimana hal ini dapat mengekspresikan prespektif global yang dimilikinya, mempunyai gagasan dalam menggerakkan organisasi ke arah yang baru serta pandai dalam menyampaikan pendapat tentang implikasi kecenderungan perusahaan, baik dalam kondisi nasional maupun internasional.
3. *Organizational Specific* yang dimana diantara kedua kelompok diatas, tentunya organisasi perlu melihat kompetensi yang secara khusus pada instansi tersebut yang dimana kompetensi diterapkan.

2.1.3.3 Karakteristik Kompetensi

Kompetensi merupakan hal mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang dikaitkan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut dalam Edy Sutrisno 2017: 206 terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu:

1. Motif (motive)
2. Sifat (traits)
3. Konsep diri (self-concept)
4. Pengetahuan (knowledge)
5. Keterampilan (skill)a

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (2017: 283) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, diantaranya :

1. Kepercayaan diri dan nilai pribadi Kepercayaan diri dan nilai seseorang terhadap sesuatu tergantung dari pengaruh sikap dan perilakunya. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri, kreatif dan inovatif, cenderung akan berpikir dan bersikap untuk menemukan tantangan-tantangan baru dalam hidupnya. Kepercayaan dan nilai cenderung sudah merupakan karakter, pandangan atau identitas seseorang sejak lama, sehingga kepercayaan dan nilai sulit untuk diubah. Namun demikian lingkungan memiliki dampak sangat kuat untuk mengubah karakter ini, sehingga apabila dilakukan terus menerus dengan cara yang tepat, maka kepercayaan dan nilai seseorang dapat diarahkan dan dibentuk sesuai dengan yang diharapkan.
2. Keahlian/keterampilan, aspek ini memang peran penting dalam bentuk kompetensi. Pengembangan keahlian/keterampilan dapat diasah dengan upaya-upaya yang tekun, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi pembentukan budaya organisasi yang selalu belajar.
3. Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas-tugasnya. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir sekumpulan orang akan memiliki nilai lebih dibandingkan dengan seseorang yang sama sekali belum pernah memiliki pengalaman manajerial.

4. Karakteristik personal kepribadian seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensinya. Kompetensi yang dimiliki seorang yang emosional akan berbeda dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang yang sabar.
5. Motivasi seseorang terhadap pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Motivasi merupakan faktor yang cenderung dapat diubah. Dorongan, penghargaan, pengakuan, dan perhatian individu dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang.
6. Isu-isu emosional hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi. Ketakutan membuat kesalahan, perasaan malu, perasaan tidak suka, selalu berfikir negatif terhadap seseorang, pengalaman masa lalu yang selalu buruk sangat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi seseorang. Hal-hal tersebut pada dasarnya dapat diubah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, terapi, dan mendorong seseorang agar mengatasi hambatan dan blok-blok tersebut.
7. Kemampuan intelektual Kompetensi tergantung dari kemampuan kognitif, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis. Perbedaan kemampuan berpikir konseptual dan analitis antara satu sama lain akan membedakan kompetensi seseorang dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan lain-lain.

Spenceer and Spenceer 2018:29 kompetensi individu dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan,

pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual.

2. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.
3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

2.1.3.5 Indikator Kompetensi

Wibowo (2017:286) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa indikator kompetensi itu ada lima, yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan, yang mencakup kemampuan fisik atau praktis yang dimiliki seseorang jika melakukan pelatihan maupun dari pengalaman pribadi.
2. Pengetahuan, hal ini berkaitan mengenai pemahaman atas informasi yang dimiliki seseorang tentang suatu objek atau konsep yang biasanya berupa pengetahuan teknis, teoritis, maupun praktis yang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pengalaman maupun pembelajaran mandiri.

3. Keterampilan manajemen, kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya, waktu, dan manusia dengan efisien. Hal ini termasuk keterampilan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan, kepemimpinan, dan komunikasi.
4. Keterampilan teknologi, hal ini merujuk pada kemampuan dalam penggunaan perangkat keras dan perangkat lunak komputer serta memahami perkembangan teknologi dan penggunaannya.
5. Kreativitas, kemampuan seseorang dalam berfikir kreatif, inovatif, dan menghasilkan ide-ide baru dalam pemecahan masalah dengan cara-cara baru.
6. Etika kerja, perilaku yang mencerminkan nilai-nilai moral serta integritas di lingkungan kerja yang melibatkan kepatuhan pada norma, bersikap jujur, tanggungjawab, serta bersikap adil.

Edy Sutrisno (2017:204) menyampaikan ada beberapa aspek yang terkandung dalam konsep indikator kompetensi, diantaranya :

1. Pengetahuan, merupakan kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman, merupakan kondisi kedalaman kognitif serta efektivitas yang dimilikinya. Seperti, kondisi seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran perlu adanya pemahaman yang baik tentang kondisi kerja yang efektif dan efisien serta karakteristiknya.

3. Kemampuan, merupakan suatu hal yang dimiliki oleh individu untuk pelaksanaan tugasnya atau pekerjaan yang dibebankan. Seperti, kemampuan seorang pegawai dalam memilih metode yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam proses kerjanya.
4. Nilai, merupakan standar perilaku yang telah diyakini secara psikologis dan telah menyatu dengan diri seseorang. Seperti, standar perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
5. Sikap, merupakan suatu kondisi atau reaksi perasaan seseorang terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Seperti, perasaan terhadap kenaikan gaji, krisis ekonomi, dan sebagainya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Shanty Irma Idrus, 2019, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia	Variabel bebas Pelatihan (X1) dan Variabel Terikat (Y) Kompetensi	Jenis Pelatihan yang digunakan berbasis <i>Microlearning</i> dan <i>Mentorship Virtual</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi manajerial; (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi manajerial, dan (3) pengaruh pelatihan dan motivasi secara bersama-sama	Jurnal Mirai Management di https://journal.stieamk.op.ac.id/index.php/mirai

				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi manajerial PNS Setjen dan BK DPR RI.	
2.	laila idayati,dkk. 2023, pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kompetensi guru	Variabel bebas Pelatihan (X1) dan Variabel Terikat (Y) Kompetensi	Jenis Pelatihan yang digunakan berbasis <i>Microlearning</i> dan <i>Mentorship Virtual</i>	Hasil penelitian diketahui bahwa 1) kompensasi termasuk Klasifikasi cukup baik dengan nilai mean 135,8; 2) motivasi kerja termasuk Klasifikasi cukup baik dengan nilai mean 121,02; 3) pelatihan termasuk Klasifikasi cukup baik dengan nilai mean 136,55 dan 4) kompetensi guru termasuk Klasifikasi cukup baik dengan nilai mean 191,52. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 1) Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kompetensi guru, 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru sebesar 12,4%, 3) Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompetensi guru sebesar 19,8%, 4) Terdapat pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap	<i>Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)</i> , 12(2). http://jurnal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/view/15299

				kompetensi guru sebesar 26,1%	
3.	Yan Reza Ismail dan Yusni Maulida, 2020, Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kompetensi dan Dampaknya pada Kinerja Guru SMA Negeri Kota Pekanbaru	Variabel bebas Pelatihan (X1) dan Variabel Terikat (Y) Kompetensi	Jenis Pelatihan yang digunakan berbasis <i>Microlearning</i> dan <i>Mentorship Virtual</i>	Hasil penelitian diketahui bahwa : pelatihan memiliki berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SMA Kota Pekanbaru, yaitu 1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru, 2. pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 3. lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, 4. kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru, 5. pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui Kompetensi Guru 6. lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru.	<i>Jurnal Tepak Manajemen Bisnis</i> , 12(2), 397-407. https://jtm.b.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/7873
4.	Febrianty, M. F., & Sutresna, N.	Variabel bebas Pelatihan <i>Online</i> (X1)	Jenis Pelatihan yang digunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat	<i>Jurnal Penjakora</i> , 7(2), 165-

	(2020). Efek Pelatihan Wasit Melalui Virtual Meeting Terhadap Peningkatan Kompetensi Sdm Wasit Senam Tingkat Provinsi Tahun 2020.	dan Variabel Terikat (Y) Kompetensi	berbasis <i>Microlearning</i> dan <i>Mentorship Virtual</i>	peningkatan kompetensi SDM wasit yang signifikan melalui pelatihan wasit secara virtual meeting.	173. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/PENJAKOR/A/article/view/27953
5.	Giri Dwinanda, 2022, Efek Pendidikan dan Pelatihan melalui Kompetensi dan Imbasnya terhadap Kinerja pada Pt Barro Barakah Property	Variabel bebas Pelatihan (X1) dan Variabel Terikat (Y) Kompetensi	Jenis Pelatihan yang digunakan berbasis <i>Microlearning</i> dan <i>Mentorship Virtual</i>	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan di PT. Barro Barakah Property berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kompetensi pegawai, berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai.	<i>Nobel Management Review</i> , 3(2), 261-273. https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/NMAR/article/view/3033
6.	Agung Nugraha dkk, 2020, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja melalui Kompetensi Pegawai pada Dinas Pariwisata dan	Terdapat variabel pelatihan sebagai variabel bebas (X1) dan variabel Kompetensi sebagai variabel intervening.	Jenis Pelatihan yang digunakan berbasis <i>Microlearning</i> dan <i>Mentorship Virtual</i> . Kompetensi sebagai variabel terikat (Y)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung pendidikan dan pelatihan terhadap	<i>Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO</i> , 2(1), 49-63. http://ejournal.nobel.ac.id/index.php/massaro/article/view/916

	Kebudayaan Kabupaten Pangkep			kinerja pegawai dan ada pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.	
7.	Hestita,dkk. 2020. Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara	Variabel bebas Pelatihan (X1)	Jenis Pelatihan yang digunakan berbasis <i>Microlearning</i> dan <i>Mentorship Virtual</i> .	Hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara, Nilai t hitung variabel pendidikan dan pealtihan adalah 6,750 dan nilai t tabel 1.680 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,750 > 1.680$) sehingga dapat disimpulkan bahwa dari variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan (0,000	Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM) Available Online http://jurnal.mahasiswa.uma.ac.id/index.php/jipikom
8.	Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.	Terdapat Variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Kompetensi (Y)	Jenis Pelatihan yang digunakan berbasis <i>Microlearning</i> dan <i>Mentorship Virtual</i> .	Hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa pelatihan kerja akan memberikan dampak positif terhadap hasil produktivitas karyawan	<i>Journal Civics and Social Studies</i> , 5(1), 98-115. http://journal.institutpendidikan.ac.id/index.php/journal

					less/article/view/255
9.	Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaia n Negara Medan.	Terdapat Variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi (Y)	Jenis Pelatihan yang digunakan berbasis <i>Microlearning</i> dan <i>Mentorship Virtual</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai. 3. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi pegawai.	<i>Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis</i> , 15(1). https://jurnal.umma.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/966
10.	Zamri, M. I. N., & Suwarsi, S. (2023, January). Pengaruh Pelatihan Online dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.	Terdapat Variabel Pelatihan Online (X)	Terdapat Variabel lain yaitu Disiplin Kerja dan Produktivitas	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan Online dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan	<i>In Bandung Conference Series: Business and Management</i> (Vol. 3, No. 1, pp. 6-10). https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/CSBM/article/view/4775
11.	Ulupei, I. G. K. A., Gurendrawati, E., Zahra, S. F., Pahala, I., & Murdayanti, Y. (2021). <i>Microlearning</i> Koperasi dan UMKM: Peningkatan Kompetensi Akuntansi melalui	Terdapat Variabel <i>Microlearning</i> (X1) dan Kompetensi (Y)	Tidak terdapat Variabel <i>Mentorship Virtual</i>	Pelatihan <i>Microlearning</i> dapat meningkatkan kompetensi kuantansi para peserta pelatihan dan pembelajaran yang didapatkan selama pelatihan mempermudah pekejaan.	<i>Jurnal Abdi Insani Universitas Mataram</i> , Vol.8 No.2, Agustus 2021,3- ISSN:2657-0629. http://abdii nsani.unram.ac.id/index.php/jurn

	Aplikasi Persediaan Google Playstore “Catatan Keuangan Koperasi” dan Aplikasi Ms Excel.				al/article/vi ew/405
12.	Nashafi, A. H., & Hidayat, W. (2023). Strategi Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui Metode Coaching dan Mentoring di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bangka.	Terdapat Variabel Mentoring (X2) serta Kompetensi (Y)	Tidak terdapat Variabel Pelatihan <i>Online</i> berbasis <i>Microlearning</i> (X1)	strategi peningkatan kompetensi melalui metode coaching dan mentoring di RSUD Bangka sudah diajalkan dengan mengacu kepada konsep manajemen strategis yaitu analisis lingkungan, formulasi strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi. Dari segi analisis lingkungan bahwa yang melatar belakangi diadakannya program coaching dan mentoring di RSUD Bangka yaitu terkait dengan kompetensi dan kemampuan para pegawai ASN yang berkerja di Rumah sakit RSUD Bangka	<i>Publicio: Jurnal Ilmiah Politik, Kebijakan dan Sosial</i> , 5(2) , 165-174. https://ejou rnal.upm.a c.id/index. php/public/ article/vie w/1515
13.	Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen	Terdapat variabel pelatihan (X1) dan kompetensi (Y)	Tidak terdapat model pelatihan berbasis <i>Microlearning</i> dan <i>Mentorship</i> <i>Virtual</i>	Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin	<i>Equilibiria : jurnal fakultas ekonomi</i> , 8 (2), 104- 110. Http://dow nload.garu da.kemdik bud.go.id/a rticle.php? article=346

	Organisasion al Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.			kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD	0439&val=9442&title=pengaruh%20pelatihan%20kompetensi%20disiplin%20kerja%20komitmen%20organisasional%20dan%20stres%20kerja%20terhadap%20kinerja%20pegawai%20negeri%20sipil
14	Noriska, N. J., Widyaningrum, R., & Nursetyo, K. I. (2021). Pengembangan <i>Microlearning</i> pada Mata Kuliah Difusi Inovasi Pendidikan di Prodi Teknologi Pendidikan.	Terdapat Variabel <i>Microlearning</i> (X1)	Tidak terdapat variabel <i>Mentorship Virtual</i> (X2) dan Kompetensi (Y)	Hasil pengembangan tersebut menunjukkan bahwa <i>Microlearning</i> yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat memfasilitasi mahasiswa mempelajari mata kuliah Difusi Inovasi Pendidikan.	<i>Jurnal Pembelajaran Inovatif</i> , 4(1), 100-107. http://jurnal.unj.ac.id/unj/index.php/jpi/article/view/16892

2.3 Kerangka Pemikiran

Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* merupakan salah satu langkah yang efektif dalam menjawab perkembangan zaman di era revolusi industri 4.0 dimana perkembangan teknologi yang semakin canggih, hal ini ditandai dengan

adanya peningkatan konektivitas, interaksi, dan batas antar mesin, manusia dan sumber daya lainnya yang semakin berpusat pada teknologi dan informasi lainnya.

Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* ini sebagai model pelatihan jarak jauh yang menjawab perkembangan teknologi, dimana tersedianya platform digital media untuk pelatihan dan pembelajaran yang disajikan dalam bentuk yang paling sederhana serta memberikan kendali pada peserta atas apa yang dipelajari (Fox dalam Drakidou 2018:16). Konten-konten yang disediakan berupa learning object dimana modul pelatihan berupa video singkat, infografis, gambar, kutipan, bahkan artikel-artikel.

Indikator yang menjadikan model pelatihan ini cocok diterapkan pada era 4.0 ini adalah alat dan akses dalam pelatihan yang lengkap dan mudah digunakan melalui media apa saja dengan materi yang mudah untuk dipahami (Piskurich, G. M:2015). Dengan pernyataan demikian akan memberikan kemudahan tak terbatas bagi pengguna pelatihan basis *Microlearning* karena mereka dapat belajar kapanpun dan bisa terus mempelajari hal-hal yang belum ddipahami selama masa bekerja mereka, yang kemudian akan menjadi dampak positif bagi kemajuan instansi.

Febrianty, M. F., & Sutresna, N (2020) menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peningkatan SDM wasit yang signifikan melalui pelatihan wasit secara virtual meeting. Selain itu I Gusti Ketut AU, Etty Gurendrawati, dkk (2021) juga mendapatkan hasil daripada penelitian mereka tentang *Microlearning* yang menunjukkan bahwa pelatihan *Microlearning* dapat meningkatkan kompetensi akuntansi para peserta pelatihan dan pembelajaran yang

didapatkan selama pelatihan mempermudah pekerjaan. Laila Hidayati (2023) menyimpulkan bahwa adanya pelatihan ini berpengaruh terhadap kompetensi sebesar 19,8%. Begitupun yang disampaikan oleh Yan Reza (Ismail dan Yusril Maulida (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan ini berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Dari beberapa jurnal tersebut telah menyatakan adanya pengaruh Pelatihan *Online* Berbasis *Microlearning* terhadap Pengembangan Kompetensi Pegawai.

Mentoring atau *Mentorship Virtual* merupakan model pendampingan daripada seseorang yang ahli dibidang terkait sebagai upaya untuk membentuk hubungan kerja antar pegawai yang lebih senior atau yang berpengalaman untuk mendukung pengembangan pegawai yang belum berpengalaman (Clutterbuck dan David Megginson : 2016). *Mentorship virtual* merupakan jenis pelatihan menggunakan model pendampingan di tempat kerja dimanamentor dan mentee bertemu secara virtual, bukan secara langsung , dimana pendampingan ini memberikan cara yang lebih terstruktur dalam menghubungkan mentor dan mentee, dimanapun pegawai ditempatkan.

Indikator mengapa *Mentorship virtual* ini cocok digunakan karena dengan adanya aktivitas ini mentee akan lebih terbuka untuk berkonsultasi dengan mentor sehingga mentor juga akan memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik serta merespon pertanyaan para mentee yang sesuai dengan kebutuhan mentee dengan cepat (Eby, L. T., Allen,T. D., & Evans, S. C:2017). Maka dari itu aktivitas konseling yang rutin dan terjadwal mampu membantu kemajuan instansi serta memberikan motivasi tinggi bagi para mentee untuk menyelesaikan tugas-tuganya

dengan baik.

Nashafi, A. H., & Hidayat, W. (2023) dalam penelitiannya mengenai dampak adanya *coaching* dan *mentoring* dalam peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara di RSUD Kabupaten Bangka memiliki hasil yang positif. Hal ini dapat menjadi pengaruh positif bagi pengembangan kompetensi pegawai, dimana dengan adanya langkah mentoring sebagai salah satu model pelatihan yang digunakan, maka dapat membantu pengembangan kompetensi pegawai.

Kedua variabel diatas yaitu Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* dan *Mentorship Virtual* memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kemajuan instansi dalam mencapai tujuannya, dimana hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi tentunya perlu adanya model-model pelatihan terkini supaya dapat memudahkan akses para pengguna dan memiliki semangat tinggi untuk pengembangan diri. Kedua variabel ini saling berkesinambungan dalam pelaksanaannya dimana Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* adalah model pelatihan yang baru digunakan selama 1 tahun digunakan dan masih perlu banyak penyesuaian dalam upaya perbaikannya untuk menunjang model pelatihan yang diharapkan para mentee dan mentornya. Hadirnya *Mentorship Virtual* digunakan untuk memberikan materi-materi tambahan yang bersifat teknis serta perlu dipelajari lebih lanjut apa yang telah dipelajari melalui media *Microlearning* serta apabila ada hambatan dalam penggunaan *Microlearning* dapat dilakukan sesi diskusi sebagai upaya pengembangan media *Microlearning* ini. Maka dari itu seperti yang telah dijelaskan dengan adanya Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* dan *Mentorship Virtual* keduanya saling berkaitan dalam menunjang

keberhasilan kedua model pelatihan tersebut yang dimana Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* perlu adanya tindaklanjut guna mengetahui hambatan dalam mengakses media tersebut serta adanya diskusi untuk upaya pengembangannya seperti apa. Begitu juga dengan adanya *Mentorship Virtual* memerlukan media bahasan yang terstruktur kemudian diperdalam melalui *Mentorship Virtual*.

Kompetensi adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan dilandasi dengan pengetahuan, keahlian, serta didukung oleh perilaku yang menjadi karakteristik individu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien (Mulia, A. R dan Saputra, N 2021 : 7). Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Indikator yang terkandung dalam kompetensi yang penting dimiliki setiap individu ada beberapa hal, diantaranya memiliki pengetahuan yang merupakan bagian daripada kesadaran bidang kognitif, keterampilan dalam menyerap pengetahuan yang merupakan suatu kondisi kedalaman kognitif serta efektivitas yang dimiliki seorang individu, kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, nilai yang merupakan standar perilaku yang menyatu dalam diri seseorang, serta sikap yang merupakan suatu reaksi perasaan seseorang terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, serta etika diri dalam proses bekerja yang mampu membentuk kepercayaan (Edy Sutrisno 2017:204).

Beberapa jurnal menjadikan kompetensi sebagai variabel terikat, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Hestita,dkk. (2020) dengan judul

Pengaruh Pendidikan dan Latihan Terhadap Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Dan penelitian yang dilakukan oleh Shanty Irma Idrus (2019), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Keduanya disandingkan dengan variabel bebas yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Giri Dwinanda (2022) yang menjadikan kompetensi menjadi variabel intervening pun mendapatkan hasil yang positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian diatas dapat tercapainya kemampuan kompetensi yang mumpuni sesuai dengan keahlian yang diharapkan instansi itu dapat dicapai melalui model-model pelatihan yang sesuai dengan keadaan mentor dan mentee. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Fikri Fakhriyan (2022) tentang pengaruh pelatihan berbasis e-learning terhadap tingkat kompetensi peserta pelatihan, dengan hasil perhitungan menunjukkan kriteria yang sangat tinggi, tingkat kompetensi menunjukkan angka yang sangat tinggi berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerjanya, kemudian dengan adanya *e-learning* dapat memberikan kontribusi sebanyak 76,7% terhadap tingkat kompetensi para peserta pelatihan dan ini masuk pada Klasifikasi hubungan yang kuat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, yang didukung oleh beberapa peneliti terdahulu, maka apabila pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* dan *Mentorship Virtual* telah dilakukan dengan baik, akan berdampak pada kompetensi para pegawai yang semakin berkembang. Dengan demikian pelatihan *Online* berbasis

Microlearning dan *Mentorship Virtual* mempengaruhi pengembangan kompetensi pegawai.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, tinjauan pustaka, serta kerangka pemikiran, maka hipotesis pada penelitian ini adalah Terdapat pengaruh Pelatihan *Online* berbasis *Microlearning* dan *Mentorship Virtual* terhadap Pengembangan Kompetensi Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis baik secara simultan dan parsial.