

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan jalannya organisasi maupun penyelenggaraan negara. SDM yang berkualitas tentunya dapat berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. SDM mempengaruhi performa dan kinerja organisasi. Untuk itu diperlukan pengembangan kompetensi bagi aparatur birokrasi terhadap sumber daya manusia dalam sistem pemerintahan sebagai upaya pengembangan kualitas.

Melihat pentingnya pengembangan kompetensi bagi setiap aparatur birokrasi, maka perlu dijabarkan tentang “Konsep Pengembangan”. Konsep Pengembangan dapat dimaknai sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan.¹ Terkait Konsep Pengembangan adalah upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kapasitas dan kemampuan kompetensi yang dimiliki SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai usaha dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Nomor 1 Tahun 2019 disebutkan bahwa Pengembangan Kompetensi ialah pelatihan dan pengembangan bagi pegawai Aparatur Sipil

¹ Hasibuan, Malayu S.P. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Negara (ASN) sebagai upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.²

Aparatur Sipil Negara ialah unsur utama sumber daya manusia pada birokrasi yang memiliki peranan untuk menentukan keberhasilan dari pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan, serta dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat³, oleh karena itu pengembangan kompetensi merupakan faktor penting dalam mendukung pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, sejatinya rencana pengembangan dan konsep pembangunan sumber daya manusia juga tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 di era Pemerintahan Joko Widodo. Salah satu fokus dari rencana pembangunan tersebut ialah pembangunan SDM yang secara eksplisit juga mengarah ke pembangunan SDM aparatur birokrasi.⁴ Jika dilihat dari urgensinya, SDM sebagai asset pembangunan nasional. Pembangunan SDM unggul tentunya termasuk di dalam mewujudkan ASN yang memiliki kompetensi tinggi dan mencapai kinerja terbaik serta berintegritas untuk mendukung birokrasi yang bersih dan melayani. Hal ini menjadikan aparat birokrasi dianggap sebagai pelayan publik sehingga penting untuk mendapatkan berbagai bentuk

² Peraturan LAN No. 1 Tahun 2019.

³ Sawir. M. 2020. *Birokrasi Pelayanan Publik* (Konsep, Teori, dan Aplikasi)

⁴ Peraturan Presiden RI Nomor 18 Tahun 2020 *Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024*.

pengembangan kompetensi berkenaan dengan pelaksanaan tugas agar dapat dijalankan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan data dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, terdapat lebih dari 4,1 juta ASN di Indonesia. Namun, dengan banyaknya jumlah ASN tidak berarti apapun tanpa kompetensi individu masing-masing ASN untuk memenuhi tujuan program kerja dari organisasi dan menjadi pelayan publik. Dalam menjalankan peran sebagai ASN, dihadapkan pada permasalahan masih banyaknya ASN yang belum memiliki kesempatan untuk pengembangan kompetensi.⁵

Sebagai pelaksana tugas dan fungsi sistem pemerintahan, aparatur birokrasi dituntut untuk memiliki kapasitas dan kompetensi standar yang telah disebutkan. Namun, dalam praktiknya dan harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas dari aparatur negara khususnya ASN belum sepenuhnya diwujudkan. Fenomena ini menunjukkan bahwa, masih banyak permasalahan ASN BPSDM Hukum dan HAM yang belum memiliki kesempatan untuk pengembangan kompetensi dan ketidaksiapan aparatur pemerintah terhadap tuntutan dan harapan masyarakat.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah unsur penunjang pelaksanaan tugas pokok Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia yang

⁵ Berita Satu: “BPSDM Kemenkumham Berupaya Adang Wabah ASN Buta Belajar”
<https://www.beritasatu.com/nasional/824505/bpsdm-kemkumham-berupaya-adang-wabah-asn-buta-belajar> diakses pada 7 September 2021

mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi ASN yang menjadi salah satu dasar pelaksanaan penilaian kompetensi yang didalamnya menyebutkan bahwa seluruh ASN harus memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan sosio kultural.”⁶ Penilaian kompetensi melalui *assessment center* penting dilakukan guna menerapkan manajemen talenta atau pola karir bagi ASN. Dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi oleh *assessor* di BPSDM Hukum dan HAM. Melalui kegiatan ini, diharapkan dapat meningkatkan SDM untuk para ASN di BPSDM Hukum dan HAM.⁷

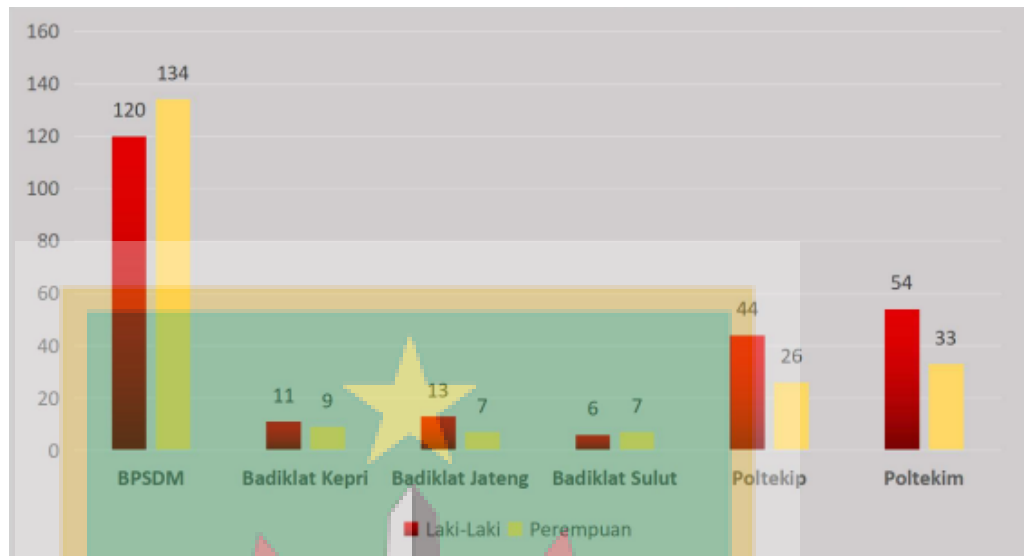
BPSDM Hukum dan HAM menjalankan tugas dan fungsinya dalam pengembangan SDM di bidang Hukum dan HAM didukung oleh SDM sebanyak 464 orang dengan berbagai latar pendidikan dan golongan kepangkatan.⁸

⁶ PAN RB Nomor 38 tahun 2017.

⁷ <https://bpsdm.kemenkumham.go.id/>

⁸ Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BPSDM Hukum dan HAM 2022.

Grafik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

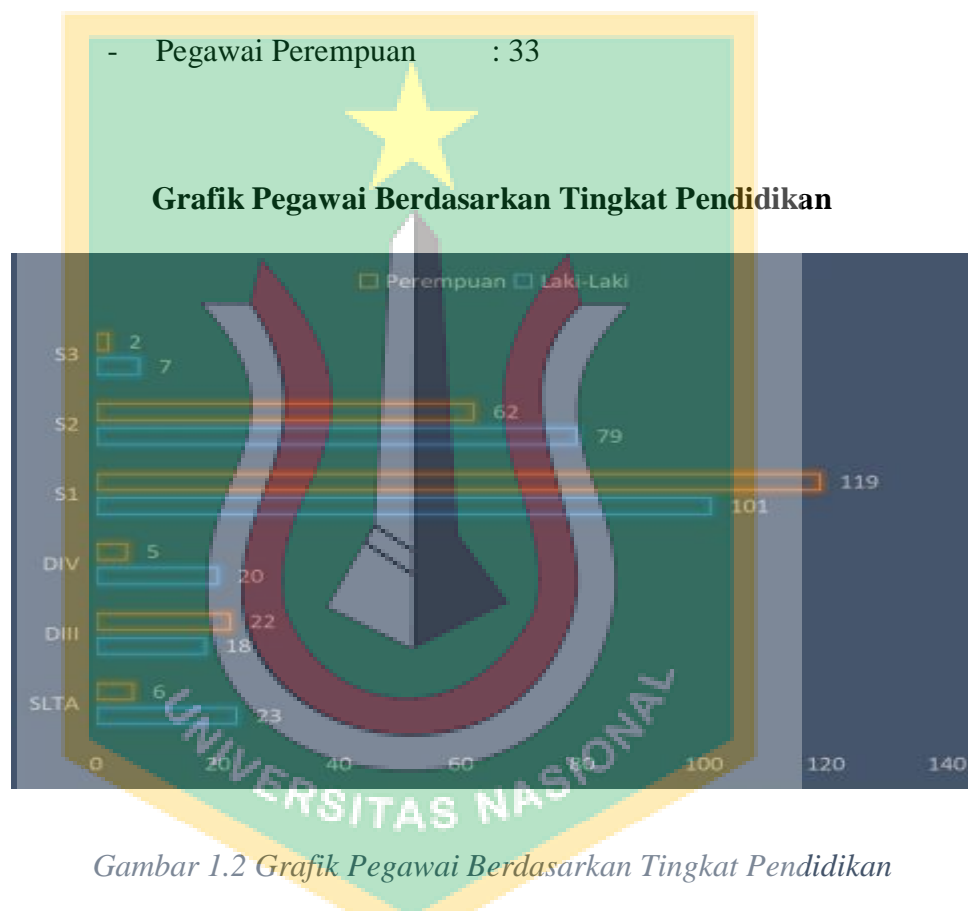


Gambar 1.1 Grafik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin

- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - Pegawai Laki-laki : 120
 - Pegawai Perempuan : 134
- Badan Pendidikan dan Pelatihan Kepulauan Riau
 - Pegawai Laki-laki : 11
 - Pegawai Perempuan : 9
- Badan Pendidikan dan Pelatihan Jawa Tengah
 - Pegawai Laki-laki : 13
 - Pegawai Perempuan : 7
- Badan Pendidikan dan Pelatihan Sulawesi Utara
 - Pegawai Laki-laki : 6
 - Pegawai Perempuan : 7

- Politeknik Ilmu Pemasarakatan
 - Pegawai Laki-laki : 44
 - Pegawai Perempuan : 26
- Politeknik Ilmu Keimigrasian
 - Pegawai Laki-laki : 54



Gambar 1.2 Grafik Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Komposisi jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan

- S3
 - Pegawai Laki-laki : 7
 - Pegawai Perempuan : 2
- S2
 - Pegawai Laki-laki : 79

- Pegawai Perempuan : 62
- S1
 - Pegawai Laki-laki : 101
 - Pegawai Perempuan : 119
- D-IV



BPSDM Hukum dan HAM sebagai suatu organisasi di bidang pemerintahan, dalam konteks internal kelembagaan memiliki beberapa isu strategis yang menjadi potensi permasalahan dalam pencapaian kinerja dan pelaksanaan tugas dan fungsinya. Pada sisi SDM masih belum terpetakannya profil kompetensi yang disertai belum maksimalnya analisis jabatan dan beban kerja mengakibatkan belum meratanya kompetensi pegawai, beban kerja yang tidak merata serta penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensinya.

Disamping hal tersebut terdapat beberapa kompetensi yang masih membutuhkan pengembangan lebih lanjut serta kebutuhan dalam hal peningkatan etos dan budaya kerja profesional pegawai BPSDM Hukum dan HAM. Dalam rangka percepatan pengembangan kompetensi pegawai, BPSDM Hukum dan HAM menerapkan metode *e-learning* sebagai alternatif pengembangan kompetensi melalui media digital. Strategi pelaksanaan pelatihan dengan pola pengembangan kompetensi melalui *klasikal, blended learning, dan e-learning*.

Seiring dengan perkembangan yang terjadi, BPSDM Hukum dan HAM perlu melaksanakan pengembangan kompetensi aparatur di bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 terkait pemenuhan hak pengembangan kompetensi ASN. Pada tahun 2020, BPSDM Hukum dan HAM meluncurkan sistem pengembangan kompetensi terintegrasi dalam skema Kemenkumham *Corporate University* yang diwujudkan melalui 4 (empat) pilar yaitu: *Learning Process, Knowledge Manajemen Process, People Process, dan Network and Partnership Process*. Strategi peningkatan kompetensi SDM melalui Kemenkumham *Corporate University* diharapkan mampu memenuhi kebutuhan akan kehadiran SDM yang berkualitas di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM.⁹ Dengan menerapkan strategi ini jangkauan pengembangan kompetensi pegawai BPSDM Hukum dan HAM lebih besar dan luas, kerana bentuk kegiatan pengembangan kompetensi tidak hanya

⁹ Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BPSDM Hukum dan HAM 2022.

sebatas pelatihan klasikal saja tetapi bisa dalam bentuk lainnya. Tabel dibawah ini menyajikan output dari program pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh BPSDM Hukum dan HAM baik melalui unit dan satuan kerjanya maupun melalui strategi *Corporate University* di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM selama tahun 2021.

*Tabel 1.1 Capaian Output Pengembangan Kompetensi 2021
BPSDM Hukum dan HAM*

No.	Unit/Satker	Pengembangan Kompetensi			Total
		Pelatihan	Pendidikan	Non-Diklat	
1	Pusbanglat Tekpim	5.466	-	-	5.466
2	Pusbanglat Fungham	3.084	-	25	3.109
3	Puspenkom	-	-	241	241
4	Sekretariat	-	-	25	25
5	Badiklat Sulut	3.605	-	448	4.053
6	Badiklat Jateng	6.011	-	81	6.029
7	Badiklat Kepri	3.407	-	588	3.995
8	Poltekip	-	1.207	-	1.207
9	Poltekim	-	1.141	-	1.141
10	Kantor Wilayah	-	-	25.784	25.784
	Total	21.573	2.348	27.192	51.113

Tabel di atas menunjukkan bahwa total output pengembangan kompetensi sepanjang tahun 2021 sebesar 51.113 peserta pengembangan kompetensi. Dengan total jumlah ASN Kementerian Hukum dan HAM yang sebesar 61.645 pegawai, target pengembangan kompetensi aparatur Kementerian Hukum dan HAM tahun 2021 sebesar 90% dari jumlah ASN Kemenkumham atau sebanyak 55.480 pegawai.¹⁰

¹⁰ Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BPSDM Hukum dan HAM 2021.

Sedangkan pada tahun 2022, implementasi strategi *Corporate University* diterapkan pada seluruh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM dalam bentuk penyelenggaraan *workshop*/sosialisasi/bimtek yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM Hukum dan HAM tahun 2022. Berikut data capaian output dari program dan kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh BPSDM Hukum dan HAM baik melalui unit dan satuan kerjanya maupun melalui strategi *Corporate University* di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM selama tahun 2022.

*Tabel 1.2 Capaian Output Pengembangan Kompetensi 2021
BPSDM Hukum dan HAM*

No.	Unit/Satker	Pengembangan Kompetensi			Total
		Pelatihan	Pendidikan	Non-Diklat	
1	Pusbanglat Tekpim	9.285	-	30.407	39.692
2	Pusbanglat Fungham	2.882	-	61.291	64.173
3	Badiklat Sulut	1.774	-	553	2.327
4	Badiklat Jateng	2.012	-	3.951	5.963
5	Badiklat Kepri	1.662	-	1.400	3.062
6	Poltekip	-	300	-	300
7	Poltekim	-	290	-	290
8	Kantor Wilayah	-	-	13.223	13.223
Total		17.615	590	110.825	129.030

Tabel diatas menunjukkan bahwa total output pengembangan kompetensi sepanjang tahun 2022 sebesar 129.030 orang telah mengikuti pengembangan kompetensi dengan berbagai metode. Dengan total jumlah pegawai Kementerian Hukum dan HAM yang sebesar 64.862 pegawai dan target pengembangan kompetensi aparatur Kementerian Hukum dan HAM tahun 2022 sebesar 92% dari jumlah pegawai, maka jumlah target pegawai

Kemenkumham yang harus mendapatkan pengembangan kompetensi sebanyak 59.673 pegawai.¹¹

Terkait Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 26 Tahun 2022 yang berisi Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi Di Bidang Hukum dan HAM sebagai wujud implementasi ASN di lingkungan BPSDM Hukum dan HAM yang unggul dan berkelas dunia. Kepala BPSDM Hukum dan HAM, Asep Kurnia mengatakan, selain dengan memperbanyak konten pembelajaran dengan sistem *e-learning*. Rumah Belajar Kumham merupakan strategi BPSDM Hukum dan HAM mewujudkan *SMART ASN*. Rumah Belajar Kemenkumham menjadi jembatan informasi antara pengembangan kompetensi jabatan fungsional sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh instansi terkait.

Setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Pasal 203 batas minimal pelaksanaan pengembangan kompetensi adalah 20 jam pelajaran/tahun. Pembelajaran di pusat diklat berkisar 10%, sementara pembelajaran di tempat tugas hampir 90%. Pembelajaran seharusnya tidak hanya di lembaga pendidikan dan pelatihan, akan tetapi juga di tempat kerja masing-masing.¹²

¹¹ Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BPSDM Hukum dan HAM 2022.

¹² *Ibid.*

BPSDM Hukum dan HAM berupaya mencegah agar tidak terpapar wabah “buta belajar”. Buta belajar merupakan istilah yang menggambarkan ASN yang tidak tahu bagaimana cara mengembangkan kompetensinya. Wabah tersebut akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan pada masyarakat jika tidak dicegah dan ditanggulangi.

Pengembangan kompetensi untuk mengadang wabah “ASN buta belajar” dilakukan BPSDM Hukum dan HAM melalui pelatihan sebagai upaya peningkatan wawasan pengetahuan, keterampilan, *skill*, serta mengubah perilaku ASN. Upaya-upaya tersebut penting untuk mendorong kualitas kerja dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pemersatu bangsa dan pelaksana kebijakan pemerintah dengan lebih profesional.

Optimalisasi pemanfaatan teknologi dalam pelatihan ASN ialah upaya meminimalisir ancaman ASN buta belajar. Tingginya jumlah ASN, tetap mengharuskan menciptakan pengembangan kompetensi ASN yang merata. Kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan *merit system* menitikberatkan pada aspek kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Dengan hadirnya aplikasi Rumah Belajar Kumham pada <http://rumahbelajar.kemkumham.go.id>, ASN dapat melihat secara mandiri informasi pengembangan kompetensi tersebut. ASN yang sudah mengikuti uji kompetensinya maka ia dapat melihat peta kompetensi yang dimiliki dan *skill* apa yang perlu dikembangkan dari dirinya.¹³

¹³ Berita Satu: “BPSDM Kemenkumham Berupaya Adang Wabah ASN Buta Belajar” <https://www.beritasatu.com/nasional/824505/bpsdm-kemkumham-berupaya-adang-wabah-asn-buta-belajar> diakses pada 7 September 2021

Sehubungan dengan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI METODE E-LEARNING PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAM DEPOK 2023”**

Penelitian masalah ini merupakan topik yang sangat relevan yang dapat memberikan informasi yang valid dan sesuai fakta dilapangan sehingga dapat digunakan dalam pengambilan keputusan-keputusan strategis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, dan, batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu **“Bagaimana Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Metode *E-Learning* Pada BPSDM Hukum dan HAM?”**

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini ialah **“Untuk Menganalisis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Metode *E-Learning* Pada BSDM Hukum dan HAM”**.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat, maka dari itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta menjadi salah satu pembelajaran dan pengetahuan dalam kajian ilmu administrasi yang berfokus pada penelitian pengembangan kompetensi SDM.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan konsep yang dapat diimplementasikan kepada pembaca, peneliti dan khususnya terhadap BPSDM Hukum dan HAM sebagai upaya untuk menyadari pentingnya konsep pengembangan kompetensi SDM yang mendukung penyelenggaraan birokrasi pemerintahan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam hal ini, untuk dapat memberikan kemudahan dalam melihat serta mengetahui pembahasan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini secara keseluruhan, maka perlu adanya kerangka ataupun pedoman dalam

penulisan penelitian skripsi. Berikut sistematika penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab, seperti yang diuraikan dibawah ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, merupakan bagian pendahuluan dalam penulisan penelitian skripsi yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis ataupun praktis, serta juga terdapat sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, merupakan bagian yang mengenai suatu penjelasan terkait berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh seorang peneliti lainnya sebagai rujukan atau memiliki keterkaitan terhadap penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Tidak hanya itu, dalam bab ini juga menjelaskan terkait dengan penyajian teori yang digunakan terhadap penyusunan kerangka teori penelitian. Sehingga, dalam bab ini terdiri dari tinjauan hasil penelitian atau penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, serta kerangka pemikiran.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, merupakan bagian mengenai metode ataupun pendekatan yang akan digunakan oleh peneliti dalam melakukan pengembangan data dan informasi yang akan digunakan dalam melakukan penelitian yang terdiri dari, pendekatan penelitian, penentuan informan dalam mendapatkan data dan informasi, teknik pengumpulan data yang akan digunakan baik secara observasi, pelaksanaan wawancara secara

mendalam dan juga dokumentasi, serta teknik pengolahan dan analisis data yang akan digunakan pada penelitian tersebut, dan juga lokasi serta jadwal penelitian akan dilaksanakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, merupakan bagian mengenai hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti secara mendalam terhadap suatu permasalahan yang menjadi fokus dan temuan dalam penelitian yang telah dilakukan. Pada bab ini mencakup, gambaran umum dari lokasi penelitian yang dilakukan, hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan hasil penelitian secara mendalam.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini, merupakan bagian mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang didapat dan diuraikan oleh peneliti. Kemudian, pada bab ini di bagian akhir juga mencakup daftar pustaka, lampiran-lampiran, dokumentasi penelitian dan juga daftar riwayat peneliti.