

IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN APARATUR MELALUI LEARNING MANAGEMENT SYSTEM DI KOTA TANGERANG (Studi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tangerang)

Dewi Oktavioni¹, Edi Mulyadi², Dafyar Eliadi Hardian³
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118
Email: ¹ dewioktavioni@gmail.com
Email: ² emulyadi@unis.ac.id
Email: ³ dafyar711@unis.ac.id

Abstrak

Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa Pegawai ASN harus memiliki profesi dan manajemen ASN yang berdasarkan pada merit system yang menitik beratkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai. Keseriusan pemerintah untuk mengatasi permasalahan pengembangan aparatur dibuktikan melalui PP No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS, yang menjelaskan bahwa semua PNS dalam 1 tahun memiliki kesempatan paling sedikit 20 jam pelajaran untuk mengembangkan kompetensinya. Masuknya industri era 4.0 merupakan pesatnya perkembangan teknologi di dunia. Mau tidak mau, tentunya hal ini berpengaruh terhadap kemajuan teknologi di Indonesia. Bermula dari pandemi covid-19 dan untuk efektifitas kegiatan pengembangan aparatur, dikeluarkan kebijakan oleh Pemerintah Kota Tangerang mengenai pengembangan aparatur melalui Learning Management System. Namun melihat kondisi pembelajaran secara virtual yang memiliki hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya menjadikan sebuah permasalahan terkait dalam proses pengembangan aparatur di Pemerintah Kota Tangerang. Tujuan: Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis menyusun penelitian ini dengan tujuan, mengetahui bagaimana implementasi Pengembangan Aparatur melalui Learning Management System di Kota Tangerang, mengetahui apa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pengembangan aparatur melalui LMS di kota Tangerang. Metode: Metode penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan sumberdata berupa hasil wawancara, observasi serta dokumen pendukung dan dibuktikan dengan dokumentasi. Hasil/Temuan: Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dalam pengembangan aparatur melalui LMS di kota Tangerang sudah berjalan sesuai tujuan, namun masih terdapat kendala yang bersifat teknis yaitu kondisi transisi dari pembelajaran klasikal ke pembelajaran virtual, seperti kondisi SDM pengelola LMS yang masih kurang dan fitur-fitur penunjang pembelajaran belum optimal dipergunakan juga kurangnya peran aktif dari aparatur untuk pembelajaran self learning. Kesimpulan dan Saran: Adanya penambahan SDM pengelola LMS yang bersifat teknis seperti operator, perlunya pelatihan pengelolaan LMS untuk SDM bidang Diklat BKPSDM serta perlunya Sosialisasi kepada aparatur Pemerintah Kota Tangerang tentang pengembangan aparatur melalui LMS (*self learning*)

Kata kunci: Implementasi, pengembangan aparatur, LMS.

Abstract

In Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus, ASN Employees must have a profession and ASN management based on a merit system that emphasizes employee qualifications, competencies, and performance. The government's seriousness in overcoming the problem of apparatus development is proven through PP No. 17 of 2020 concerning Civil Servant Management, which explains that all civil servants in 1 year have the opportunity for at least 20 hours of lessons to develop their competencies. The entry of the 4.0 era industry is the rapid development of technology in the world. Like it or not, of course this has an impact on technological progress in Indonesia. Starting from the Covid-19 pandemic and for the effectiveness of apparatus development activities, a policy was issued by the Tangerang City Government regarding apparatus development through the Learning Management System. However, seeing the conditions of virtual learning which have obstacles in their implementation, it creates a problem related to the process of apparatus development in the Tangerang City Government. Objective: Based on the background, the author compiled this study with the aim of knowing how the implementation of Apparatus Development through Learning Management System in Tangerang City, knowing what supporting and inhibiting factors are in the implementation of apparatus development through LMS in Tangerang City. Method: The research method uses a descriptive qualitative method with data sources in the form of interview results, observations and supporting documents and proven by documentation. Results/Findings: The results of the study indicate that in the development of apparatus through LMS in Tangerang City has been running according to the objectives, but there are still technical obstacles, namely the transition conditions from classical learning to virtual learning, such as the condition of LMS management human resources which are still lacking and learning support features have not been optimally used, as well as the lack of active role of the apparatus for self-learning. Conclusions and Suggestions: The addition of technical LMS management human resources such as operators, the need for LMS management training for BKPSDM Diklat HR and the need for Socialization to Tangerang City Government apparatus regarding apparatus development through LMS (self-learning)

Keywords: *Implementation, apparatus development, LMS*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah sekelompok orang yang memiliki kompetensi pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing. Pegawai Negeri Sipil, yakni masyarakat negeri Indonesia yang memenuhi ketentuan tertentu, dinaikkan selaku pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Keberhasilan suatu instansi bisa dilihat dari cara organisasi mengelola dan mengatur baik dari SDM, teknologi, anggaran, sarana dan prasarana. Apabila dari komponen-komponen tersebut dapat dikelola dengan bijak maka dapat dipastikan SDM di organisasi itu berkualitas. (Amaliasari dkk. t.t.)

Dalam rangka meningkatkan kualitas manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (SDM Aparatur) di Indonesia, Pemerintah Republik Indonesia terus melakukan transformasi birokrasi. Penetapan Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan komitmen pemerintah untuk meningkatkan kualitas pengelolaan SDM Aparatur melalui transformasi struktural manajemen SDM Aparatur di Indonesia. (Abdillah 2023) Sumber daya manusia adalah sekelompok orang yang memiliki kompetensi pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing.

Masuknya industri era 4.0 merupakan pesatnya perkembangan teknologi di dunia. Mau tidak mau, tentunya hal ini berpengaruh terhadap kemajuan teknologi di Indonesia. Segala bidang seolah berpacu memahami dan menggunakan teknologi. Kemajuan ilmu dan teknologi informasi ini telah banyak mengubah cara pandang dan gaya hidup masyarakat Indonesia dalam menjalankan kegiatannya

Penerapan e-learning dapat memberikan keuntungan, antara lain: mengurangi biaya diklat, cepat menjangkau peserta yang lokasinya jauh dan dijangkau internet sehingga pembelajaran tidak perlu langsung bertatap muka. Kendala-kendala yang sering ditemui, antara lain: metode e-learning relatif baru diaplikasikan karena budaya menggunakan e-learning belum sepenuhnya menjadi hal yang umum, kadang terjadi mis komunikasi dalam memberikan tugas, perencanaan hingga penentuan anggaran menjadi serba mendadak sehingga persiapan kurang maksimal, saat staff, peserta dan pengajar sering kehilangan sinyal yang berakibat pelaksanaan menjadi terhambat.

Learning Managemen System (LMS), Ryan K. Elis (2009), LMS merupakan sebuah perangkat lunak/software yang digunakan untuk keperluan administrasi, untuk melakukan dokumentasi, untuk mencari sebuah laporan maupun membuat sebuah materi pada saat proses belajar mengajar secara online dengan dihubungkan pada internet. LMS ini digunakan untuk membuat sebuah materi pembelajaran online yang berbasis website, serta mengelola bagaimana kegiatan pembelajaran tersebut dapat berjalan bersamaan dengan hasil-hasilnya. (Abdillah, 2023). Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 123 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini mengatur tentang: Pengembangan Kompetensi Teknis Kompetensi Manajerial Kompetensi Sosial Kultural Kompetensi Pemerintahan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Pendidikan dan Pelatihan Teknis

Di dalam Peraturan Walikota Nomor 123 Tahun 2021, Bab III pasal 19 ayat (2) dijelaskan bahwa, bentuk pengembangan kompetensi Aparatur Pemerintah Kota Tangerang paling sedikit melalui jalur :

a. Coaching; b. Mentoring; c. E-Learning; d. Pelatihan Jarak Jauh; e. Datasering (secondment); f. Pembelajaran alam terbuka (outbond); g. Patok banding (benchmarking); h. Pertukaran PNS dengan pegawai swasta / badan usaha milik negara / badan usaha milik daerah; i. Belajar Mandiri (self assesment); j. Komunitas Belajar (community of practices); k. Bimbingan ditempat kerja; l. Magang/praktik kerja; dan m. Jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk non klasikal lainnya.

Didalam lampiran Peraturan Wali Kota disebutkan bahwa E-Learning merupakan pengembangan kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja. Yang menjadi dasar pertimbangan adalah ;

- a. Kesenjangan kompetensi terkait pengetahuan dan keterampilan teknis
- b. Kebutuhan Pengembangan Karier

Pada Tahun 2022, bidang Pendidikan dan Pelatihan BKPSDM jmelaksanakan model E-Learning (Blended Learning antara daring untuk pembelajaran dan LMS untuk lembar

kerja peserta pendidikan dan pelatihan). Untuk metode blended learning sendiri, sasaran peserta hanya Guru Sekolah Dasar dan Guru Sekolah Menengah Pertama (Pegawai Fungsional) dilingkungan Pemerintah Kota Tangerang, hal ini dikarenakan jumlah Guru di Kota Tangerang lebih banyak dari Aparatur lainnya. Dari 6.955 Aparatur, 3.049 orang adalah Guru. Untuk Pelatihan Manajerial lebih difokuskan kepada pembelajaran Mandiri dan sudah disiapkan video pembelajarannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang sebagai Learning Centre dalam pengelolaan pembelajaran dan pembudayaan pembelajaran. Hal ini dilakukan karena sejak tahun 2020 dengan merebaknya Covid-19 sebagai awal mengenal LMS sebagai strategi yang diterapkan Lembaga Administrasi Negara sebagai sarana penunjang lembaga dalam mengoptimalkan kapasitas dan keberlangsungan penyelenggaraan fungsi sebagai penyelenggara Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang sebagai dampak pembatasan-pembatasan interaksi dalam proses pembelajaran, terutama dalam membekali pengetahuan dan keterampilan bagi Aparatur se Kota Tangerang. Perumusan masalahnya adalah Bagaimana Implementasi Pengembangan Aparatur Melalui Learning Management System (LMS) di Kota Tangerang?

B. Metode

Metode Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta, dan memahami bagaimana implementasi pengembangan kompetensi aparatur pemerintah kota Tangerang melalui pendidikan dan pelatihan, serta melihat faktor-faktor penghambat dan pendukung proses pengembangan aparatur melalui Learning Management System (LMS) di kota Tangerang.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. BKPSDM dalam pengembangan aparatur melalui LMS berpedoman kepada Surat Edaran Wali Kota Tangerang Nomor 800/3217 Tahun 2022 tentang Partisipasi Aktif Aparatur Sipil Negara dalam penggunaan LMS PRIMA.
2. Implementasi pengembangan aparatur di Kota Tangerang, sudah memperhatikan tata cara pelaksanaan pembelajaran melalui LMS berjalan dengan baik sehingga implementasi sesuai Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 123 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi PNS dan Surat Edaran Wali Kota Tangerang Nomor 800/3217-BKPSDM tentang Partisipasi Aparatur Sipil Negara dalam Penggunaan LMS PRIMA. Berdasarkan hasil penelitian terdapat keterkaitan antara SDM Pengelola LMS dengan Pengelolaan LMS sebagai sarana pengembangan aparatur Kota Tangerang yang dilakukan oleh Bidang Diklat BKPSDM Kota Tangerang yaitu sebagai berikut:

- a. Pengelolaan LMS sebagai sarana pengembangan aparatur Kota Tangerang merupakan implementasi dari Surat Edaran Wali Kota Tangerang Nomor 800/3217-BKPSDM tentang Partisipasi Aparatur Sipil Negara dalam Penggunaan LMS PRIMA. Pelaksanaan pengembangan aparatur melalui LMS oleh Bidang Diklat BKPSDM Kota Tangerang berjalan secara baik dengan tujuan untuk memenuhi hak seluruh pegawai/aparatur 20 JP per tahun dalam pengembangannya.
- b. SDM Pengelola LMS adalah menjadi bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan pengembangan paratur melalui LMS ini, karena SDM ini yang memegang peranan dalam pengelolaan dan pengembangan LMS PRIMA Kota Tangerang.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berpendapat bahwa pengelolaan kegiatan pengembangan aparatur sudah dilaksanakan oleh Bidang Diklat BKPSDM Kota Tangerang, artinya pengembangan aparatur melalui LMS sudah dilaksanakan oleh BKPSDM dengan baik walaupun masih ada hambatan yaitu kurangnya SDM Pengelola LMS. Melalui SDM yang ada di Bidang Diklat, pengelolaan LMS sebagai sarana pengembangan aparatur sudah dilaksanakan dengan baik. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan Aparatur melalui LMS ini sudah berjalan baik karena peneliti mendapatkan data progres kenaikan jumlah alumni pengembangan aparatur, yang secara angka, alumni pengembangan aparatur melalui LMS memegang peringkat tertinggi dibandingkan dengan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan yang dilaksanakan secara tatap muka/klasikal.

D. Kesimpulan

1. Implementasi pengembangan aparatur melalui LMS meliputi dua dimensi yaitu : Pengelolaan LMS dan Kebijakan SDM Pengelola LMS. Secara aspek Pengelolaan LMS di BKPSDM sudah terlaksana dengan baik sedangkan untuk SDM Pengelola LMS masih kurang, meskipun kondisi sekarang BKPSDM mengoptimalkan SDM yang sudah ada dan pada kondisi saat ini belum semua SDM di bidang Diklat BKPSDM mampu menggunakan/mengelola LMS, sehingga untuk kondisi eksisting, hanya satu orang pranata komputer yang mengelola LMS untuk kegiatan pengembangan aparatur melalui LMS ini.
2. Perangkat LMS (Server dan Software serta PC Komputer/Laptop) dalam kegiatan Pengembangan Aparatur dikelola oleh Dinas Komunikasi dan Informatika, sedangkan untuk Software ditangani oleh BKPSDM..
3. Akses Teknologi (Koneksi Internet dan Model LMS) dalam kegiatan Pengembangan Aparatur melalui LMS, kondisi jaringan/akses internet tidak ada kendala, jaringan stabil. Sedangkan untuk Model LMS yang digunakan oleh bidang Diklat adalah CMS (Content Management System) yang khusus untuk pelatihan atau diklat dan bersifat opensource.
4. Metode Pembelajaran dalam kegiatan Pengembangan Aparatur melalui LMS masih self learning dan blended learning, namun kedepan dengan adanya Tangerang Corporate University, model pembelajaran menjadi tiga utama, yaitu Self Learning, knowledge sharing dan supporting untuk pelatihan terprogram.

5. Penyajian LMS (Fitur-Fitur LMS Prima) dalam kegiatan Pengembangan Aparatur melalui LMS telah sesuai dengan Panduan LMS, Video pembelajaran, materi pembelajaran berupa teks (buku), dan masih banyak lagi fitur-fitur lainnya seperti Post Test dengan nilai langsung muncul ketika selesai mengerjakan, fitur diskusi sehingga mempermudah ketika ada hal yang perlu didiskusikan, dan juga kolom komentar untuk saling memberikan komentar terhadap tugas, sudah ada fasilitas untuk menampilkan score berupa report keseluruhan tugas dan juga bisa menampilkan nilai sesaat setelah post test selesai dikerjakan. Namun untuk fitur evaluasi narasumber sampai saat ini belum ada dan masih dalam

Referensi

Buku

D., Zulviana, T., Bar, J., Murhananto, P., & Wadi, S. (n.d.). *Optimalisasi Penggunaan learning management System (lms) dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*. Nugrahani, Farida. (2014). Metode Penelitian Kualitatif.

Jurnal

- Abdillah, Kidi. (2023). Efektivitas Pemanfaatan Learning Management System (Lms) Pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Nusa Tenggara Barat. 3.
- Abdullah, Walib. (2018). Model Blended Learning Dalam Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran. *Fikrotuna: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, 7(1).
- Adhimah, S. (2020). Peran orang tua dalam menghilangkan rasa canggung anak usia dini (studi kasus di desa karangbong rt. 06 rw. 02 Gedangan-Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan Anak*, 9(1), 57-62.
- Amaliasari, Indira, Budi Puspo Priyadi, Jalan Haji Soedarto, dan SH Tembalang Semarang Kotak. t.t. Implementasi Kebijakan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat Ii Melalui E-Learning Di Lembaga Administrasi Negara.
- Anon. t.t.-a. "Irma Marciana Rumengan."
- Anon. t.t.-b. Pemanfaatan Learning Management System Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Man 1 Murung Raya Tesis.
- Besar, G. (2010). Implementasi Kebijakan: Apa, Mengapa, Dan Bagaimana Haedar Akib. In *Haedar Akib Jurnal Administrasi Publik*, 1 (1).
- Betri, T. J., Utami, E., & Al Fatta, H. (2017). Perancangan Arsitektur Aplikasi Learning Management System Di Universitas Slamet Riyadi. In *Indonesian Journal of Applied Informatics* (Vol. 2, Issue 1). www.unisri.ac.id
- Erialdy, E. (2024). Employee performance appraisal using individual performance management. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(1), 361-367.
- Humaizi, A. A. (2013). Implementasi Kebijakan Publik Studi Tentang Kegiatan Pusat Informasi Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. 3 (1).

- Inspirasi, J., & Barat, B. P. J. (2019). Implementasi Kebijakan Publik dari Perspektif Penyelenggaraan Pengawasan Implementation of Public Policy from the Monitoring Perspective. In *Jurnal Inspirasi*, 10 (1).
- Judul, H. (2021). Pengembangan Learning Management System Rumah/Pondok Tahfizh Dengan Service Oriented Architecture.
- Kadek, P., Meliana, A. D., Ayu, S., Sriasih, P., Ayu, I., & Darmayanti, M. (n.d.). *Sandibasa I (Seminar Nasional Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia I) "Inovasi Pembelajaran Bahasa Dan Sastra Indonesia" Penggunaan Microsoft Teams sebagai Learning Management System pada Pembelajaran Bahasa Indonesia di Kelas VIII A2 SMP Negeri 1 Melaya Oleh.*
- Linarwati, M., Fathoni, A., Minarsih, M. M., Jurusan, M., Fakultas, M., Dan, E., Universitas, B., Semarang, P., Dosen,), & Manajemen, J. (2016). Studi Deskriptif Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus. In *Journal of Management*, 2 (2).
- Mutia & Leonard (2013), Fakultas Teknik Matematika dan IPA. Kajian Penerapan E-Learning Dalam Proses Pembelajaran di Perguruan Tinggi Faktor Exacta. 6(4): 278-289, 2013 ISSN: 1979-276X
- Puspitarini, D. (2022). Blended Learning sebagai Model Pembelajaran Abad 21. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 7(1). <https://doi.org/10.51169/ideguru.v7i1.307>
- Sumanti, Rati. 2018. Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Daerah: Tantangan Dan Peluang. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 8(2),115-129.
- Sumanti, Rati. (2018). *Developing The Competence Of Civil Seroants: Challenges And Opportunities.*
- Suryana, A., & Jurusan Administrasi Pendidikan, Mp. (2007). *Tahap-Tahapan Penelitian Kualitatif Mata Kuliah Analisis Data Kualitatif*
- Tresinda Pertiwi, F., & Sondang Sumbawati, M. (2018). Pengaruh Penggunaan Learning Management System Berbasis Chamilo Dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar Siswa Smk Kelas X Pada Mata Pelajaran Sistem Komputer. 3.
- Wirawan, Vani. (2020). Penerapan E-Government dalam Menyongsong Era Revolusi Industri 4.0 Kontemporer di Indonesia. *Jurnal Penegakan Hukum dan Keadilan* ,1(1). doi: 10.18196/jphk.1101.
- YUME: Journal of Management." *YUME: Journal of Management* 4(2), 564-70. doi: 10.37531/yume.vxix.2033
- Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Teknis dan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan Nurwindayani Ahmad, Analisi, Dg Maklassa, Syarifuddin Sulaiman, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Universitas Muhammadiyah Makassar. (2021).

Perundang-Undangan dan Peraturan Pemerintah

- Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta.

- Indonesia. (2020). Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Manajemen PNS. Jakarta.
- Indonesia. (2018). Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara RI No. 10 Tahun 2018 tentang Peningkatan Kompetensi PNS. Jakarta.
- Indonesia. (2018). Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara RI No. 8 Tahun 2018 tentang Peningkatan Kompetensi PNS melalui E-Learning. Jakarta.
- Indonesia. Surat Keputusan Wali Kota Tangerang nomor 123 tentang Peningkatan Kompetensi PNS. Banten.
- Indonesia. Surat Edaran Wali Kota Tangerang Nomor 800/3217-BKPSDM tentang Partisipasi Aparatur Sipil Negara dalam Penggunaan LMS PRIMA. Jakarta.