

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL  
MELALUI PELATIHAN TATA NASKAH DINAS DENGAN METODE E-LEARNING  
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN SIDOARJO PROVINSI JAWA TIMUR**

Yudianto Adi Wibowo

NPP. 31.0578

*Asdaf Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 31.0578@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Dr. H. Ali Hanafiah Muhi, MP

**ABSTRACT**

**Problem Statment/Background (GAP):** *The development of civil servants' competencies is crucial for improving the quality of performance and services provided to the public. Competent human resources have an impact on the overall effectiveness and efficiency of government institutions. By having competent employees, government agencies can be more responsive to public demands, produce better policies, and enhance the government's image. Training in official correspondence plays a significant role in developing civil servants' competencies.* **Purpose:** *The development of civil servants' competencies is crucial for improving the quality of performance and services provided to the public. Competent human resources have an impact on the overall effectiveness and efficiency of government institutions. By having competent employees, government agencies can be more responsive to public demands, produce better policies, and enhance the government's image. Training in official correspondence plays a significant role in developing civil servants' competencies.* **Methods:** *This study employs qualitative research using descriptive methods. The data used include both primary and secondary sources. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation.* **Results:** *The results and discussion indicate an increase in competencies among new civil servants (CPNS) in 2023, demonstrated by their theoretical understanding, skills in drafting official letters, and behavioral aspects such as confidence and work enthusiasm, which ensure that correspondence tasks in Regional Government Offices (OPD) are completed well and responsibly.* **Conclusion:** *The conclusion drawn is that the implementation has been good, but challenges remain for alumni when handling Official Correspondence in their respective OPDs. Considering the importance of competency development, the role of training in providing benefits, and the challenges faced, it is expected that civil servants will become increasingly competent in performing their duties.*

**Keywords:** *Development, Competency, Official Correspondence, E-Learning, New Civil Servants (CPNS)*

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Pengembangan kompetensi PNS menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sumber Daya Manusia yang berkompeten berdampak pada efektivitas dan efisiensi kinerja lembaga pemerintah secara keseluruhan. Dengan memiliki pegawai yang kompeten, instansi pemerintah dapat lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat, menghasilkan kebijakan yang lebih baik, dan meningkatkan citra pemerintah. Pelatihan tata naskah dinas memiliki peran yang signifikan dalam pengembangan kompetensi PNS. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana keberdayagunaan dari ilmu Pelatihan Tata Naskah Dinas tersebut. Mengetahui faktor penghambat dan upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut. **Metode:** Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Data yang digunakan dengan sumber data primer dan sekunder. Menggunakan Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil dan pembahasan menunjukkan adanya peningkatan kompetensi bagi CPNS tahun 2023 yang ditunjukkan dari pengetahuan yaitu pemahaman teori, kemudian juga dari dimensi keterampilan yang menunjukkan kemahiran CPNS dalam membuat surat dinas, serta dimensi perilaku yang menunjukkan kepercayaan diri dan menimbulkan semangat kerja sehingga tugas persuratan di OPD dapat terselesaikan dengan baik dan penuh tanggungjawab. **Kesimpulan:** Kesimpulan yang didapatkan yaitu pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik, namun masih ditemukan kendala yang dihadapi alumni ketika mengerjakan Tata Naskah Dinas di masing-masing OPD, dengan memperhatikan pentingnya pengembangan kompetensi, peran pelatihan dalam memberikan manfaat serta tantangan yang dihadapi, diharapkan PNS akan semakin kompeten dalam menjalankan tugasnya.

**Kata kunci:** Pengembangan, Kompetensi, Tata Naskah Dinas, E- Learning, CPNS

### I. PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Brewster dalam (Labolo, 2007) mendefinisikan Pemerintah sebagai sesuatu badan sebagai sarana bagi negara untuk bertindak sehingga memiliki wewenang dalam kekuasaan penegakan hukum yang terakhir serta selanjutnya juga memberikan pemerintah sebagai tempat pembentukan keputusan akhir dari masalah-masalah sosial. Menurut (Sedarmayanti, 2011) pemerintahan atau Government yaitu suatu lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan negara, negara bagian atau negara kota dan sebagainya. Sumber daya manusia adalah penentu dan faktor penting dalam setiap organisasi. Berjalannya suatu organisasi ditentukan dari sumber daya manusianya; maju, mundur, ataupun jalan tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Sistem yang telah disusun dengan baik serta didukung sarana dan prasarana yang tersedia dalam organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang memadai, maka kelengkapan itu tidak membawa banyak pengaruh terhadap jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, perkembangan organisasi sangat didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas dalam memenuhi kebutuhan organisasi. Para ahli manajemen sumber daya manusia juga sependapat bahwa

keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan dari kompetensi sumber daya manusianya (Sudarmanto, 2009).

Kompetensi merupakan karakter dari sikap dan perilaku yang efektif dalam mewujudkan kinerja unggul. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi. Upaya untuk terus memperbaiki dan menyempurnakan peraturan di bidang kepegawaian dilakukan dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Jo Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU No. 5 Tahun 2014 (pasal 70) ditegaskan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, kursus, seminar, dan penataran. Dalam pengembangan kompetensi, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing (Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020).

Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara menjadi perhatian yang harus dilakukan oleh pemerintah daerah dari segala segi anggaran, tersedianya sarana dan prasarana, serta proses perencanaan program. Pengembangan kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia merupakan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam perkembangan kompetensi untuk mensukseskan organisasi. Saat ini, kualifikasi keterampilan dan pelatihan telah menjadi standar suatu jabatan karena hal tersebut adalah gambaran dasar pengetahuan dan standar kinerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam suatu jabatan. Untuk meraih keunggulan kompetitif, perlu pengelolaan sumber daya manusia agar mampu menghadapi globalisasi (Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017).

Pengembangan kompetensi yang dilakukan di era modern ini adalah dengan memanfaatkan kemajuan teknologi berbasis e-learning sebagai upaya dalam memberikan inspirasi pada dunia pelatihan aparatur. Dengan prinsip efisiensi anggaran, pelatihan e-learning mulai diterapkan. Kemajuan era digital memudahkan proses pelatihan dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi informasi. Secara filosofis, e-learning dipahami sebagai komunikasi, pengutaraan informasi, pelatihan, dan pendidikan dalam jaringan; penyediaan sekumpulan komponen alat untuk memperluas pengalaman, wawasan, dan nilai belajar sebelumnya sehingga mampu menghadapi tantangan perkembangan global. Pembelajaran online bukan berarti mengambil alih bentuk dan cara pembelajaran di dalam kelas secara konvensional, namun justru menguatkan mekanisme belajar tersebut dengan improvisasi konten serta peningkatan pemanfaatan teknologi pelatihan (Gani, 2016).

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Penelitian sebelumnya mengenai pengembangan kompetensi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) umumnya berfokus pada metode pelatihan konvensional yang melibatkan tatap muka langsung antara instruktur dan peserta. Hal ini sering kali mengabaikan potensi penggunaan teknologi dalam proses pelatihan, terutama dalam konteks e-learning. Sementara itu, kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi administrasi surat menyurat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo menjadi semakin mendesak, terutama mengingat beragamnya latar belakang pendidikan para CPNS.

Meskipun Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 64 Tahun 2019 telah mengatur tentang pengembangan kompetensi melalui berbagai metode termasuk e-learning, penelitian yang mendalam mengenai efektivitas metode e-learning khususnya dalam pelatihan Tata Naskah Dinas masih terbatas. Banyak penelitian cenderung menyoroti aspek teknis dari e-learning tanpa mengaitkan secara langsung dengan peningkatan kompetensi administrasi yang spesifik seperti Tata Naskah Dinas. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan dalam literatur terkait bagaimana e-learning dapat secara efektif diterapkan untuk meningkatkan kompetensi administrasi surat menyurat di kalangan CPNS.

Di sisi lain, penggunaan media sosial seperti WhatsApp sebagai sarana untuk mengunggah materi pembelajaran dan diskusi antara instruktur dengan peserta pelatihan belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Sebagian besar penelitian berfokus pada platform e-learning formal seperti Learning Management System (LMS) dan kurang memperhatikan potensi media sosial dalam mendukung pembelajaran non-klasikal. Ini menciptakan gap penelitian yang signifikan mengenai bagaimana media sosial dapat digunakan secara efektif dalam pelatihan kompetensi administrasi bagi CPNS.

Selain itu, tantangan implementasi "Low Cost Training (LCT)" dalam konteks pengembangan kompetensi ASN juga kurang mendapatkan perhatian dalam penelitian. Kebanyakan studi lebih banyak membahas tentang pelatihan dengan biaya tinggi dan fasilitas lengkap tanpa mempertimbangkan alternatif yang lebih hemat biaya namun tetap efektif. Hal ini membuka peluang untuk mengeksplorasi bagaimana konsep LCT dapat diterapkan dalam pelatihan Tata Naskah Dinas berbasis e-learning dan bagaimana dampaknya terhadap peningkatan kompetensi CPNS.

Terakhir, terdapat kesenjangan dalam evaluasi dampak pelatihan berbasis e-learning terhadap kinerja nyata CPNS dalam administrasi surat menyurat. Penelitian yang ada sering kali hanya mengukur kepuasan peserta terhadap metode pelatihan tanpa mengevaluasi sejauh mana kompetensi yang diperoleh diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji bagaimana pelatihan Tata Naskah Dinas berbasis e-learning dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja administrasi CPNS di Kabupaten Sidoarjo secara holistik.

### **1.3 Penelitian Terdahulu**

- 1) Pengembangan kompetensi calon pegawai negeri sipil (CPNS) melalui pelatihan tata naskah dinas dengan metode e-learning di Kabupaten Sidoarjo dapat merujuk pada berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan efektivitas pelatihan e-learning terhadap peningkatan kompetensi aparatur sipil negara (ASN). Suyanto dan Ismanto (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis e-learning dapat meningkatkan kompetensi dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas administrasi di Kabupaten Sleman.
- 2) Pratama dan Wulandari (2021) mengkaji efektivitas pelatihan online dalam pengembangan kompetensi ASN di Surabaya, menemukan bahwa pelatihan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Hal ini mendukung implementasi pelatihan tata naskah dinas berbasis e-learning di Sidoarjo.

- 3) Penelitian oleh Nurhalimah dan Santoso (2020) di Jawa Barat menemukan bahwa e-learning meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas pelatihan, serta memfasilitasi pembelajaran yang lebih efektif. Temuan ini relevan untuk pengembangan kompetensi CPNS di Sidoarjo.
- 4) Setiawan dan Mulyadi (2020) mengevaluasi pelatihan e-learning untuk pengembangan kompetensi ASN di Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan signifikan dalam kemampuan administrasi dan manajerial pegawai setelah mengikuti pelatihan e-learning, yang relevan dengan tujuan pengembangan kompetensi CPNS di Sidoarjo.
- 5) Wijaya dan Nugraha (2021) menemukan bahwa e-learning efektif dalam meningkatkan kompetensi teknis dan administratif pegawai PNS di Kota Bandung. Ini mendukung implementasi pelatihan tata naskah dinas berbasis e-learning bagi CPNS di Sidoarjo.
- 6) Rahmawati dan Haryanto (2023) mengevaluasi efektivitas pelatihan berbasis e-learning dalam meningkatkan kompetensi ASN di Kabupaten Banyuwangi. Mereka menemukan bahwa pelatihan e-learning berhasil meningkatkan keterampilan teknis dan administratif pegawai, sejalan dengan tujuan pelatihan tata naskah dinas bagi CPNS di Sidoarjo.
- 7) Putri dan Sugiarto (2019) mengkaji pelatihan online sebagai sarana pengembangan kompetensi PNS di Kabupaten Malang. Temuan menunjukkan bahwa pelatihan online meningkatkan efektivitas pembelajaran dan keterampilan pegawai, relevan dengan upaya pengembangan kompetensi CPNS di Sidoarjo.
- 8) Santoso dan Yulianto (2022) membahas penerapan e-learning dalam pelatihan administrasi untuk PNS di Kota Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa e-learning meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelatihan, serta kompetensi administrasi pegawai, mendukung pelaksanaan pelatihan tata naskah dinas berbasis e-learning bagi CPNS di Sidoarjo.
- 9) Nuraini dan Kusuma (2021) menganalisis pelatihan e-learning dalam pengembangan kompetensi ASN di Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa e-learning efektif dalam meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial pegawai, mendukung pengembangan kompetensi CPNS di Sidoarjo.
- 10) Widodo dan Lestari (2023) meneliti pengaruh e-learning terhadap kompetensi dan kinerja ASN di Semarang. Mereka menemukan bahwa e-learning efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai, mendukung pelatihan tata naskah dinas berbasis e-learning bagi CPNS di Sidoarjo.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penelitian ini menghadirkan kebaruan ilmiah dengan mengintegrasikan metode e-learning dalam pelatihan Tata Naskah Dinas bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Sidoarjo. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada pelatihan konvensional, penelitian ini memanfaatkan teknologi e-learning yang memudahkan akses dari mana saja dan kapan saja. Dengan menggunakan media sosial seperti WhatsApp untuk mengunggah materi dan melakukan diskusi, penelitian ini menyoroti cara baru dalam pengembangan kompetensi administrasi surat menyurat yang lebih fleksibel dan efisien. Ini menjadi inovasi penting dalam konteks pelatihan ASN di era digital.

Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi implementasi konsep Low Cost Training (LCT) dalam konteks pelatihan berbasis e-learning. Dengan fokus pada pelatihan yang hemat biaya namun tetap efektif, penelitian ini memberikan alternatif baru yang relevan untuk diterapkan di berbagai instansi pemerintah. Evaluasi dampak dari pelatihan ini terhadap kinerja nyata CPNS dalam administrasi surat menyurat menambahkan dimensi praktis yang sebelumnya kurang diperhatikan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengembangan metode pelatihan yang lebih modern dan terjangkau, sekaligus memperkuat kebijakan pengembangan kompetensi ASN di Indonesia.

### **1.5 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan Tata Naskah Dinas berbasis e-learning dalam meningkatkan kompetensi administrasi surat menyurat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Sidoarjo. Dengan memanfaatkan teknologi e-learning yang memungkinkan akses materi pelatihan dari mana saja dan kapan saja, penelitian ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana metode ini dapat meningkatkan keterampilan administrasi CPNS dibandingkan dengan metode pelatihan konvensional. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan berbasis e-learning ini, termasuk penggunaan media sosial seperti WhatsApp sebagai sarana diskusi antara instruktur dan peserta.

Tujuan lainnya adalah untuk mengkaji implementasi konsep Low Cost Training (LCT) dalam konteks pelatihan Tata Naskah Dinas berbasis e-learning. Penelitian ini berusaha untuk mengevaluasi apakah pendekatan pelatihan yang lebih hemat biaya ini tetap dapat menghasilkan peningkatan kompetensi yang signifikan di kalangan CPNS. Dengan mengevaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja nyata CPNS dalam administrasi surat menyurat, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dalam mengembangkan program pelatihan yang efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan modern ASN.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan induktif untuk mengkaji pengembangan kompetensi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) melalui pelatihan Tata Naskah Dinas berbasis e-learning di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Metode ini dipilih karena peneliti ingin menggambarkan situasi yang diteliti secara nyata berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Melalui metode kualitatif, peneliti dapat mengeksplorasi permasalahan secara mendalam dan menemukan temuan yang tak terduga.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik fenomena yang diteliti dengan cermat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dan rinci tentang pengembangan kompetensi CPNS melalui e-learning. Pendekatan induktif digunakan untuk mengembangkan teori berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan, memungkinkan peneliti untuk menemukan pola dan tema yang muncul dari data tersebut.

Operasionalisasi konsep dalam penelitian ini menggunakan dimensi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk mengukur kompetensi CPNS. Pengetahuan diukur melalui penguasaan teori, kemampuan menulis, dan keahlian; keterampilan diukur melalui produktivitas kerja, kualitas kerja, dan kesalahan dalam bekerja; sedangkan perilaku diukur melalui rasa percaya diri dan semangat kerja. Dimensi-dimensi ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang kompetensi CPNS setelah mengikuti pelatihan e-learning.

Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pegawai yang memiliki wewenang dan tugas dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, serta hasil observasi langsung di lapangan. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi CPNS yang tersedia di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Wawancara semi terstruktur memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam dari narasumber. Observasi digunakan untuk mempelajari perilaku dan aktivitas CPNS selama mengikuti pelatihan. Dokumentasi berupa catatan peristiwa, foto, dan dokumen publik digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles & Huberman, yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Triangulasi digunakan untuk menguji kredibilitas data yang diperoleh.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1. Pengembangan Kompetensi Calon Pegawai Negeri Sipil Melalui Pelatihan Tata Naskah Dinas di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo**

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo telah mengimplementasikan metode e-learning untuk meningkatkan kompetensi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dalam menguasai Tata Naskah Dinas. Pelatihan ini bertujuan untuk memperkenalkan CPNS dengan etika dan teknis penulisan naskah dinas, sesuai dengan regulasi yang berlaku seperti Permendagri 54/2009 dan Perbup 29/2010. Selama pelatihan berlangsung, peserta diajarkan tentang pemilihan kata yang baku, penggunaan istilah asing, dan penyusunan kalimat yang sopan serta efektif.

Melalui serangkaian kegiatan e-learning selama lima hari, CPNS Kabupaten Sidoarjo juga dibekali dengan keterampilan praktis dalam membuat naskah dinas, seperti rencana kegiatan, sambutan, dan laporan kegiatan. Setiap tahapan pelatihan diikuti dengan sesi diskusi daring dan upload hasil pekerjaan ke platform e-Buddy, yang merupakan bagian dari sistem pelatihan jarak jauh yang diterapkan. Evaluasi dan refleksi dilakukan secara berkala untuk memastikan pemahaman dan penguasaan materi yang diajarkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan ini berhasil meningkatkan pemahaman CPNS tidak hanya dalam hal pengetahuan teknis, tetapi juga dalam mengasah keterampilan praktis dan memperbaiki perilaku dalam konteks administrasi pemerintahan.

Dengan demikian, metode e-learning dalam pelatihan Tata Naskah Dinas menjadi alternatif efektif untuk mengoptimalkan pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dengan biaya yang lebih efisien.

### **3.1.1 Pengetahuan**

Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, terutama Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Dengan pemahaman yang cukup tentang Tata Naskah Dinas, CPNS dapat secara efisien mengelola komunikasi antarinstansi pemerintahan dan memenuhi standar etika yang berlaku. Hal ini tidak hanya mempengaruhi kinerja individual mereka, tetapi juga menciptakan citra positif bagi organisasi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Pelatihan Tata Naskah Dinas yang diadakan menggunakan metode e-learning melalui aplikasi e-buddy telah membuktikan efektivitasnya dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan CPNS. Hasil dari pre test dan post test menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman mereka tentang struktur, kode, dan tata cara penulisan surat dinas. Meskipun sebagian kecil masih mengalami kendala dalam mengklasifikasikan jenis surat atau kode penomoran, upaya terus dilakukan oleh Bagian Tata Usaha dan Bagian Organisasi untuk memberikan bantuan dan bimbingan yang dibutuhkan.

Keterlibatan aktif melalui whatsapp group sebagai forum komunikasi tambahan juga berperan penting dalam menjembatani permasalahan dan memperkuat solidaritas antarpeserta pelatihan. Komunikasi yang efektif ini tidak hanya membantu dalam menyelesaikan masalah teknis terkait penggunaan aplikasi, tetapi juga memperluas jaringan pengetahuan antarpegawai. Dengan demikian, implementasi e-learning dalam pelatihan Tata Naskah Dinas tidak hanya berfokus pada peningkatan pengetahuan teknis, tetapi juga memperkuat kolaborasi dan dukungan antarpegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka secara keseluruhan.

### **3.1.2 Keterampilan**

Pelatihan Tata Naskah Dinas bagi CPNS di Kabupaten Sidoarjo membuktikan keberhasilannya dalam meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola surat menyurat dinas. CPNS yang telah mengikuti pelatihan ini mampu mengintegrasikan pengetahuan teoritis yang diperoleh dengan praktek langsung di lapangan, seperti yang disampaikan oleh Bapak Kusdianto, S.H., M.H., bahwa penggunaan aplikasi e-buddy memudahkan regulasi surat dinas secara efisien. Meskipun beberapa alumni masih mengalami kendala dalam mengklasifikasikan jenis surat atau tata surat yang diupload ke aplikasi, upaya terus dilakukan untuk meningkatkan kemampuan mereka melalui bantuan dari Bagian Tata Usaha dan Bagian Organisasi.

Hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar alumni (88%) menilai pelatihan ini sangat bermanfaat dalam meningkatkan kualitas kerja mereka. Evaluasi dilakukan tidak hanya oleh Bidang Pengembangan Kompetensi secara langsung, tetapi juga melalui feedback dari atasan langsung yang mengisi kuesioner terkait kinerja dan penerapan ilmu yang

diperoleh di tempat kerja. Meskipun demikian, beberapa alumni seperti Ibu Ayu Almira Cahyaningroom, S.E., masih menghadapi kesulitan tertentu dalam penggunaan format surat dinas, namun mereka aktif memanfaatkan dukungan kelompok pelatihan dan admin aplikasi untuk mengatasi kendala tersebut.

Kesinambungan dalam pemantauan dan dukungan aktif dari instansi terkait seperti Bagian Organisasi Sekretariat Daerah menjadi kunci untuk memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh dari pelatihan ini dapat terus ditingkatkan dan diterapkan dalam rutinitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, pelatihan Tata Naskah Dinas tidak hanya berperan dalam meningkatkan efisiensi administrasi pemerintah, tetapi juga dalam memperkuat kompetensi dan profesionalisme CPNS untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara efektif.

### **3.1.3 Perilaku**

Pelatihan Tata Naskah Dinas di Kabupaten Sidoarjo telah membawa dampak positif yang signifikan terhadap kualitas kerja dan sikap profesionalisme para CPNS. Melalui metode e-learning, peserta pelatihan dapat mengakses materi secara fleksibel tanpa mengganggu tugas rutin di kantor. Hal ini terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman mereka terhadap konsep dasar tata naskah dinas, seperti yang disampaikan oleh Bapak Zainul Arifin Umar, S.STP., M.A., bahwa pelatihan ini mampu membenarkan praktik surat dinas yang telah mereka lakukan sebelumnya.

Perubahan perilaku yang terlihat pada para alumni, seperti kesediaan untuk mengatasi sendiri permasalahan terkait tata naskah dinas, menjadi bukti nyata keberhasilan pelatihan. Bapak Miftahul Arifin, A.Md, menegaskan bahwa mereka kini lebih percaya diri dalam menyusun surat dinas tanpa perlu banyak bertanya kepada pihak lain. Kepercayaan diri ini tidak hanya mempengaruhi efisiensi kerja mereka, tetapi juga semangat kerja yang lebih tinggi, terutama karena mereka masih tergolong sebagai freshgraduate.

Selain itu, keberdayagunaan ilmu yang diperoleh dari pelatihan juga memberi dampak positif dalam menjalankan tugas sehari-hari di instansi pemerintah. Para alumni tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan lebih lancar, tetapi juga menjadi tutor dan sumber inspirasi bagi pegawai lainnya dalam menghadapi tantangan terkait tata naskah dinas. Hal ini mencerminkan komitmen mereka dalam berkontribusi positif bagi efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan pemerintahan Kabupaten Sidoarjo.

## **3.2 Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Melalui Pelatihan Tata Naskah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo**

Berbagai upaya untuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur pemerintahan memiliki tantangan dan peluang tersendiri dalam implementasinya, terutama dalam konteks Pelatihan Tata Naskah Dinas bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Pelatihan ini diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) menggunakan metode e-learning, yang meskipun efektif, juga menghadapi beberapa faktor penghambat dalam mencapai peningkatan kompetensi para peserta.

Observasi dan wawancara dengan Sekretaris BKD Kabupaten Sidoarjo, Bapak Zainul Arifin Umar, menunjukkan bahwa meskipun banyak alumni pelatihan yang merespons positif terhadap pelaksanaan e-learning, masih ada sebagian yang mengalami kesulitan. Mereka sering kali menghadapi kendala teknis seperti gangguan jaringan saat mengikuti sesi pelatihan online, yang mempengaruhi fokus mereka dalam memahami materi yang disampaikan. Komunikasi antar alumni melalui grup WhatsApp menjadi salah satu solusi yang mereka ambil untuk menyelesaikan masalah-masalah teknis tersebut.

Selain itu, dari hasil wawancara dengan Bapak Miftahul Arifin, yang menjabat sebagai Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor di RSUD Sidoarjo Barat, terlihat bahwa beberapa peserta lebih menyukai pelatihan yang dilakukan secara langsung. Mereka merasa pelatihan tatap muka dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan fokus yang lebih baik, tanpa harus terbagi dengan tugas-tugas operasional kantor sehari-hari.

Namun demikian, ada alasan yang mendasari pelaksanaan pelatihan Tata Naskah Dinas dengan metode e-learning. Ini karena kebutuhan untuk menghadapi era digitalisasi yang semakin merambah semua aspek kehidupan, termasuk dalam pengembangan kompetensi pegawai negeri. Meskipun ada preferensi untuk pelatihan tatap muka, efektivitas e-learning juga diakui oleh sebagian besar peserta karena memungkinkan mereka tetap produktif di tempat kerja sambil mengikuti pelatihan.

Kendala-kendala seperti bingungnya dalam mengklasifikasikan jenis surat dan penomoran masih menjadi tantangan yang dihadapi oleh sebagian alumni. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi mendalam terhadap pelatihan tersebut perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitasnya di masa depan. BKD Kabupaten Sidoarjo perlu mempertimbangkan untuk menyempurnakan penyelenggaraan pelatihan Tata Naskah Dinas, baik dari segi materi pelatihan maupun platform e-learning yang digunakan, agar dapat memberikan manfaat maksimal bagi pengembangan kompetensi aparatur pemerintahan.

Dengan demikian, meskipun ada berbagai faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan Tata Naskah Dinas dengan metode e-learning, ada juga upaya untuk terus memperbaiki dan meningkatkan prosesnya agar dapat memberikan dampak yang positif dalam peningkatan kompetensi pegawai pemerintah di Kabupaten Sidoarjo.

### **3.3 Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Pengembangan Kompetensi Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Melalui Pelatihan Tata Naskah Dinas di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo**

Faktor penghambat dalam pelaksanaan Pelatihan Tata Naskah Dinas dengan metode e-learning di Kabupaten Sidoarjo menjadi fokus serius yang perlu diatasi. Hal ini ditegaskan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, yang mengindikasikan komitmen untuk melakukan perbaikan terhadap kendala yang dihadapi peserta. Langkah ini mencakup penyediaan video pelatihan yang dapat diakses melalui situs web resmi BKD, dilengkapi dengan materi dan Post Test untuk memastikan peningkatan kompetensi yang signifikan.

Monitoring dan evaluasi terhadap pelatihan juga menjadi bagian penting dari strategi BKD Kabupaten Sidoarjo. Tidak hanya dilakukan pasca-pelatihan, namun juga selama pelaksanaan dan setelah sesi materi berakhir. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk memastikan dampak positif pelatihan terhadap pengembangan kompetensi para peserta. Pendekatan ini didukung oleh Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKD, yang menegaskan bahwa komunikasi aktif dengan peserta melalui grup WhatsApp juga menjadi sarana untuk menanggapi kendala yang mungkin timbul.

Sosialisasi yang dilakukan oleh Bagian Organisasi dalam memberikan solusi atas masalah yang dihadapi peserta pelatihan juga menjadi bagian integral dari upaya monitoring. Hal ini menunjukkan komitmen BKD Kabupaten Sidoarjo dalam memastikan keberdayagunaan ilmu yang diperoleh peserta pelatihan, serta memberikan dukungan dalam penyelesaian permasalahan operasional yang terjadi di lapangan.

Praktik langsung oleh peserta dalam menerapkan materi pelatihan sehari-hari, seperti yang terlihat dari penggunaan aplikasi e-buddy untuk tata naskah dinas, memberikan gambaran konkret tentang efektivitas pelatihan. Rekapitulasi penggunaan aplikasi tersebut menunjukkan bahwa metode konvensional masih penting sebagai dasar sebelum memanfaatkan teknologi modern dalam proses surat menyurat di lingkungan pemerintahan Kabupaten Sidoarjo.

Melalui upaya-upaya ini, BKD Kabupaten Sidoarjo bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan efisiensi aparatur pemerintahan dalam melakukan tugas administratif. Dengan fasilitas yang memadai dan pendekatan yang tepat, diharapkan bahwa manfaat dari pelatihan Tata Naskah Dinas akan dirasakan secara luas oleh masyarakat Kabupaten Sidoarjo, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi dalam menjalankan fungsi pelayanan publik dengan lebih baik.

### **3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Temuan utama dari penelitian ini mengungkapkan bahwa pelaksanaan Pelatihan Tata Naskah Dinas dengan metode e-learning di Kabupaten Sidoarjo menunjukkan hasil yang bervariasi. Meskipun banyak peserta mengapresiasi fleksibilitas dan aksesibilitas yang ditawarkan oleh e-learning, masih terdapat beberapa kendala yang signifikan. Faktor seperti gangguan jaringan internet dan pembagian fokus antara pelatihan dan tugas kantor menjadi hambatan yang perlu diatasi. Hal ini konsisten dengan penemuan penelitian terdahulu yang menyoroti tantangan dalam mengadopsi pendekatan e-learning di lingkungan kerja yang berorientasi pada pelayanan publik. Sementara itu, penelitian ini juga menegaskan bahwa integrasi metode konvensional sebagai dasar sebelum memanfaatkan teknologi modern seperti aplikasi e-buddy dalam praktik sehari-hari merupakan strategi yang diperlukan untuk memaksimalkan efektivitas pelatihan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa implementasi e-learning dalam konteks administrasi pemerintahan menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya ketersediaan infrastruktur digital yang memadai dan kebutuhan akan pendampingan langsung dalam memahami materi yang kompleks. Studi sebelumnya juga menyoroti pentingnya monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan dalam

memastikan bahwa pelatihan yang diadakan benar-benar memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi pengembangan kompetensi aparatur pemerintahan. Dalam konteks ini, penelitian ini menyumbangkan wawasan baru dengan menunjukkan bahwa kombinasi antara pendekatan konvensional dan e-learning dapat menjadi solusi yang lebih komprehensif dalam memenuhi kebutuhan pelatihan di lingkungan pemerintahan lokal seperti Kabupaten Sidoarjo.

### **3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Selain temuan utama terkait dengan implementasi Pelatihan Tata Naskah Dinas menggunakan metode e-learning, penelitian ini juga mengungkap beberapa temuan menarik lainnya. Salah satunya adalah peran penting keberdayagunaan ilmu yang diperoleh dari pelatihan sebagai faktor penentu dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Dalam konteks ini, alumni pelatihan tata naskah dinas tidak hanya mampu meningkatkan keterampilan praktis mereka dalam menyusun surat dinas secara efisien, tetapi juga dapat berfungsi sebagai mentor dan tutor bagi rekan-rekan mereka dalam mengatasi tantangan sehari-hari terkait surat menyurat di lingkungan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berdampak pada individu secara langsung, tetapi juga dapat memperluas manfaatnya melalui kolaborasi dan saling berbagi pengetahuan di antara pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti peran teknologi dalam memfasilitasi proses pembelajaran dan praktik di bidang administrasi pemerintahan. Penggunaan aplikasi e-buddy sebagai alat bantu untuk menyusun surat dinas menjadi sebuah inovasi yang signifikan dalam mengoptimalkan efisiensi dan akurasi dalam proses administrasi. Meskipun terdapat tantangan dalam penggunaannya, seperti kebutuhan akan pelatihan awal untuk memahami fitur-fitur aplikasi tersebut, aplikasi e-buddy membuktikan potensi untuk meningkatkan kualitas surat dinas yang dihasilkan serta mempermudah koordinasi antarunit di dalam organisasi. Temuan ini memperkuat argumen bahwa teknologi, ketika diterapkan dengan tepat dan didukung dengan pembelajaran yang kontekstual, dapat menjadi kunci untuk modernisasi administrasi pemerintahan lokal yang lebih efektif dan efisien.

## **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan Pelatihan Tata Naskah Dinas bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo melalui metode e-learning telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Meskipun terdapat beberapa hambatan terkait pengetahuan dan keterampilan, pelaksanaan pelatihan ini terbukti efektif dalam mengubah perilaku pegawai dalam menyusun surat dinas secara lebih terstruktur dan efisien. Dalam dimensi pengetahuan, masih terlihat kebutuhan untuk peningkatan pemahaman terkait klasifikasi dan penomoran surat, yang dapat diatasi melalui bimbingan lanjutan dan kolaborasi antarpegawai di OPD masing-masing.

Namun demikian, salah satu hambatan utama yang dihadapi adalah pelaksanaan pelatihan secara daring yang menyebabkan pembelajaran terbagi fokus antara pelatihan dan tugas harian di kantor. Meskipun demikian, upaya monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala oleh BKD Kabupaten Sidoarjo terbukti efektif dalam mengidentifikasi dan mengukur peningkatan kompetensi setelah pelatihan. Hal ini menunjukkan komitmen untuk terus memperbaiki dan menyempurnakan

program pelatihan guna meningkatkan manfaatnya bagi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

Upaya-upaya selanjutnya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut termasuk pengembangan video pelatihan yang lebih tersedia secara online melalui situs resmi BKD Kabupaten Sidoarjo, serta memastikan adanya dukungan dan bimbingan yang cukup untuk peserta dalam mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh. Dengan demikian, peningkatan kompetensi calon pegawai negeri sipil melalui pelatihan tata naskah dinas diharapkan dapat terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan administratif di Kabupaten Sidoarjo secara keseluruhan.

**Keterbatasan Penelitian.** Keterbatasan penelitian ini terutama terletak pada metodologi yang digunakan dan lingkup populasi yang terlibat. Pertama, penggunaan metode e-learning sebagai pendekatan utama dalam pelaksanaan pelatihan Tata Naskah Dinas dapat membatasi generalisasi temuan. Meskipun efektif dalam konteks yang diselidiki, metode ini mungkin tidak mencerminkan semua realitas yang dihadapi oleh calon Pegawai Negeri Sipil di berbagai daerah dengan kondisi infrastruktur dan akses teknologi yang berbeda-beda. Hal ini mengimplikasikan bahwa hasil penelitian ini mungkin lebih relevan bagi konteks yang memiliki tingkat akses teknologi yang serupa dengan Kabupaten Sidoarjo.

Kedua, keterbatasan terkait dengan waktu penelitian juga dapat mempengaruhi interpretasi hasil. Penelitian ini fokus pada dampak pelatihan secara langsung setelah pelaksanaannya, namun tidak memperhatikan perubahan jangka panjang dalam kompetensi atau perilaku setelah beberapa waktu. Evaluasi jangka panjang yang lebih mendalam dapat memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana pelatihan ini berdampak pada karir dan pengembangan profesional pegawai negeri sipil dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Dengan mengakui keterbatasan ini, penelitian ini memberikan landasan penting untuk memahami tantangan dan potensi dalam pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil melalui pelatihan Tata Naskah Dinas. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya termasuk memperluas sampel yang terlibat, mengintegrasikan lebih banyak variabel kontekstual, dan melibatkan evaluasi jangka panjang untuk lebih mendalam memahami dampak pelatihan ini secara holistik.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Untuk mengarahkan masa depan penelitian ini, beberapa aspek perlu dipertimbangkan guna meningkatkan pemahaman dan dampak dari pelatihan Tata Naskah Dinas bagi pengembangan kompetensi calon Pegawai Negeri Sipil. Pertama, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan untuk menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, seperti karakteristik peserta, tingkat akses teknologi, dan dukungan organisasional. Ini akan membantu dalam menyusun strategi yang lebih tepat sasaran untuk memaksimalkan manfaat dari pelatihan tersebut dalam berbagai konteks administrasi pemerintahan.

Selain itu, perlu juga dilakukan penelitian jangka panjang yang melacak perubahan kompetensi dan perilaku para alumni setelah beberapa tahun menjalani tugas mereka. Evaluasi ini dapat memberikan

pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana pelatihan Tata Naskah Dinas berkontribusi pada pengembangan karir dan kinerja profesional mereka dalam jangka waktu yang lebih panjang. Selain itu, fokus pada evaluasi dampak sosial dan ekonomi dari peningkatan kompetensi ini juga penting untuk mengukur kontribusi yang lebih luas dari investasi dalam pelatihan ini terhadap efisiensi dan efektivitas layanan publik di tingkat lokal. Dengan demikian, penelitian masa depan diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan relevan bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dan dukungan dalam penelitian ini. Terima kasih kepada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang telah memberikan akses dan kerjasama dalam menyelenggarakan pelatihan Tata Naskah Dinas serta memberikan data dan informasi yang sangat berharga untuk penelitian ini. Tanpa dukungan mereka, penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik.

Selanjutnya, terima kasih kepada semua responden yang telah berpartisipasi dalam wawancara dan mengisi kuesioner, serta memberikan informasi yang sangat penting untuk memahami dampak pelatihan ini. Kontribusi mereka menjadi pondasi utama dalam menghasilkan temuan dan kesimpulan yang signifikan dalam penelitian ini. Semoga hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat yang nyata bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, serta berkontribusi positif bagi pengembangan kompetensi calon Pegawai Negeri Sipil di masa yang akan datang.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Gani, A. (2016). Pembelajaran elektronik (e-learning): Filosofi dan aplikasinya dalam pendidikan. Pustaka Utama.
- Labolo, M. (2007). Memahami Ilmu Pemerintahan (M. Labolo, Ed.; Revisi). PT Raja Grafindo Persada.
- Nuraini, S., & Kusuma, T. (2021). Analisis Pelatihan E-Learning dalam Pengembangan Kompetensi ASN di Kabupaten Bogor. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 9(2), 112-126. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/4401>
- Nurhalimah, S., & Santoso, D. (2020). Implementasi E-Learning dalam Pelatihan Aparatur Sipil Negara di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 12(3), 210-224. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jtp>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2017). Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2020). Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

- Pratama, R. A., & Wulandari, S. (2021). Efektivitas Pelatihan Online Terhadap Pengembangan Kompetensi ASN di Pemerintah Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(1), 67-81. <https://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/>
- Putri, E. A., & Sugiarto, A. (2019). Pelatihan Online sebagai Sarana Pengembangan Kompetensi PNS di Kabupaten Malang. *Jurnal Teknologi Informasi dan Pendidikan*, 11(2), 87-101. <https://journal2.um.ac.id/index.php/jktp/index>
- Rahmawati, D., & Haryanto, T. (2023). Efektivitas Pelatihan Berbasis E-Learning dalam Meningkatkan Kompetensi ASN di Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 14(1), 45-59. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JER>
- Santoso, B., & Yulianto, E. (2022). Penerapan E-Learning dalam Pelatihan Administrasi untuk PNS di Kota Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Negara*, 14(3), 233-247. <https://journal.uui.ac.id/>
- Sedarmayanti. (2011). *Good Governance (keperintahan yang baik)*. : Mandar Maju.
- Setiawan, H., & Mulyadi, E. (2020). Evaluasi Pelatihan E-Learning untuk Pengembangan Kompetensi ASN di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 99-113. <https://journal.uui.ac.id/>
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Suyanto, B., & Ismanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan E-Learning Terhadap Kinerja ASN di Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen dan Pelatihan*, 10(2), 145-159. <https://journals.ums.ac.id/index.php/benefit/index>
- Widodo, A., & Lestari, I. (2023). Pengaruh E-Learning terhadap Kompetensi dan Kinerja ASN di Pemerintah Kota Semarang. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 15(1), 98-112. <https://journal.uui.ac.id/AJIM>
- Wijaya, A. R., & Nugraha, E. (2021). Pengaruh E-Learning Terhadap Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(4), 321-335. <https://journal.upgris.ac.id/index.php/jmp>