

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM  
PENERAPAN PELATIHAN NONKLASIKAL PADA ERA REVOLUSI  
INDUSTRI 4.0 DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAAYA MANUSIA  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Wahyu Saputra Basri<sup>1</sup>  
Dr. Tun Huseno M.Si<sup>2</sup>  
Ayu Widowati Johannes, S.STP., M.Si<sup>3</sup>**

Institut Pemerintahan Dalam Negeri  
Jl. Ir. Soekarno Km. 20 Telp. (022) 7798252 – 7798253 Fax. (022) 7798256, Kode  
Pos 45363  
JATINANGOR – SUMEDANG  
[wahysb@gmail.com](mailto:wahysb@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to understand the competency development of civil servants in the application of non-classical training in this case e-learning, inhibiting factors, driving factors and efforts made at BPSDM South Sulawesi Province. This study uses a descriptive method with qualitative research where data collection is based on the results of observations, interviews and documentation at the BPSDM South Sulawesi Province. The conclusion obtained from the results of the author's research is that the development of civil servant competencies in the application of non-classical training in this case e-learning is still not good and still needs to be developed from the programs used in the training process and in the process of implementing activities such as monitoring the implementation of activities. The thing that encourages training activities with e-learning is the changing times towards the era of the industrial revolution 4.0 which puts technology forward in people's lives, including in government, especially in the process of developing civil servant competencies and the COVID-19 pandemic which limits the conduct of classical or face-to-face training so that training with non-classical models in this case e-learning must be done in order to fulfill the rights of civil servants in developing competence in the form of training.*

*Keywords: Competence, Civil Servants, E-learning*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memahami tentang pengembangan kompetensi PNS dalam penerapan pelatihan nonklasikal dalam hal ini *e-learning*, faktor penghambat, faktor pendorong serta upaya yang dilakukan di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan penelitian kualitatif yang dimana pengambilan datanya didasarkan pada hasil observasi, wawancara dan dokumentasi di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian penulis yaitu pengembangan kompetensi PNS dalam penerapan pelatihan nonklasikal dalam hal ini *e-learning* masih belum baik dan masih perlu dikembangkan dari program yang digunakan pada proses pelatihan maupun pada proses pelaksanaan kegiatan seperti pengawasan pelaksanaan kegiatan. Hal yang mendorong kegiatan pelatihan dengan *e-learning* yaitu adanya perubahan zaman menuju era revolusi industri 4.0 yang mengedepankan teknologi dalam hidup masyarakat termasuk dalam pemerintahan khususnya pada proses pengembangan kompetensi PNS serta pandemi covid-19 yang membatasi dilakukannya pelatihan secara klasikal atau tatap muka sehingga pelatihan dengan model nonklasikal dalam hal ini *e-learning* harus dilakukan demi untuk memenuhi hak PNS dalam melakukan pengembangan kompetensi berupa pelatihan.

Kata Kunci : Kompetensi, Pegawai Negeri Sipil, *E-learning*

### **I. PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam pembangunan suatu negara. Pegawai Negeri Sipil yang mampu memberi sumbangsi keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan merupakan PNS yang memiliki sikap disiplin yang tinggi, serta kompetensi yang memadai dalam menghadapi setiap tantangan dalam menjalankan tugas pemerintahan dan juga kepada masyarakat. Untuk menjalankan tugasnya seorang PNS harus memiliki Kompetensi.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara dan pada pasal 70 membahas tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan lebih khusus lagi membahas tentang hak dan kesempatan untuk

mengembangkan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil. Kompetensi yang harus dimiliki seorang PNS telah diatur didalam peraturan perundang-undangan, dalam UU No 5 Tahun 2014 Pasal 69 ayat 3. Pasal tersebut membahas tentang 3 komponen penting dalam pembagian kompetensi seorang PNS yaitu, kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi teknis. Kompetensi teknis yang harus dimiliki PNS dapat diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan dan kompetensi sosial kultural dapat diukur berdasarkan pada pengalaman kerja PNS yang berkaitan dengan hubungannya kepada masyarakat dan lingkungan kerjanya

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil lebih diperjelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 pada bagian ketiga paragraf ketiga pasal 210 ayat 2 menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi PNS dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal berupa tugas belajar dan pengembangan kompetensi di bidang pelatihan dibagi dalam pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal . Berdasarkan Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi PNS, pelatihan bagi PNS terbagi menjadi Pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal. Berdasarkan peraturan tersebut LAN mengidentifikasi jalur klasikal berupa pelatihan di kelas, seminar, workshop, penataran dan kursus sementara jalur nonklasikal lebih kepada *e-learning*, pelatihan jarak jauh, dan monitoring. Dalam hal ini peningkatan kompetensi PNS masih menggunakan paradigma lama yaitu pengembangan berbasis pelatihan klasikal sedangkan kondisi saat ini membutuhkan adanya perubahan pola pelatihan yaitu pelatihan non klasikal.

Dalam kaitannya dengan perkembangan zaman, seorang Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kompetensi yang juga harus terus berkembang dan mengikuti tantangan zaman. Saat ini dunia khususnya Indonesia telah masuk ke dalam revolusi iIndustri 4.0 yang dimana era ini menuntut Pegawai Negeri Sipil untuk lebih responsif dalam bekerja. Revolusi Industri 4.0 membuat adanya perubahan pola pengembangan kompetensi PNS ke metode yang berbasis pada teknologi. Pola baru tersebut ada pada model pelatihan nonklasikal yang dimana nonklasikal ini melibatkan teknologi yang sejalan dengan revolusi industri 4.0

## 1.2. Permasalahan

Terdapat berbagai macam kendala dalam penerapan pelatihan klasikal di kondisi zaman serta pandemi saat ini. Tidak optimalnya pelatihan klasikal tersebut dapat dilihat pada data pelatihan BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Berikut data Kegiatan pelatihan LATSAR CPNS Kabupaten/Kota Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2019 dan 2020

**Tabel 1.1**

**Kegiatan Pelatihan LATSAR Kabupaten/Kota Provinsi Sulawesi Selatan Yang Telah di Laksanakan Pada Tahun 2019 dan 2020**

No.	Tahun	Kabupaten/Kota	Jumlah Peserta
1	2019	1.	269
		2. Kab. Wajo	72
		3. Kab. Pangkep	269
		4. Kab Luwu Timur	123
		5. Kab. Tana Toraja	74
		6. Kab. Luwu Utara	160
		7. Kab. Sinjai	176
		8. Kab. Luwu	365
		9. BPSDM Provinsi	260
		10. Kab. Enrekang	200
		11. Kota Makassar	80
		12. Kab. Bulukumba	278
		13. Kab. Pinrang	188
		14. Kota Pare pare	120
		15. Kab. Toraja Utara	113
		16. Kota Palopo	200
		17. Kab. Bantaeng	265
		18. Kab. Bone	245
		19. Kab. Kepulauan Selayar	153
		20. Kemenkun HAM	
		21. Kab Gowa	80
		22. Kab Jeneponto	200
		23. Kab. Sidrap	40
<b>Jumlah Peserta</b>			<b>3930</b>
2.	2020	1. BPSDM RJU (Peserta Barru)	80
		2. Kab. Sidrap	186
		3. Kab. Gowa	117

No.	Tahun	Kabupaten/Kota	Jumlah Peserta
		4. Kab. Takalar	148
<b>Jumlah Peserta</b>			<b>581</b>

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, 28 September 2020

Pelatihan klasikal menjadi tidak optimal dikarenakan dalam Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 mengatur dengan jelas bahwa PNS mempunyai hak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 Jam pertahun. Pada tahun 2018 saja terdapat 137.824 Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah 137.824 PNS tersebut berdasarkan Peraturan Pemerintah No 17 tahun 2020 dan No 11 Tahun 2017 harus dipenuhi haknya dalam pengembangan kompetensi.

Program *e-learning* merupakan salah satu program yang digunakan dalam pengembangan kompetensi PNS melalui pelatihan nonklasikal. Dengan kemajuan teknologi di era revolusi industri 4.0 telah mendorong terjadinya perubahan pola pelatihan yang tadinya konvensional ke pembelajaran dalam jaringan (*daring*) atau *e-learning*. Rahman, Amurullah dan Hidayah (2020:101-102) menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan dilindungi pemerintah sudah mulai gencar mengadopsi konsep pembelajaran *e-learning* guna memberikan alternatif pembelajaran baru bagi peserta pelatihan.

### 1.3. Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu telah menginspirasi penelitian ini, baik dalam konsep pengembangan kompetensi PNS dalam pelatihan. Pada penelitian (Iqbal Fadillah, Sarinah Dewi, 2019) Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Teknis Berbasis E-Learning (Study Kasus Penyelenggaraan *Management Of Training*), lalu hasil penelitian yang fokus pada *E-learning* selanjutnya yaitu penelitian (Rahmawati dkk, 2005) Model Pembelajaran Berbasis *E-Learning* Dalam Rangka Meningkatkan Kompetensi Dan Profesionalisme Bendahara Pengeluaran di Lingkungan Pemerintahan Daerah yang membahas mengenai konsep *e-learning* dan juga jurnal yang membahas lebih lanjut terkait dengan *Basic Training* kepada Calon PNS yang menggunakan sistem *e-learning* yaitu penelitian (Rahman dkk, 2020) Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran *E-Learning* Pada Pelatihan Dasar Calon

Pegawai Negeri Sipil yang hasil pembahasannya lebih kepada pemanfaatan teknologi *e-learning* dalam melakukan pelatihan bagi Calon PNS dengan sistem yang baru.

Selain fokus pada *e-learning*, ada juga penelitian yang mengaitkan antara konsep pelatihan dengan perkembangan zaman saat ini yaitu penelitian (Dwi dkk, 2019) Mengembangkan Kompetensi PNS Perpusnas Dalam Menghadapi Industri 4.0 yang hasil pembahasannya membahas lebih lanjut antara keterkaitan kemajuan teknologi dengan model pelatihan PNS namun cakupan penelitian ini masih kecil yaitu sebatas PERPUSNAS. Penelitian selanjutnya dari (Nur Amrizal, 2018) yang membahas mengenai Pengembangan Desain Kurikulum Pelatihan Teknis Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Penelitian-penelitian tersebut hanya fokus kepada *e-learning* dalam suatu instansi pemerintah, sehingga penulis berupaya untuk melakukan penelitian berbeda yang lebih kepada pengembangan kompetensi PNS dengan penerapan pelatihan nonklasikal yang lebih khusus kepada *e-learning* yang diselenggarakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan yang cangkupannya kepada pelatihan LATSAR CPNS dan juga Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) bagi PNS Provinsi Sulawesi Selatan

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

Penelitian yang penulis lakukan berbeda dengan penelitian terdahulu, baik dari segi fokus penelitian, lokasi penelitian, maksud, tujuan dan juga konsep dari penelitian yang digunakan penulis. Pada penelitian (Iqbal Fadillah, Sarinah Dewi, 2019) lebih fokus pada pelaksanaan *e-learning* yang khusus pada pelaksanaan satu kegiatan saja yaitu *Management Of Training* sedangkan pada penelitian penulis fokus pada dua jenis pelatihan yaitu pada LATSAR CPNS dan juga PKP bagi PNS di Provinsi Sulawesi Selatan. Terkait dengan penelitian (Rahmawati dkk, 2005) juga fokus membahas tentang *e-learning* dalam satu bidang yaitu peningkatan kompetensi bendahara dalam satu instansi dan juga penelitian dan penelitian (Rahman dkk, 2020) yang fokus pada *basic training* pada Calon Pegawai Negeri Sipil. Pada penelitian penulis membahas lebih rinci terkait dengan pendukung pelaksanaan *e-learning* yang digunakan BPSDM yaitu LMS (*learning management system*) yang dibuat BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan dan media pendukung pelatihan seperti *zoom* dan *google meet*.

Terkait dengan penelitian (Dwi dkk, 2019) yang mengaitkan antara pelatihan dengan perkembangan zaman, penelitian penulis juga mengaitkan dengan perkembangan zaman dengan jenis pelatihan, namun penulis lebih merinci hal-hal yang

dapat dilakukan PNS terkait dengan perkembangan zaman ini mulai pada proses perekrutan PNS sampai pada proses pengembangan kompetensinya PNS. Penelitian selanjutnya dari (Nur Amrizal, 2018) yang membahas desain pelatihan teknis pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, penelitian penulis memiliki perbedaan dari jenis pelatihannya, seperti yang diketahui bahwa penulis membahas lebih rinci terkait pada pelatihan kepemimpinan yaitu LATSAR dan PKP dan penulis lebih merincikan pembahasan dalam lingkup BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan penelitian (Nur Amrizal, 2018) lebih kepada kementerian.

### **1.5. Tujuan**

Berbagai permasalahan diatas penulis hendak meneliti bagaimana Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Penerapan Pelatihan Nonklasikal Pada Era Revolusi Industri 4.0 DI BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan serta dokumentasi peraturan-peraturan terkait pengembangan kompetensi PNS lebih khusus kepada pelatihan nonklasikal yang lebih dirincikan terkait dengan *e-learning*.

## **II. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Sugiyono (2017:9) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi dan Menurut Nazir (2014:43) Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Pengambilan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan dan dokumentasi peraturan yang berkaitan dengan bidang pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil, model pelatihan nonklasikal dan pelatihan *e-learning* yang dilakukan di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Kegiatan wawancara dilakukan dengan pejabat struktural serta,

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Pembahasan dan Hasil

Kompetensi merupakan konsep yang sangat penting untuk dianalisis. Kompetensi yang dimiliki seorang PNS memiliki perbedaan yang berbeda-beda di tiap orangnya. Kompetensi yang baik memberikan dampak yang sangat penting bagi peningkatan kualitas pekerjaan yang dilakukan seorang PNS. Kompetensi seorang PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan Nomor 11 Tahun 2017 dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan. Bidang pelatihan pada khususnya diselenggarakan di instansi pemerintah terkait dalam hal ini khususnya BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk melihat kompetensi seorang Pegawai Negeri Sipil menurut Wibowo (2003:324) membagi menjadi beberapa dimensi yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keterampilan (*Skill*)
3. Sikap (*attitude*)

##### A. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki seseorang tentunya berbeda-beda termasuk PNS. Pengetahuan didapatkan dari berbagai macam hal termasuk dari pendidikan, pelatihan maupun pengalaman yang didapatkan dilapangan. Berdasarkan hasil analisis penulis pengetahuan dalam melakukan pelatihan dengan model *e-learning* berbeda-beda tiap PNS nya. Ada PNS yang mudah mengikuti materi dengan sistem *e-learning* ada juga yang tidak. Berdasarkan hasil wawancara penulis, faktor usia dan kebiasaan PNS dalam menggunakan teknologi menjadi hal penting dalam penguasaan media pendukung *e-learning*.

Terkait dengan latar belakang PNS berdasarkan hasil wawancara penulis masih ada beberapa PNS yang mengikuti program pelatihan yang tidak sesuai dengan latar belakang tugasnya didalam organisasi pemerintahan apa lagi latar belakang pendidikan. Hal tersebut yang menghambat proses pelatihan terlebih lagi dengan pelatihan *e-learning* yang cenderung sifatnya pembelajaran mandiri kepada PNS.

##### B. Keterampilan

Keterampilan dapat dikatakan sebagai suatu kecakapan, keahlian, atau potensi yang dimiliki dalam melakukan sesuatu kegiatan dengan baik. Keterampilan sangat dibutuhkan oleh seorang PNS sebagai penunjang dalam proses pelaksanaan

tugas dan fungsinya di organisasi pemerintah. Kemampuan operasional seorang PNS berbeda-beda jika dilihat dari proses pelaksanaan pelatihan dengan model *e-learning*. Ada beberapa PNS yang mampu mengoperasikan teknologi secara khusus program *e-learning* ada juga PNS yang sulit mengoperasikan.

Hasil analisis dan observasi penulis menunjukkan bahwa kreatifitas peserta dengan model pelatihan *e-learning* dapat lebih ditingkatkan dengan lebih memanfaatkan media teknologi sebagai sarana dalam pengerjaan tugas-tugas yang memicu kreatifitas peserta dengan baik.

### C. Sikap

Sikap kerja merupakan suatu dasar berperilaku seorang PNS dalam berinteraksi dilingkungan kerjanya. Sikap seseorang lebih kepada mental yang dimiliki didapatkan dari pengalaman dan mempunyai pengaruh yang lebih terhadap proses interaksi kepada orang lain baik kepada atasannya maupun kepada bawahannya. Sikap merupakan faktor penentu dari perilaku seseorang karena sikap berhubungan erat dengan kepribadian seseorang, persepsi dan juga motivasi kerja seorang PNS.

Berkaitan dengan jenis pelatihan, tentunya aspek sikap adalah hal yang sangat penting untuk selalu ada. Sikap seseorang PNS dapat terbangun dari pelatihan dan juga dapat dilihat dari pelatihan itu sendiri. Terjadi perbedaan dalam melihat sikap seorang peserta dari pelatihan klasikal dan pelatihan nonklasikal.

Aspek perilaku dari pelatihan dengan model *e-learning* masih kurang dan perlu dipikirkan solusinya lagi. Melihat aspek perilaku merupakan hal yang sangat penting dimiliki seorang PNS dalam berinteraksi dan juga melaksanakan tugasnya dilapangan. Penulis juga melakukan observasi pada saat pelaksanaan pelatihan PKA di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan melalui layar di BPSDM, terlihat beberapa peserta yang tidak on camera dan juga terlihat lambat dalam merespon instruksi pelatih, hal tersebut mencerminkan kurangnya aspek perilaku dari peserta akibat sulitnya kontrol bagi peserta dengan model *e-learning* tersebut.

### D. Program

Sebagai suatu media atau alat yang akan diimplementasikan atau dipergunakan, suatu program harus dipersiapkan dengan matang sebelum digunakan oleh konsumen. Sebuah program yang baik adalah program yang dibuat sesuai dengan kebutuhan dan keadaan penggunaanya serta dapat mudah digunakan oleh pengguna sehingga sasaran dan tujuan dari pembuatan program dapat tercapai dengan maksimal.

*E-learning* menggunakan program yang berbasis pada internet, yang dapat diakses oleh penggunanya dimanapun dan kapanpun. BPSDM dalam hal ini sebagai pihak yang menjadi penyelenggara pelatihan tentunya telah membuat sistem pengajaran dan pelatihan berbasis *e-learning* dengan media LMS (*learning manajemen system*) sebagai program untuk memberikan materi pelatihan dan hal-hal berkaitan dengan pelatihan, serta menggunakan media pendukung berupa *zoom* dan *google meet* sebagai media penyampaian materi pelatihan antara Widyaiswara, panitia dan juga peserta pelatihan. Program LMS sebagai program pendukung dari pelaksanaan pelatihan di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan hasil wawancara penulis masih perlu dikembangkan sehingga program tersebut dapat lebih mudah digunakan untuk semua kalangan pengguna dan juga performa server program tersebut lebih ditingkatkan mengingat banyaknya yang mengakses program tersebut pada pelaksanaan pelatihan.

### **3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan penelitian lain yang telah penulis paparkan dipenjelasan diatas. Salah satunya berkaitan dengan hasil penelitian penulis. Penulis menemukan temuan penting dalam penelitian yang berkaitan pada pelaksanaan pelatihan nonklasikal dalam hal ini *e-learning* di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan yaitu inovasi terkait pelaksanaan yang memadukan antara teknologi LMS dan media yang sudah ada digunakan yaitu *zoom* dan *google meet*, paduan tersebut berdasarkan penelitian penulis dikatakan berhasil namun masih perlu dilakukan pengembangan-pengembangan untuk mencapai tujuan dari pelaksanaan pelatihan tersebut. Berbeda dengan penelitian (Iqbal dan Sarinah, 2019) Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Teknis Berbasis E-Learning (Study Kasus Penyelenggaraan *Management Of Training*) yang hasil penelitiannya menghasilkan pada temuan bahwa *e-learning* lebih efektif untuk tujuan pembelajaran ranah kognitif saja dan berdasarkan hasil penelitian tersebut untuk pengembangan ranah afektif dan psikomotorik lebih efektif jika menggunakan model klasikal.

Penelitian selanjutnya yang dapat dibandingkan hasilnya dengan penelitian penulis yaitu temuan dari penelitian (Dwi dkk, 2019) Mengembangkan Kompetensi PNS Perpustakaan Dalam Menghadapi Industri 4.0 yaitu pelaksanaan program *e-learning* yang dilakukan untuk peningkatan kompetensi PNS PERPUSNAS lebih efektif dengan *e-learning* atau dengan paradigma baru. Pada paradigma lama peningkatan kompetensi bagi PNS dinyatakan kurang efektif karena memakan banyak waktu dan anggaran. Paradigma baru dalam pengembangan kompetensi PNS ini juga susah

dengan Program Prioritas Nasional 2020-2024 yang meningkatkan kondisi kinerja birokrasi (sektor publik) yang erat kaitannya dengan perkembangan zaman Revolusi Industri 4.0.

#### **IV. Kesimpulan**

Pengembangan kompetensi PNS dalam penerapan pelatihan nonklasikal khususnya pada *e-learning* dinilai belum baik karena masih terjadi beberapa permasalahan pada dimensi yang dibahas berdasarkan teori kompetensi dan penerapan. Dalam dimensi pengetahuan, tingkat pemahaman PNS mengenai teknologi dan materi pelatihan berbeda-beda sehingga tidak semua PNS dalam hal ini peserta pelatihan mampu memahami dengan baik materi yang disampaikan selama proses pelatihan dengan model *e-learning*.

Dimensi keterampilan tingkat inisiatif peserta dalam hal ini PNS masih kurang dalam proses pelatihan *e-learning* dibandingkan dengan klasikal dikarenakan dengan model klasikal ada interaksi langsung yang terjadi antara peserta dengan pelatih sehingga mampu menimbulkan inisiatif dalam proses pelatihan dan juga pengambilan keputusan.

Dimensi sikap, memiliki banyak kekurangan dalam pelatihan *e-learning* dikarenakan sulitnya pengawasan selama proses pelatihan baik dari aspek sikap dan perilaku peserta dikarenakan sulitnya pemantauan kepada tiap peserta yang tentunya memiliki perbedaan tempat dengan Widyaiswara dan juga pelaksana kegiatan dengan peserta kegiatan pelatihan. Dalam dimensi penerapan, berdasarkan hasil wawancara penulis masih terdapat kekurangan-kekurangan dari progsam LMS yang menjadi media pelaksanaan pelatihan baik dari segi performa program maupun kemudahan dalam penggunaan program tersebut.

#### **IV. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih penulis sampaikan terutama kepada kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan beserta jajarannya, yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian, serta terimakasih penulis sampaikan kepada Ibu Bapak dosen dan seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini.

#### **Daftar Pustaka**

##### **A. Buku**

Mangkunegara, 2005, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Bandung

Nazir, M, 2014.*Metode Penelitian* . Ghalia Indonesia.

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*.Bandung : CV. Alfabeta

Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

## **B. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara  
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017  
Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

## **C. Jurnal**

D Elyas, Ananda Hadi. (2018). “Penggunaan Model Pembelajaran e-learning Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran”. *Jurnal Warta*, Edisi 56, April 2018, 1-11. Universitas Dharmawangsa

