

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI
PENERAPAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN NONKLASIKAL DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT KABUPATEN GARUT**

DIVA WILANTORO
NPP. 29. 0644

*Asdaf Provinsi Jawa Barat
Program Studi
Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email:
divawil20@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): (Contains the background behind the research) based on data in 2019 as many as 200 employees succeeded in participating in the training while in 2020 during the pandemic only 5 people, this is because it is difficult to carry out classical training, if left unchecked, 16,312 employees have their educational rights neglected. **Objective:** To find out and analyze how to develop the competence of the State Civil Apparatus through the application of non-classical education and training at the Garut Regency Personnel and Training Agency. **Method:** This study uses descriptive qualitative research methods with an inductive approach, where the authors obtain data by means of interviews, observation and documentation **Result:** There are 3 outputs from the research, namely (1). knowledge aspect (1.1). knowledge of participants is influenced by age and habits of using media; (1.2). training participants are not independent, training is not in accordance with their work and educational background (1.3). network problems are not supportive in some areas. (2) skills aspect (2.1) good operational mastery for all sectors because e-learning must be fully connected between organizers, trainers and participants. The point is that there must be good operational mastery for all sectors; (2.2). e-learning is limited by technology media so as to reduce interaction between presenters and participants. (2.3). There is an increase in the creativity of participants; (3).behavioral aspects;(3.1).behavior of the e-learning model is still lacking; (3.2). The offer of an effective training program and many participants are interested in the training. The obstacles to the training are (1). the internet; (2). lack of supervision.**Conclusion:** Competency development through education and non-classical training is still not good, in terms of knowledge, mastery of technology is still not evenly distributed. The inhibiting factors of the implementation of non-classical training activities at BKD Garut Regency are the uneven ability of ASN in operating the training media and the difficulty of supervision carried out on perta and the participants' internet speed access is not good. Efforts were made to deal with these problems, namely updating the program used in the training process, namely BPSDM e-learning to make it easier to use and also to improve program performance.

Keywords: development, competence, application, education and training

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): (Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). berdasarkan data pada tahun 2019 sebanyak 200 pegawai berhasil mengikuti diklat sedangkan pada tahun 2020 saat pandemik hanya 5 orang, hal ini karena sulit melaksanakan diklat klasikal, jika dibiarkan maka 16.312 pegawai terabaikan hak pendidikannya, Solusi keadaan ini maka badan kepegawaian melaksanakan diklat dengan *e-learnng*. **Tujuan:** Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui penerapan diklat non- klasikal di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif, dimana penulis memperoleh data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:.** Luaran dari penelitian ada 3 yaitu (1).aspek pengetahuan (1.1.). pengetahuan peserta dipengaruhi faktor usia dan kebiasaan menggunakan media;(1.2).peserta peatihan belum mandiri ,pelatihan tidak sesuai dengan latar belakang tugas dan pendidikanya (1.3).masalah jaringan yang kurang mendukung di beberapa daerah.(2).aspek keterampilan (2.1) penguasaan operasional yang baik untuk semua sektor karena dengan e- learning harus serba terkoneksi antara penyelenggara, pelatih dan juga peserta. Intinya harus ada penguasaan operasional yang baik untuk semua sector;(2.2).e-learning dibatasi oleh media teknologi sehingga mengurangi interaksi antara pemateri dengan peserta.(2.3).terjadi peningkatan kreatifitas peserta; (3).aspek perilaku ;(3.1).perilaku dari model e-learning masih kurang; (3.2).penawaran program latihan efektif dan banyak peserta berminat terhadap pelathan.Kendala pelatihan adalah (1).internet;(2).kurangnya pengawasan. **Kesimpulan:** Pengembangan Kompetensi melalui pendidikan dan petihan nonklasikal masih belum baik, dari sisi pengetahuan penguasaan teknologi masih belum merata. Faktor penghambat dari pelaksanaan kegiatan pelatihan Nonklasikal di BKD Kabupaten Garut yaitu belum meratanya kemampuan ASN dalam mengoprasikan media diklat dan sulitnya pengawasan yang dilakukan terhadap perta serta akses kecepatan internet peserta yang kurang baik. Upaya-upaya yang dilakukan untuk menangani permasalahan tersebut yaitu memperbaharui program yang digunakan dalam proses pelatihan yaitu e-learning BPSDM agar lebih mudah digunakan dan juga performa programnya menjadi lebih baik

Kata kunci: : pengembangan, kompetensi, penerapan, pendidikan dan pelatihan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengembangan kompetensi dan kualitas sumber daya aparatur disegala bidang pada saat ini telah menjadi kebutuhan baik pada sektor privat dan publik. Ingkup oraganisasi pemerintahan, pengembangan sumber daya manusia telah menjadi agenda reformasi pemerintah khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai aset Sumber Daya Manusia (SDM) yang salah satunya menjadi unsur sangat penting pada pembangunan suatu negara. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipii Negara pada pasai 21 dan 22 yang mengatur tentang hak PNS serta PPPK yang dimana PNS dan PPPK berhak memperoleh pengembangan kompetensi salah satunya dan tercantum Pasal 70 tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan mengkhusus pada hak serta kesempatan dalam mengembangkan kemampuan. Kompetensi seorang ASN telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 69 ayat 3 termaktub 3 (tiga) komponen penting dalam pembagian kompetensi seorang ASN, yaitu kompetensi manajeriai, kompetensi teknis dan kompetensi sosio kuiturai.

Pengembangan dan peningkatan kompetensi PNS diharapkan mampu untuk menggerakkan kemajuan bagi suatu organisasi khususnya pada instansi pemerintah. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 pasal 210 ayat 2 tertuang tentang pengembangan kompetensi PNS melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT). Seiring dengan perkembangan zaman, seorang aparatur sipil negara dituntut untuk mempunyai kompetensi yang harus berkembang dan sejalan dengan tantangan zaman. Kendala dalam penerapan pendidikan dan pelatihan klasikal di kondisi zaman serta pandemi saat ini antara lain kurang optimalnya pelatihan klasikal dikarenakan terjadi penurunan jumlah peserta diklat kepemimpinan yang dilaksanakan secara klasikal tersebut dapat dilihat pada data Diklat BKD Kabupaten Garut tahun 2019 dan 2020.

Pada tahun 2019 jumlah peserta Diklat Jabatan di Kabupaten Garut sebanyak 200 orang untuk peserta Diklat Pada tahun 2020 peserta diklat jabatan sebanyak 5 orang. Pengembangan kompetensi melalui jalur diklat diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 termaktub bahwa PNS memiliki hak untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki minimal 20 Jam pengajaran pertahun. Pada tahun 2019 jumlah peserta Diklat Jabatan di Kabupaten Garut sebanyak 200 orang untuk peserta Diklat Pada

tahun 2020 peserta diklat jabatan sebanyak 5 orang. Pendidikan dan Pelatihan klasikal kurang maksimal dikarenakan tertuang Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 diatur bahwasannya PNS memiliki hak memperoleh minimal 20 jam pengajaran pengembangan kompetensi pertahun. Jumlah pegawai negeri sipil di kabupaten garut pada tahun 2018 dalam badan pusat statistik kabupaten garut terdapat 16.312 Pegawai.

Masalah yang ada pada Model diklat klasikal sekarang kurang sesuai lagi dengan kondisi yang terjadi pada saat ini. Perlu adanya pengembangan-pengembangan dalam model diklat salah satunya model diklat nonklasikal dengan menggunakan program-program *e-learning*, *coaching*, *mentoring*, dan pelatihan jarak jauh. Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk menelusuri lebih lanjut dalam bentuk kajian ilmiah dengan judul **“PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI PENERAPAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN NON-KLASIKAL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT KABUPATEN GARUT”**.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan data pada tahun 2019 sebanyak 200 pegawai berhasil mengikuti diklat sedangkan pada tahun 2020 saat pandemik hanya 5 orang, hal ini karena sulit melaksanakan diklat klasikal, jika dibiarkan maka 16.312 pegawai terabaikan hak pendidikannya, Solusi keadaan ini maka badan kepegawaian melaksanakan diklat dengan *e-learnng*.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Arnasari, Murtir Jeddawi, Udaya Madjid , berjudul “Analisis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau ”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya yakni Menurut hasil penelitian yakni (Diklat) belum terlaksana dengan baik karena beberapa penyebabnya yaitu masih minimnya jumlah anggaran dan SDA juga masih minim. Minimnya jumlah anggaran membuat pendidikan dan pelatihan tidak dilakukan secara kontinyu.

Kedua, Widia eka wardani ,Achmad Djumlani, Db Paranoan (2015) dari , berjudul “Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur ”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa Capaian pengembangan kompetensi aparatur di dishub prov kaltim melalui Pendidikan formal kurang dari apa yang diharapkan. hal tersebut disebabkan karena alokasi anggaran diklat masih kurang.

Ketiga , Friendly josua momor, Welson yappy rompas, Gustaf buddy tampi.(2020) , berjudul “Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Langowan Timur Kabupaten Minahasa ”. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya yakni Menurut hasil penelitian yakni kompetensi ASN belum optimal karena badan diklat belum terakreditasi sehingga upaya pengembangan kompetensi aparatur tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi diLokus Penulis.

1.5 Tujuan

Dalam pelaksanaannya penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui penerapan diklat non- klasikal di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat dan pendorong dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui penerapan diklat non-klasikal di badan kepegawian dan Diklat Kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya apa yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di melalui penerapan diklat nonklasikal di Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut.

II. METODE

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif sebab peneliti fokus dalam menggambarkan peristiwa yang terjadi dilapangan

secara sistematis, logis, objektif dan benar-benar terjadi, agar dapat dipahami setiap fakta yang terjadi guna mendapatkan kesimpulan atas permasalahan yang terjadi.

Menurut sugiyono (2014:137) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Apabila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, disekolah dengan tenaga pendidik dan kependidikan, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, dijalan dan lain-lain". Berdasarkan data tersebut, tentunya data yang diperoleh haruslah sesuai dengan fakta sehingga dapat menjadi referensi yang akan menimbulkan beberapa klasifikasi data.

Sugiyono (2014:62) mengemukakan bahwa, "setiap peneliti harus dapat menyajikan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara kuesioner (angket) atau dokumen". Prinsip dasar penyajian data adalah komunikasi dan kelengkapan, dalam artian data yang disajikan dapat menarik perhatian pihak lain untuk membacanya dan dengan mudah memahami isinya. Data yang diperoleh berupa data kuantitatif dari skor jawaban masyarakat dan data kualitatif dari jawaban wawancara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Penerapan Pendidikan Dan Pelatihan Nonklasikal Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Garut.

A. Kompetensi

Kompetensi Aparatur Sipil Negara dapat dilihat menurut Sedarmayanti (2017) membagi menjadi beberapa dimensi yaitu :Pengetahuan , Keterampilan dan Perilaku.Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan kompetensi merupakan kemampuan ataupun juga kapabilitas yang mana bila diterapkan dan dapat menghasilkan pegawai pula, pemimpin ataupun pejabat tersebut yang memberikan kinerja maksimal dapat disebut memiliki sebuah kompetensi. Kompetensi yang merupakan sebagai kesatuan dari kemampuan yang dimiliki seseorang ditunjukkan melalui kinerja yang bagus serta baik pula dalam sebuah jabatan ataupun pekerjaan yang didudukinya.

1. Pengetahuan

Nurroh (2017) mengatakan bahwa pengetahuan merupakan hasil penggabungan dan Kerjasama antara suatu subjek yang mengetahui dan objek yang diketahui dengan segenap apa yang diketahui mengenai suatu objek tertentu, Berikut hasil analisis penulis selama melaksanakan

kegiatan magang dan penelitian di lokasi magang dengan menggunakan landasan teoritis yaitu sebagai berikut :

a. Pengetahuan Yang Dimiliki

Tingkat pengetahuan ASN berbeda-beda. Setiap ASN memiliki kemampuan yang diperolehnya dari beberapa aspek diantaranya dengan pendidikan dan pelatihan yang didapatnya. Pengetahuan ASN akan pelatihan dengan model e-learning berbeda-beda setiap ASN nya. Ada ASN yang dengan mudah mengikuti rangkaian kegiatan pelatihan dengan model e-learning ada juga yang tidak. Faktor kebiasaan dan usia menjadi hal penting dalam mendukung penguasaan media e-learning.

b. Perilaku

Keterampilan bisa berupa penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode, teknik, tata cara) dalam pelaksanaan tugas-tugas jabatannya. Selain berupa penguasaan teknis operasional, keterampilan juga dapat dilihat dari tingkat pengalaman seseorang. Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Dengan adanya bekal pengalaman, maka seseorang akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

c. Latar belakang

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang dan tugasnya dalam instansi pemerintahan. Dengan pendidikan dan pelatihan model e-learning mampu memberikan solusi bagi diklat yang tidak tepat sasaran.

d. Pengalaman

Perserta diklat merasa dimudahkan dengan adanya penyelenggaraan program pelatihan e-learning ini walaupun terdapat berbagai kendala dalam proses pelatihannya termasuk masalah jaringan yang kurang mendukung di beberapa daerah.

2. Keterampilan

Keterampilan menurut Siswoyo (2017) merupakan kemampuan manusia dalam mengembangkan ilmu yang dimilikinya. Keterampilan merupakan ilmu yang ada dalam diri manusia dan perlunya dipelajari secara mendalam dengan mengembangkan keterampilan yang dimiliki, keterampilan seseorang sangat dipengaruhi oleh kebugaran fisik, Kesehatan jiwa, akumulasi pelatihan serta pengalaman kerja. 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

a. Penguasaan Operasional

Penguasaan operasional berkaitan dengan keterampilan yang dimiliki seorang PNS. Penguasaan operasional memberikan dampak yang sangat baik dalam proses pekerjaan seorang PNS. seorang PNS mempunyai kemampuan operasional yang berbeda-beda apabila dilihat dari proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan model e-learning. Keterampilan yang baik memberikan efektifitas dan efisiensi dalam proses pekerjaan seseorang. Ada beberapa indikator dari keterampilan, yaitu penguasaan operasional, inisiatif dan kreatifitas Berikut analisis penulis berkaitan dengan dimensi keterampilan berdasarkan hasil observasi dan wawancara selama proses penelitian yang dilakukan penulis

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan salah satu indikator dari keterampilan, yang dimana inisiatif ini merupakan suatu perilaku yang datang dari diri seseorang untuk mengambil suatu keputusan atau sikap secara tepat dalam menyelesaikan suatu permasalahan atau hal lainnya. pelatihan klasikal memiliki kecenderungan yang lebih baik dalam meningkatkan inisiatif peserta berbeda halnya dengan nonklasikal atau e-learning pada khususnya. Inisiatif tersebut muncul akibat adanya interaksi langsung sehingga memberikan gambaran langsung kepada peserta akan suatu permasalahan yang dilakukan, beda halnya dengan e-learning yang dibatasi oleh media teknologi sehingga mengurangi interaksi yang signifikan antara pemateri dengan peserta.

c. Kreatifitas

Kreatifitas datang dari diri seseorang berdasarkan keterampilan atau skill yang dimiliki. Tingkat kreatifitas berbeda-beda di tiap orangnya, dengan kreatifitas yang baik maka seseorang mampu untuk memberikan inovasi-inovasi yang baik dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami. Kreatifitas yang dimiliki seorang ASN menjadi nilai lebih dihadapan pimpinan. Pendidikan dan pelatihan serta pengalaman yang dimiliki seorang PNS mampu memberikan kreatifitas yang baik kepada PNS dalam pelaksanaan tugasnya. Kreatifitas dalam hal Pendidikan dan pelatihan modal e-learning masih perlu ditingkatkan dengan mengoptimalkan media yang ada sebagai sarana dalam pengerjaan tugas-tugas yang diberikan yang dapat memicu kreatifitas peserta.

3. Perilaku

Perilaku merupakan perbuatan dan tingkah laku seseorang dalam menanggapi hal-hal yang menjadi kebiasaan perilaku bagi seorang ASN merupakan konsistensi seorang ASN dalam pekerjaannya kemudian perilaku seorang ASN dapat dilihat dari cara berkomunikasi dengan lingkungan tempat bekerja interaksi kepada atasan dan bawahan, berkaitan dengan jenis pendidikan dan pelatihan, aspek perilaku merupakan hal yang penting agar selalu ada. Karena sikap seorang ASN dapat terbangun dari pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Terdapat perbedaan tersebut sangat dirasakan langsung oleh fasilitator yang berinteraksi dengan peserta. Indikator dari dimensi sikap dapat dibagi menjadi perilaku, ketertarikan dan kemauan.

a. Perilaku

Indikator perilaku merupakan hal yang sangat penting dari setiap pelatihan yang diadakan baik secara klasikal maupun nonklasikal. Perilaku seorang peserta dapat tergambar secara jelas dari proses pelaksanaan pelatihan, namun terjadi perbedaan yang sangat signifikan yang dirasakan oleh beberapa pejabat dan juga fasilitator. Ketika melihat sikap peserta di kelas dari pelatihan yang semula secara klasikal menjadi nonklasikal atau e-learning pada khususnya, indikator perilaku dari kelas dengan model nonklasikal ini masih kurang dan perlu alternatif solusi. Karena perilaku adalah hal yang penting yang dimiliki seorang ASN untuk berinteraksi dan juga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lapangan.

b. Ketertarikan

Adanya ketertarikan peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan dengan model e-learning dengan kemudahan dan efektifitas yang ditawarkannya.

c. Kemauan

Dimensi sikap memiliki beberapa indikator salah satunya berkaitan dengan tingkat kemauan seorang PNS. Kemauan dapat diartikan sebagai keinginan seorang PNS dalam melakukan tugas dengan baik serta antusiasme PNS dalam mengembangkan kompetensi yang dimilikinya baik secara mandiri maupun melalui program-program yang diberikan oleh instansi pemerintah terkait. Kemauan peserta dalam melakukan pelatihan dengan sistem e-learning dianggapi baik oleh peserta sekalipun perlu adanya peningkatan-peningkatan aspek-aspek atau modul pelatihan agar sasaran dan tujuan dari pelatihan tetap dapat tercapai sekalipun menggunakan model yang berbeda dibanding dengan klasikal.

B. Penerapan

Dimensi dalam kompetensi harus sejalan dengan dimensi yang terdapat dalam konsep penerapan yang dikemukakan oleh Wahab (2017) dimana menurutnya penerapan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang memerlukan jaringan pelaksana. Penerapan dalam hal ini lebih kepada penggunaan pelatihan dengan model e-learning. Terdapat tiga indikator dalam penerapan, yaitu :

1. Program

Sebagai alat atau media untuk melaksanakan kegiatan, program yang tersedia harus dipersiapkan dengan sebaik mungkin agar dapat dipergunakan oleh peserta. E-learning adalah program yang berbasis pada internet, yang dapat diakses oleh peserta diklat dimana pun tanpa terbatas ruang dan tempat. Alam hal ini BPSDM Provinsi Jawa Barat menjadi penyedia dan telah membuat sistem pendidikan dan pelatihan berbasis e-learning sebagai program untuk memberikan materi diklat dan kemudian menggunakan media pendukung berupa aplikasi *google meet* dan *zoom* dalam menunjang pelaksanaan diklat.

Adanya sebuah program dibuat untuk mempermudah pekerjaan dan mencukupi target pelatihan yang dilakukan di BPSDM dan BKD selaku fasilitator dinilai masih perlu dikembangkan seiring dengan penggunaannya yang semakin bertambah. Program e-learning yang dibuat harus lebih mudah digunakan untuk semua kalangan serta mudah dipahami oleh peserta maupun Widyaiswara. Perlu juga dikembangkan program pengawasan yang lebih agar pelatihan ini dapat berjalan dengan baik. Program e-learning dari BPSDM masih perlu dikembangkan sebagai media pemberi informasi serta materi maupun pengumpulan tugas dari suatu pelatihan.

2. Kelompok Target

Sebagai bagian objek yang akan menerima manfaat dari program yang diterapkan, maka perlu untuk mengetahui kelompok target seperti apa yang akan menerima program, apa yang dibutuhkan oleh target dan bagaimana cara menghadapi target agar program yang akan diterapkan dapat terlaksana dan mencapai tujuan yang diinginkan. Perlu adanya sosialisasi dalam penggunaan program e-learning maupun media pendukung lainnya. Perlu adanya pengembangan sehingga target atau sasaran yang diinginkan dalam proses pelatihan dapat tercapai dengan baik.

3. Pelaksanaan

Program yang digunakan BKD Kabupaten Garut Merupakan Program dari BPSDM Provinsi Jawa Barat yang merupakan program yang digunakan oleh pelaksana, pelatih maupun peserta. Tiga komponen tersebut tidak dapat dipisahkan didalam pelatihan model e-learning, oleh karena itu program tersebut harus mudah digunakan oleh semua pihak terkait. Fasilitator pelaksana merasa perlu ada pengembangan dari sisi pemahaman Widyaiswara dan juga peserta terkait dengan pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan. pelaksanaan pelatihan dengan model e-learning belum berjalan dengan maksimal, perlu adanya pengembangan-pengembangan agar sasaran inti dari pelatihan yaitu pengembangan kompetensi peserta dapat terpenuhi dengan baik.

3.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Arnasari, Murtir Jeddawi, Udaya Madjid , berjudul “Analisis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau ”. Adapun temuan hasil penelitiannya yakni Menurut hasil penelitian yakni (Diklat) belum terlaksana dengan baik karena beberapa penyebabnya yaitu masih minimnya jumlah anggaran dan SDA juga masih minim. Minimnya jumlah anggaran membuat pendidikan dan pelatihan tidak dilakukan secara kontinyu. Widia eka wardani ,Achmad Djumlani, Db Paranoan (2015) dari , berjudul “Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur ” . Adapun temuan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Capaian pengembangan kompetensi aparaturnya di dishub prov kaltim melalui Pendidikan formal kurang dari apa yang diharapkan. hal tersebut disebabkan karena alokasi anggaran diklat masih kurang.

Friendly josua momor, Welson yappy rompas, Gustaf buddy tampi.(2020) , berjudul “Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Langowan Timur Kabupaten Minahasa ”. Adapun temuan hasil penelitiannya yakni Menurut hasil penelitian yakni kompetensi ASN belum optimal karena badan diklat belum terakreditasi sehingga upaya pengembangan kompetensi aparaturnya tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Pembaharuan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yakni Pengembangan Kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan nonklasikal masih belum baik, dari sisi pengetahuan penguasaan teknologi masih belum merata. Faktor penghambat dari pelaksanaan kegiatan pelatihan Nonklasikal di BKD Kabupaten Garut yaitu belum meratanya kemampuan ASN dalam mengoperasikan media diklat dan sulitnya pengawasan yang dilakukan terhadap serta akses

kecepatan internet peserta yang kurang baik. Upaya-upaya yang dilakukan untuk menangani permasalahan tersebut yaitu memperbaharui program yang digunakan dalam proses pelatihan yaitu e-learning BPSDM agar lebih mudah digunakan dan juga performa programnya menjadi lebih baik

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penulis tentang pengembangan kompetensi ASN melalui penerapan diklat nonklasikal di BKD kabupaten Garut, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan nonklasikal masih belum baik, dari sisi pengetahuan penguasaan teknologi masih belum merata. Inisiatif peserta diklat masih kurang dari sisi perilaku pengawasan masih sulit dipantau secara keseluruhan dan dari sisi penerapan program dan media yang digunakan perlu ditingkatkan dari segi kemudahan akses dan performanya.
2. Faktor penghambat dari pelaksanaan kegiatan pelatihan Nonklasikal di BKD Kabupaten Garut yaitu belum meratanya kemampuan ASN dalam mengoperasikan media diklat dan sulitnya pengawasan yang dilakukan terhadap peserta serta akses kecepatan internet peserta yang kurang baik. Faktor pendorong dari pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan nonklasikal yaitu adanya kondisi pandemi covid 19. Kemudian era digitalisasi yang mengutamakan penerapan teknologi dalam kehidupan sehari-hari termasuk pengembangan kompetensi ASN dan Penghematan anggaran.
3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk menangani permasalahan dalam proses pelatihan e-learning yaitu memperbaharui program yang digunakan dalam proses pelatihan yaitu e-learning BPSDM agar lebih mudah digunakan dan juga performa programnya menjadi lebih baik, Membuat modul pelatihan baik untuk peserta maupun pelatih sehingga proses pelaksanaan kegiatan menjadi lebih baik serta pengawasan pelaksanaan kegiatan menjadi lebih baik. Upaya yang dilakukan selanjutnya berkaitan dengan akses internet yaitu BKD berupaya memberikan akses internet yang baik untuk digunakan Peserta dan juga memberikan ruangan khusus yang dapat digunakan dalam proses pelatihan dengan model e-learning.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu kelurahan saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Sedarmayanti saja.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan tentang pengembangan kompetensi ASN melalui penerapan diklat nonklasikal di BKD kabupaten Garut untuk Menemukan Hasil Yang Lebih Mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar-besarnya kepada Kepala BKD kabupaten Garut serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.. Tangerang Selatan. *Umpam Press*
- Donsu, J. (2017). Psikologi Keperawatan. Yogyakarta.Pustaka Baru Press Hardani, Auliya, N. H. dkk. (2015). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.Yogyakarta.*Pustaka Ilmu*
- Rodiyah. Isnaini. Isna (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (MSDM-SP) Penerbit. Sidoarjo. UmsidaPress
- Sudaryono. (2017) Metodologi penelitian. Depok. Rajawali Pers,
- Sugiyono (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif , kualitatif dan r & d.* Bandung. Alfabeta
- Marwansyah.* (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung. Alfabeta
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta. CV. R.A.De.Rozarie
- Suwatno. Yuniarsih. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung. Alfabeta