



**PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PROVINSI JAWA
TENGAH MELALUI PEMAHAMAN PENGELOLAAN LEARNING
MANAJEMEN SISTEM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BPSDMD
PROVINSI JAWA TENGAH**

Kershnee Sevnarayan
University of South Africa
esevark@unisa.ac.za

Abstract. Perkembangan teknologi saat ini menuntut ASN memiliki kemampuan berteknologi sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja. Penggunaan LMS dalam proses pendidikan dan pelatihan ASN di BPSDMD Jawa Tengah dilakukan sebagai upaya dalam memfasilitasi proses pembelajaran dimana pun dan kapanpun serta memberikan kemudahan dalam proses pelatihan. Pengabdian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai learning management system dan pengelolaannya. Pengabdian ini dilakukan di lingkungan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dengan metode on the job training (OJT). Proses pengabdian diawali dengan pemberian pemahaman mengenai LMS dan proses pengelolaannya, dilanjutkan dengan analisis kondisi serta pemberian masukan terhadap LMS yang telah dijalankan instansi BPSDMD, kemudian diakhir dengan pemberian ruang dialog bagi pengelola LMS dengan tim pengabdian guna bertukar pikiran untuk pengembangan LMS yang telah berjalan. Pengabdian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan proses pembelajaran modern dengan penerapan LMS.

Informasi Artikel :

Artikel diterima 1 Januari 2022
Perbaikan 15 Januari 2022
Diterbitkan 28 Juni 2022
Terbit Online 28 Juni 2022

Kata kunci: ASN, BPSDMD, Diklat, Learning Management System, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Aparatur sipil negara (ASN) adalah pengelola pemerintahan yang membutuhkan peningkatan kemampuan soft skills dan hard skills. Seluruh kompetensi yang membutuhkan soft skills adalah kemampuan spesifik teknis yang berkaitan dengan pengetahuan metodologis (García, López, Molina, Casas, & Morales, 2016). Secara obyektif bisa dikatakan bahwa soft skill ini perlu ditingkatkan melalui

pemahaman tentang sebuah teknologi (Editor, 2013). Peningkatan soft skills ini secara esensi adalah sebuah usaha untuk meningkatkan kinerja juga, sehingga secara tidak langsung ini juga dikatakan life skills (Thomas & Jose, 2018). Pengelolaan soft skills secara individu juga merupakan pengembangan kinerja yang dituntut oleh peningkatan layanan di institusi tempat ASN bertugas.

Institusi pengelola pelatihan jalur elearning di Jawa Tengah mempunyai

ASN yang ditugaskan untuk mengelola learning management system (LMS) di BPSDMD. Pengelolaan elearning seharusnya ada kinerja yang menaungi Sistem pembelajaran elektronik atau (Electronic learning disingkat E-learning). Elearning ini dapat didefinisikan sebagai sebuah bentuk teknologi informasi yang diterapkan di bidang pendidikan berupa website yang dapat diakses di mana saja. Di BPSDMD Prov Jawa Tengah E-learning merupakan dasar dan konsekuensi logis dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

Kondisi terkini di BPSDMD adalah sebuah institusi dengan pengelolaan pelatihan melalui dua jalur, yaitu jalur klasikal dan jalur elearning. Pengelolaan pelatihan ini terkait dengan berbagai ide yang telah mengikuti inovasi di masa sekarang (Trombly, 2020). Berbagai gagasan-gagasan tentang pendidikan antara lain: (1) mendemokratisan pendidikan dengan menyatakan hak mutlak dari setiap anak untuk mengembangkan potensi dirinya sepenuhnya; (2) memposisikan antara teori dan praktek pendidikan harus didasarkan pada psikologi individu manusia; (3) mendasarkan pendidikan pada perkembangan organik daripada pemindahan gagasan-gagasan; (4)

pendidikan mulai dengan persepsi tentang obyek-obyek yang konkrit, pembentukan tindakan-tindakan yang konkrit, dan pengalaman terhadap respon-respon emosional yang aktual, (5) perkembangan adalah sebuah pembangunan potensi secara beransur-ansur. Setiap bentuk pengajaran harus dilakukan dengan perlahan-lahan, melalui perjalanan yang sesuai dengan perkembangan kemampuan dari peserta didik; (6) perasaan-perasaan keagamaan dibentuk mendahului dari kata-kata atau symbol-simbol yang dimiliki peserta didik; (7) perlu ada pandangan yang revolusioner tentang disiplin yang didasarkan pada kemauan baik dan kerjasama antar peserta didik dan pendidik; dan (8) diperlukan alat baru dalam pendidikan guru dan studi tentang pendidikan sebagai sebuah ilmu.

ASN yang berada di BPSDMD Jawa Tengah mengelola pelatihan mulai dari latsar CPNS hingga ke diklat pimpinan. Manajemen talenta (J.Dahlgard, Kristensen, & K.Kanji, 2002) ASN merupakan sistem manajemen karir ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkat potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme

tertentu yang dijalankan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan. Hal ini sesuai dengan penjelasan Asisten Deputi Manajemen Karier dan Talenta SDM Aparatur Kementerian PANRB Aba Subagja dalam Rapat Koordinasi dan Sosialisasi PermenPANRB No. 3/2020 tentang Manajemen Talenta ASN pada Instansi Daerah. Diklat yang dikelola oleh BPSDM mencakup berbagai bidang kajian mulai dari ASN yang berada di lingkup instansi pendidikan hingga ASN dari instansi di luar pendidikan. Pelatihan yang dikembangkan bukan saja menysasar pada pelatihan teknis saja melainkan juga pelatihan fungsional dan pelatihan kepemimpinan (Psychogios & Priporas, 2007). Banyaknya jenis diklat yang dikelola BPSDMD Jawa Tengah menuntut ASN yang bekerja di lingkup BPSDMD memiliki kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, dan evaluasi diklat dengan memperhatikan pada situasi masa kini.

Situasi ini menuntut skill (Wongnaa & Boachie, 2018) yang tinggi pada pemahaman learning manajemen sistem dan pemahaman pengelolaan dan evaluasi pelatihan pada masa kini. Learning management system (LMS) adalah perangkat lunak yang dirancang

untuk membuat, mendistribusikan, dan mengatur penyampaian konten pembelajaran (Sarker, Mahmud, Islam, & Islam, 2019). Sistem ini bisa membantu BPSDMD untuk merencanakan dan membuat pelatihan, mengelola bahan pembelajaran, mengelola aktivitas belajar peserta pelatihan, mengelola nilai, merekapitulasi absensi para peserta pelatihan, menampilkan transkrip nilai, dan mengelola tampilan e-learning. LMS yang bagus pasti akan menyajikan antarmuka (interface) (Lin et al., 2011) yang menarik, mudah diakses, dan mudah dipahami oleh para penggunanya. Pengguna LMS tidak akan merasa kebingungan saat menggunakannya. Bagi penyedia LMS, fitur antarmuka yang menarik juga dapat menambah estetika laman web LMS sehingga bisa menarik banyak calon pengguna baru. Skill ini adalah tuntutan bagi ASN di BPSDMD untuk mengelola dan mengembangkan pelatihan berbasis LMS.

Perkembangan teknologi sekarang juga berarti harus meningkat juga kemampuan berteknologi bagi seluruh ASN di BPSDMD. Sebab situasi saat ini membutuhkan para ASN BPSDM yang dapat melakukan eksplorasi serta mampu

mengimplementasikan aplikasi maupun situs yang mobile-friendly (Yildiz Durak, 2019). Tidak bisa dipungkiri lagi di era modern seperti saat ini, banyak aplikasi yang berbasis pada perangkat Android atau iOS. Kemampuan untuk membuat suatu desain antarmuka di dalam sebuah mesin atau software juga sangat dibutuhkan (Henk, 2010). Keahlian ini penting untuk membuat interaksi yang mudah antara pengguna dan mesin supaya lebih efisien jika digunakan. Kejahatan di internet bukanlah hal yang biasa, pada era modern seperti saat ini tentu saja kejahatan di dunia maya (Barringer, Hunter, Salina, & Jason, 2016) meningkat sehingga dibutuhkan keamanan siber. Keterampilan dalam membaca data yang disediakan juga dibutuhkan oleh para ASN BPSDM guna menampilkannya data dalam bentuk yang mudah dipahami oleh banyak orang. Situasi ini menuntut skill yang tinggi pada pemahaman learning manajemen sistem dan pemahaman pengelolaan dan evaluasi pelatihan pada masa kini. Pengabdian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai learning management system dan pengelolaannya yang berdampak pada peningkatan kinerja ASN, serta memberikan ruang dialog dan konsultasi tentang pengelolaan LMS pendidikan

dan pelatihan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

B. METODE

Metode pelaksanaan pengabdian ini adalah On The Job Training (Loise & Jerry, 2006). Secara informal kegiatan diawali dengan observasi sederhana terkait dengan kondisi yang ada di lapangan. Peserta pelatihan akan langsung mempelajari pekerjaannya dengan cara mengamati pekerja orang lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasikan perilakunya. Aspek-aspek lain dari on the job training (OJT) adalah lebih bersifat formal dalam format. Pegawai senior akan memberikan contoh tentang bagaimana cara mengerjakan pekerjaan dan pegawai baru harus memerhatikannya.

OJT yang dilaksanakan pada pengabdian ini berdasarkan pada gambar 1 yaitu siklus 4 langkah, dan siklus ini berada di bawah bimbingan pengabdian sebagai pendamping dan pengelola sistem yang berasal dari BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Beberapa hal yang diperhatikan dalam persiapan dan pelaksanaan OJT adalah sebagai berikut:

Indikator capaian kompetensi yang dipersyaratkan dalam OJT

Penetapan pendamping yang berasal dari perusahaan yang melaksanakan OJT

Penetapan pembimbing dari BPSDMD Provinsi Jawa Tengah Monitoring dan evaluasi peserta selama masa OJT

Pelaksanaan on the job training dilaksanakan sesuai dengan ketentuan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Oleh karena itu, durasi pelaksanaan OJT akan menyesuaikan dengan load kerja karyawan pengelola sistem di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Pelaksanaan OJT, juga diungkap terkait dengan penilaian mengenai kompetensi dan kinerja selama pelaksanaan OJT. Dua penilaian itu meliputi:

Penilaian perilaku individu atau sikap kerja, dan

Penilaian kemampuan teknis.

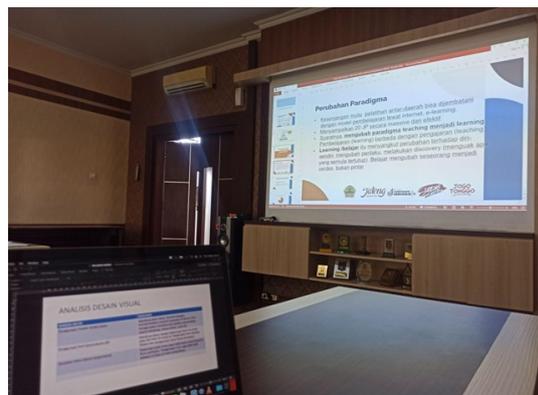
Yang terakhir adalah, bagi semua peserta OJT akan mendapatkan sertifikat atau surat keterangan telah menyelesaikan OJT yang disahkan oleh Universitas Negeri Semarang dan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

Metode jenis ini dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sample-sampel masalah dan langsung mendemonstrasikan pekerjaan agar pegawai baru dapat memahaminya dengan jelas. Metode jenis ini sangat tepat untuk mengajarkan skill yang dapat dipelajari hanya dalam beberapa hari atau beberapa minggu saja. Manfaat dari

metode jenis ini adalah para peserta belajar dengan berbagai perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan atau job yang jelas.

C. HASIL PENELITIAN

Proses pengabdian diawali dengan memberikan pemahaman mengenai learning management system. Proses transformasi pengetahuan pada tujuan pertama ini dilakukan melalui focus group discussion untuk mengungkap seberapa besar pemahaman LMS ASN di BPSDMD pada masa kini. Dokumentasi tentang proses penyampaian Indikator capaian kompetensi yang dipersyaratkan dalam OJT pada metode yang telah direncanakan dilakukan pada tanggal 18 mei 2022 dengan mengundang bidang 1 BPSDMD dan seluruh staf jajarannya. Bidang 1 ini mengelola learning manajemen sistem yang diberi nama sip tenan dengan subdivisi PPID untuk proses pengolahannya.



Gambar 1 Mengenai Materi E-learning

Dari gambar tersebut diketahui bahwa proses penyampaian pemahaman tentang elearning telah dilakukan oleh pengabdian.

Proses pengabdian dilanjutkan dengan memberikan pemahaman tentang proses dalam pengelolaan learning management system. Proses pendampingan melalui kegiatan yang berasal dari BPSDMD dalam hal ini sebagai pihak yang melaksanakan OJT. Pendampingan kepada PPID dengan menghadirkan kasub bid bapak arif rahman, membahas tentang berbagai kemungkinan pengembangan LMS menjadi MOOC. Sehingga pada kegiatan ini dilakukan proses pemberian masukan kepada produk yang sudah jadi.



Gambar 2 Proses Pendampingan Pengelolaan LMS

OJT yang dilakukan di BPSDMD dihadiri oleh 8 orang dari bidang 1. Selain itu pengabdian juga melakukan analisis kondisi pada LMS yang telah dijalankan pada BPSDMD, karena LMS BPSDMD mengarah pada pengembangan menjadi MOOC.

Beberapa masukan dituliskan dalam form yang telah dibahas bersama dalam FGD di tanggal 18 mei 2022. Masukan terkait dengan konten dan tampilan juga diberikan dalam rangka memahami konsep learning digital.

ANALISIS DESAIN INSTRUKSIONAL

| KONDISI MOOC | MASUKAN |
|--|---|
| Skenario pembelajaran masih kaku, belum bisa menginterpretasi pembelajaran mandiri | Lebih baik memilih model desain pembelajaran, seperti penggunaan struktur modul (best practice) untuk diterapkan pada skenario. Sebagai contoh untuk tiap pertemuan selalu diawali dengan apersepsi dan diakhiri dengan evaluasi, dsb |
| Petunjuk pembelajaran kurang lengkap | Penggunaan video untuk menyampaikan petunjuk pembelajaran akan lebih mudah diingat dibandingkan dengan teks yang dikemas dalam sebuah tampilan. |

Gambar 3 Kondisi dan Pemberian Masukan terhadap LMS BPSDMD

Setelah diberikan masukan kepada pengelola LMS BPSDMD selanjutnya diberikan juga beberapa langkah strategis untuk melakukan perbaikan pada berbagai aspek yang telah dinilai tadi. Pembentukan tim kecil sebagai pelaksana lapangan dari BPSDMD menjadikan proses ini lebih ringan.

Proses pengabdian dilanjutkan dengan memberikan ruang dialog dan konsultasi tentang pengelolaan learning manajemen sistem pendidikan dan pelatihan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Pengelola sistem pendidikan dan pelatihan BPSDMD meminta saran dan pertimbangan untuk perbaikan serta pengembangan Sip Tenan. Ruang dialog antara pengelola dan praktisi yang ahli

dalam learning manajemen sistem dilakukan secara langsung sehingga dapat diketahui langkah yang harus diambil untuk mengembangkan Sip Tenan menjadi lebih baik lagi.

D. SIMPULAN

Pengabdian peningkatan kinerja aparatur sipil negara provinsi Jawa Tengah melalui pemahaman pengelolaan learning manajemen sistem pendidikan dan pelatihan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Pengabdian dilakukan melalui OJT (on the job training) yang diikuti oleh pengelola LMS BPSDMD Jawa Tengah. Proses pengabdian diawali dengan pemberian pemahaman mengenai LMS dan proses pengelolaannya. Selain itu, juga dilakukan analisis kondisi LMS yang dijalankan oleh BPSDM Jawa Tengah sehingga diperoleh saran dan masukan yang berguna dalam mengembangkan LMS. Proses perbaikan dan pengembangan LMS pelatihan merupakan bagian dari upaya yang dilakukan untuk mengembangkan kinerja ASN Provinsi Jawa Tengah.

E. DAFTAR PUSTAKA

Barringer, A., Hunter, B. A., Salina, D. D., & Jason, L. A. (2016). Empowerment and Social Support : Implications for Practice and Programming Among Minority Women with Substance Abuse and

Criminal Justice Histories. *The Journal Of Behavioral Health Services & Research*, 1–13. <https://doi.org/10.1007/s11414-016-9499-6>

Editor, R. C. R. (2013). *Encyclopedia of Terminology for Educational Communications and Technology*. In *Encyclopedia of Terminology for Educational Communications and Technology*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-6573-7>

García, M. G., López, C. B., Molina, E. C., Casas, E. E., & Morales, Y. A. R. (2016). Development and evaluation of the team work skill in university contexts. Are virtual environments effective? *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 13(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s41239-016-0014-1>

Henk, M. (2010). Developing and implementing a moodle-ares integration for physical and electronic reserves at a small liberal arts college. *Journal of Interlibrary Loan, Document Delivery and Electronic Reserve*, 20(3), 149–158. <https://doi.org/10.1007/s11414-016-9499-6>

- doi.org/10.1080/1072303X.2010.488971
- J.Dahlgaard, J., Kristensen, K., & K.Kanji, G. (2002). *Fundamentals of Total Quality Management*. Taylor & Francis.
- Lin, C. Y., Wu, F. G., Chen, T. H., Wu, Y. J., Huang, K., Liu, C. P., & Chou, S. Y. (2011). Using interface design with low-cost interactive whiteboard technology to enhance learning for children. *Lecture Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)*, 6768 LNCS(PART 4), 558–566. https://doi.org/10.1007/978-3-642-21657-2_60
- Psychogios, A. G., & Priporas, C.-V. (2007). Understanding total quality management in context: qualitative research on managers' awareness of TQM aspects in the Greek service industry. *The Qualitative Report*, 12(1), 40–66. Retrieved from <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR12-1/index.html>
- Sarker, M. F. H., Mahmud, R. Al, Islam, M. S., & Islam, M. K. (2019). Use of e-learning at higher educational institutions in Bangladesh: Opportunities and challenges. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 11(2), 210–223. <https://doi.org/10.1108/JARHE-06-2018-0099>
- Thomas, P. V., & Jose, S. (2018). Engaging and promoting young women ' s entrepreneurship : A challenge to social work. <https://doi.org/10.1177/0020872818783243>
- Trombly, C. E. (2020). Learning in the time of COVID-19 : capitalizing on the opportunity presented by the pandemic. <https://doi.org/10.1108/JPCC-05-2020-0016>
- Wongnaa, C. A., & Boachie, W. K. (2018). Perception and adoption of competency-based training by academics in Ghana. *International Journal of STEM Education*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s40594-018-0148-x>
- Yildiz Durak, H. (2019). Examining the acceptance and use of online social networks by preservice teachers within the context of unified theory of acceptance and use of technology model. In *Journal of Computing in Higher Education (Vol. 31)*. <https://doi.org/10.1007/s12528-018-9200-6>