

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan unit kerja setingkat eselon 1, dibawah Kementerian Hukum dan Ham Republik Indonesia. Sebelumnya merupakan Pusdiklat Departemen Kehakiman, yaitu unit eselon 2 dibawah Departemen Kehakiman. Kemudian pada tanggal 2 November 2006 ditetapkan menjadi BPSDM Hukum dan Ham melalui Peraturan Presiden RI No. 91 Tahun 2006 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara RI. BPSDM memiliki logo seperti pada Gambar 1.1 (BPSDM Hukum dan Ham, 2021).



Gambar 1.1 Logo BPSDM Hukum dan Ham.

BPSDM Hukum dan Ham memiliki peran sebagai unit kerja pengembangan kompetensi SDM Aparatur Hukum dan HAM, yang membawahi:

1. Pusat Pengembangan Diklat Fungsional dan HAM,
2. Pusat Pengembangan Diklat Teknis dan Kepemimpinan,
3. Pusat Penilaian Kompetensi, Politeknik Ilmu Pemasaryakatan (POLTEKIP),
4. Politeknik Imigrasi (POLTEKIM),
5. Balai Diklat Hukum dan HAM Kepulauan Riau,
6. Balai Diklat Hukum dan HAM Jawa Tengah,
7. Balai Diklat Hukum dan HAM Sulawesi Utara.

Keberadaan BPSDM Hukum dan HAM merupakan ujung tombak Kementerian Hukum dan HAM dalam pengembangan kompetensi ASN Kementerian Hukum dan HAM. Tanggung jawab yang semakin besar ini semakin menguat manakala kita merujuk pada data demografi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dimana Kemenkumham memiliki 62.442 orang pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsinya pada unit-unit Pusat dan Daerah serta ratusan Unit pelaksana Teknis (UPT) di seluruh Indonesia. Belum lagi tuntutan peran mengiringi perkembangan lingkungan (utamanya eksternal) dimana masyarakat semakin kritis menuntut peran maksimal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam pelayanan publik. Dengan demikian organisasi ini memiliki kewajiban pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap aparatur Hukum dan HAM agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan di Bidang Hukum dan HAM sebaik-baiknya. Perkembangan substansi pengembangan aparatur sipil negara (ASN) seiring berlakunya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dengan demikian menjadi prospektif baru dalam pelaksanaan tugas BPSDM Hukum dan HAM.

Berikut merupakan visi, misi, dan tata nilai yang dianut oleh BPSDM Hukum dan HAM:

Visi: Masyarakat Memperoleh Kepastian Hukum

Misi:

1. Mewujudkan peraturan perundang-undangan yang berkualitas;
2. Mewujudkan pelayanan hukum yang berkualitas;
3. Mewujudkan penegakan hukum yang berkualitas;
4. Mewujudkan penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan Hak Asasi Manusia;
5. Mewujudkan layanan manajemen administrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan
6. Mewujudkan aparatur Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang profesional dan berintegritas.

Tata Nilai: P-A-S-T-I. yaitu:

1. Profesional: Aparatur Kementerian Hukum dan HAM adalah aparat yang bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi melalui penguasaan bidang tugasnya, menjunjung tinggi etika dan integritas profesi;
2. Akuntabel: Setiap kegiatan dalam rangka penyelenggaraan pemerintah dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku;
3. Sinergi: Komitmen untuk membangun dan memastikan hubungan kerjasama yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan untuk menemukan dan melaksanakan solusi terbaik, bermanfaat, dan berkualitas;
4. Transparan: Kementerian Hukum dan HAM menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai;
5. Inovatif: Kementerian Hukum dan HAM mendukung kreatifitas dan mengembangkan inisiatif untuk selalu melakukan pembaharuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya.

Salah satu layanan BPSDM Hukum dan HAM adalah Rumah Belajar Hukum dan HAM atau biasa disebut Rumbel yang berfungsi memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN Kementrian Hukum dan HAM. Rumbel digunakan sejak 2020 lalu, sebagai strategi BPSDM Hukum dan Ham untuk mewujudkan smart ASN dan memerangi ASN buta belajar. Rumbel menjadi jembatan informasi antara pengembangan kompetensi dan standar kompetensi jabatan structural maupun kompetensi jabatan fungsional sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh instansi terkait. Didalam aplikasi Rumah belajar, terdapat ratusan *e-book* yang dapat diakses sesuai dengan minat dan kebutuhan ASN. Selain itu, ASN juga dapat mengikuti uji kompetensi untuk melihat peta kompetensi yang dimiliki serta

keahlian apa yang perlu dikembangkan. Rumbel memiliki logo seperti yang ditampilkan pada Gambar 1.2.



Gambar 1.2 Logo Rumah Belajar Hukum dan Ham.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Saat ini dunia tengah menghadapi arus revolusi industri 4.0, yang ditandai oleh kehadiran berbagai teknologi seperti *Internet of Things (IoT)*, *Artificial Intelligence (AI)*, *big data*, dan teknologi lainnya yang semakin mendorong semua sektor untuk melakukan digitalisasi. Tak terkecuali pada sektor pemerintahan, digitalisasi dilakukan sebagai salah satu bentuk pelayanan kepada masyarakat demi tercapainya pelayanan publik yang efektif, efisien, dan responsive (Faedlulloh et al., 2020).

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki 270,20 juta penduduk pada tahun 2020 (Badan Pusat Statistik, 2020). Tentu tidak mudah untuk memberikan pelayanan yang maksimal dengan menjangkau seluruh daerah mengingat Indonesia merupakan negara kepulauan. Oleh karena itu, untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap jumlah penduduk yang begitu besar, pemerintah telah melakukan digitalisasi dengan menerapkan pelayanan pemerintahan berbasis teknologi informasi atau yang biasa disebut *electronic government (e-government)*.

E-government dapat diartikan sebagai sistem pengelolaan layanan publik berdasarkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan yang disediakan oleh Pemerintah kepada *stake holder*-nya, meningkatkan transparansinya, melakukan perbaikan pada operasinya dan mencapai manajemen yang lebih efisien di lingkungan yang berbeda di mana ia beroperasi (Janita & Miranda, 2018). Untuk mendukung penerapan *e-*

government, pemerintah telah mengesahkan peraturan ataupun perundang-undangan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Undang-undang No.11 tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE).
- b) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenpanRB) no. 06 Tahun 2011 tentang Tata Naskah Dinas Elektronik (TNDE)
- c) Peraturan Presiden Republik Indonesia No.95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Dengan diterbitkannya peraturan dan undang-undang tersebut, diharapkan *e-government* dalam tata kelola pemerintahan dapat menjadi salah satu cara mewujudkan reformasi birokrasi dalam peningkatan kualitas pelayanan publik dan mencapai Visi Indonesia 2024, yaitu Birokrasi Berkelas Dunia (Bappenas, 2019).

Namun pada implementasinya, berdasarkan laporan *E-Government Development Index* atau EGDI yang dirilis Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) Tahun 2020, Indonesia masih menduduki peringkat ke-88 dunia atas pengembangan dan pelaksanaan *e-Government* atau Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) seperti yang ditampilkan pada Gambar 1.3 (United Nations, 2020). Nilai tersebut masih rendah jika dibandingkan dengan negara-negara di kawasan Asia Tenggara (ASEAN). Untuk tingkat ASEAN, di atas Indonesia ada Singapura (peringkat ke-11 dunia), Malaysia (ke-47), Thailand (ke-57), Brunei Darussalam (ke-60), Filipina (ke-77), dan Vietnam ke-86.



Gambar 1.3 Peringkat Indonesia dalam Laporan *E-Government Development Index* atau EGDI Tahun 2020.

Sumber : *United Nations*, 2020

Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa perkembangan *e-government* di Indonesia belum optimal. Artinya masih perlu dilakukan pengembangan kualitas *e-government*. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan implementasi dan pengembangan *e-government* adalah Sumber Daya Manusia, dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Karena ASN secara langsung berhubungan dengan sistem pemerintahan secara langsung baik sebagai pengembang, pengelola, ataupun pengguna *e-government*. Oleh karena itu, kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu ditingkatkan agar *e-government* semakin berkualitas, inovatif, efektif, efisien, dan resposif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Saat ini, pemerintah mengkampanyekan program “*Smart ASN*” sebagai konsepsi dan nilai baru yang perlu diinternalisasi bagi Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan birokrasi Indonesia. Hal ini sejalan dengan salah satu prioritas pemerintah pada *roadmap* “*Making Indonesia 4.0*”, yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). *Smart ASN* dapat diartikan sebagai aparatur yang memiliki profil nasionalisme, integritas, wawasan global, *hospitality*, *networking*,

teknologi informasi, bahasa asing dan *entrepreneurship* yang berperan sebagai *digital talent* dan *digital leader* yang mendukung transformasi birokrasi di Indonesia (Kemenpan-RB, 2019). Smart ASN adalah harapan di tengah kondisi birokrasi Indonesia yang masih berjalan tidak efektif (Faedlulloh et al., 2020). Dengan terwujudnya *smart* ASN, akan terwujud pula tata kelola birokrasi dan sistem pemerintahan yang memiliki nilai efektivitas, efisiensi, equity, dan ekonomis (Kementerian Kesehatan, 2020). Melalui upaya tersebut, tujuan reformasi birokrasi menjadi birokrasi berkelas dunia dapat terwujud (Faedlulloh et al., 2020).

Dalam agenda reformasi birokrasi di Indonesia, Smart ASN ditargetkan bisa tercapai pada tahun 2024. Tercapainya Smart ASN 2024 juga sejalan dengan terbentuknya nilai Apartur Sipil Negara 2024, yakni 1) beretika, 2) berpikir strategis, 3) berkolaborasi, 4) berkeputusan tegas, 5) berinovasi, dan 6) bekerja tuntas (Subagja, 2017). Untuk merealisasikan *Smart* ASN, Kemenpan RB telah memiliki strategi 6P, yakni 1) perencanaan, 2) perekrutan dan seleksi, 3) pengembangan kapasitas, 4) penilaian kinerja dan penghargaan, 5) promosi, rotasi dan karir, dan 6) peningkatan kesejahteraan (Kemenpan-RB, 2019). Strategi tersebut saling berkaitan erat satu sama lain dan memiliki urgensi yang sama (Faedlulloh et al., 2020).

Secara kelembagaan, BKN telah mencanangkan sedikitnya enam langkah strategis dalam mewujudkan Smart ASN yakni 1) Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menggunakan CAT, 2) Pengembangan pola karier, 3) pengembangan kompetensi, 4) pengembangan karier, 5) promosi melalui seleksi terbuka, dan 6) Rencana Suksesi (BKN, 2019). Strategi-strategi tersebut pada dasarnya sudah tersurat dalam Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN. Sebagai upaya untuk mendukung strategi-strategi tersebut, setiap kementerian membuat program yang bertujuan mengembangkan kompetensi ASN.

Untuk mendorong percepatan menuju terwujudnya *Smart* ASN, Kementerian Hukum dan Ham RI mengadopsi strategi *Corporate University* (CorpU) sebagai bentuk transformasi model pendidikan dan pelatihan agar pembelajaran tetap

relevan dengan kondisi era disrupsi seperti sekarang. CorpU menjadi pilihan untuk meningkatkan kualitas pegawai, dengan pendekatan sebagai bagian dari organisasi pembelajar. Kemenkumham CorpU dengan seluruh komponen organisasi memiliki maksud untuk menjamin *link* and *match* antara pembelajaran dengan peningkatan kinerja (Muh. Khamdan, 2020).

Sebagai implementasi strategi CorpU, BPSDM Hukum dan Ham sebagai salah satu unit Kemenkumham yang berfungsi melaksanakan pengembangan sumber daya manusia memfasilitasi sebuah layanan bernama “Rumah Belajar”. Rumah Belajar dibangun untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya dilingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham). Sebagaimana tercantum pada Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020, bahwa setiap ASN memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam pengembangan kompetensi, yaitu minimal 20 jam pelajaran dalam 1 tahun. Atas dasar kebutuhan tersebut, Rumah Belajar hadir sebagai aplikasi yang dapat diakses secara mandiri oleh ASN untuk mendapatkan informasi pengembangan kompetensi. Rumah Belajar menjadi jembatan informasi antara pengembangan kompetensi dan standar kompetensi jabatan struktural maupun kompetensi jabatan fungsional sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh instansi terkait.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan data internal yang penulis peroleh, jumlah pengguna Rumah Belajar saat ini baru mencapai 20.507 dari total sebanyak 62.442 ASN yang berada di Kemenkumham seluruh Indonesia. Jumlah ini masih minim, maka dari itu diperlukan strategi untuk meningkatkan minat ASN dalam mengadopsi Rumah Belajar. Namun, untuk menetapkan strategi tersebut, perlu dilakukan evaluasi terlebih dahulu sebagai dasar untuk mengetahui bagaimana penerimaan Rumah Belajar sejauh ini dari persepsi penggunanya. Walaupun ASN bisa saja diwajibkan menggunakan Rumah Belajar dengan diberlakukannya Surat Keputusan dari yang departemen yang berwenang, namun penggunaannya tentu tidak akan berjalan maksimal apabila ASN menggunakan hanya sekedar untuk memenuhi kewajiban. Dalam artian, mereka tidak merasakan

manfaatnya, tidak pula menikmati penggunaannya. Oleh karena itu, tetap perlu dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mendorong penerimaan Rumah Belajar berdasarkan persepsi penggunanya.

Menurut wawancara dengan Bapak Dr. Asep Kurnia, S.E., M.M., selaku Kepala BPSDM Hukum dan HAM pada 12 Desember 2021, BPSDM Hukum dan HAM sebagai pelopor Rumah Belajar menjadi unit percontohan. Saat ini jumlah pengguna Rumah Belajar di BPSDM Hukum dan HAM merupakan yang terbanyak dibandingkan dengan unit lainnya, yaitu mencapai 85%. Diharapkan Rumah Belajar dapat betul-betul diterima oleh ASN di BPSDM Hukum dan HAM sebelum diterima oleh ASN di unit lain. Oleh karena itu, dengan penelitian ini diharapkan diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penerimaan Rumah Belajar oleh ASN di BPSDM Hukum dan HAM.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, pesatnya transformasi digital saat ini mendorong organisasi untuk melakukan adopsi teknologi. Teknologi pembelajaran merupakan salah satu bentuk inovasi teknologi untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Proses tersebut bukanlah hal yang mudah. Agar berjalan lancar, organisasi harus menyiapkan diri dan strategi dalam menghadapi dampak positif maupun negatif dari adopsi teknologi tersebut.

Proses adopsi teknologi pembelajaran yang optimal dan efisien dapat memberikan pengaruh positif bagi instansi. Namun, pengaruh positif tersebut belum bisa dirasakan apabila penggunaannya masih minim atau tingkat penerimaannya oleh pengguna masih rendah. Seperti yang terjadi pada Rumah Belajar, sebagai bentuk adopsi teknologi untuk peningkatan kompetensi ASN di Kementerian Hukum dan HAM. Banyaknya manfaat yang dapat dirasakan dari penggunaan Rumah Belajar, berbanding terbalik dengan penggunaannya yang masih minim. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang mendorong penerimaan Rumah Belajar dari persepsi penggunanya.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah di sebutkan, maka pertanyaan penelitian yang akan dijawab pada penelitian ini, yaitu:

1. Faktor-faktor apa saja yang mendorong penerimaan teknologi pembelajaran Rumah Belajar oleh ASN di BPSDM Hukum dan HAM?
2. Faktor apa yang memiliki nilai kontribusi tertinggi pada penerimaan teknologi pembelajaran Rumah Belajar oleh ASN di BPSDM Hukum dan HAM?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka diketahui tujuan penelitian yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong penerimaan teknologi pembelajaran Rumah Belajar oleh ASN di BPSDM Hukum dan HAM.
2. Untuk mengetahui faktor yang memiliki nilai kontribusi tertinggi pada penerimaan teknologi pembelajaran Rumah Belajar oleh ASN di BPSDM Hukum dan HAM.

1.6 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini semoga dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai penerimaan teknologi pada aplikasi Rumah Belajar Hukum dan HAM yang dapat menjadi referensi bagi penelitian yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan adalah sebagai berikut:

- a) Bagi instansi terkait, menambah informasi lebih dalam untuk pengembangan aplikasi Rumah Belajar Hukum dan HAM maupun untuk penetapan strategi dalam mencetak ASN yang kompeten melalui Rumah Belajar.
- b) Bagi pengembang aplikasi Rumah Belajar, diharapkan dapat menjadi acuan bagaimana penerimaan Rumah Belajar dari persepsi ASN yang sudah menggunakannya, menjadikan hal tersebut sebagai bahan evaluasi.
- c) Bagi unit eselon satu lainnya di Kementrian Hukum dan HAM, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan penggunaan Rumah Belajar.

1.7 Sistematika Penulisan Tesis

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tesis.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.