

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah komponen kunci penggerak roda pemerintahan. Kapasitas dan kompetensi ASN perlu dikembangkan secara berkelanjutan untuk mendukung efektivitas lembaga pemerintahan serta pencapaian tujuan-tujuan utama pembangunan. Upaya untuk meningkatkan kapasitas dan kualifikasi ASN secara berkelanjutan memerlukan penyusunan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Capital Development Plan*) yang komprehensif, yang didasarkan pada analisis kebutuhan kompetensi yang harus dipenuhi sebagai arahan pelaksanaan program pengembangan Sumber Daya Manusia/pegawai.¹

Peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam kesuksesan perkembangan suatu negara bagi badan-badan pemerintah. Ini disebabkan oleh peran penting manusia dalam proses pembangunan, baik sebagai subjek maupun objek. Strategi SDM yang efektif juga melibatkan aspek kompetensi manusia dalam berbagai bidang, termasuk keterampilan teknis, pemahaman konseptual, dan keterampilan interpersonal. Tren ini memiliki implikasi yang menekankan pentingnya kontribusi aktif dari seluruh anggota organisasi, khususnya pegawai. Dengan perkembangan ini, peran SDM semakin dihargai, terutama dalam konteks kompetensi yang diperlukan untuk manajemen organisasi. Penghargaan terhadap kompetensi SDM sangat penting karena memengaruhi efektivitas kegiatan sebuah organisasi.² Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk melahirkan individu yang berkualitas dan berdaya saing agar dapat mendukung pembangunan nasional.

¹ Didit Setiabudi & Dewi Anggraini, "Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Nasional," *International Journal of Social and Public Administration* 1, no. 1 (2021).

² Eliana Sari, *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Menentukan Kebutuhan Pegawai Secara Tepat)* (Jakarta: Jayabaya University Press, 2009).

Pemerintah terus memperbaiki/menyempurnakan peraturan di bidang kepegawaian yaitu dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU. No. 20 Tahun 2023 pasal 49 menyebutkan bahwa setiap pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus-menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Dengan pengembangan kompetensi pegawai ASN tersebut, diharapkan dapat mewujudkan atau menciptakan pegawai ASN yang memiliki kompetensi tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan secara profesional.³

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat daya saing semakin tinggi, hal tersebut menuntut adanya peningkatan kemampuan Sumber Daya Manusia, terutama kemampuan pegawai ASN, dalam menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat. Kompetensi pegawai ASN berperan penuh dalam menjawab tantangan dan perubahan zaman yang dinamis. Kompetensi tersebut dapat berpengaruh dan berdampak buruk terhadap kinerja organisasi, apabila kompetensi yang dimiliki oleh pegawai ASN tidak dikembangkan. Pegawai ASN di Indonesia menjadi salah satu cerminan kondisi birokrasi yang ada di Indonesia, bahwasannya pembenahan pada tubuh ASN menjadi urgensi guna mengurangi hambatan dalam mewujudkan visi Indonesia 2045.⁴

Terlepas dari kemajuan teknologi dan sumber daya organisasi yang lain, faktor manusia tetap bepegang dalam peranan penting untuk kesuksesan organisasi. Pengembangan kompetensi pegawai ASN dihadapkan pada permasalahan baik internal maupun eksternal pemerintah. Hasil kajian Lembaga Administrasi Negara memetakan di Indonesia setidaknya ada lima masalah pada pengembangan kompetensi ASN diantaranya yakni Pertama, penyusunan kebijakan pengembangan kepegawaian sekarang belum didasarkan pada analisa kebutuhan diklat. Kedua, Pengembangan kapasitas ASN belum melibatkan rencana pembangunan di tingkat nasional dan daerah. Ketiga, di

³ Makripudin & Karjono, *Pengembangan Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana Di Era Revolusi Industri 4.0* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2021), 2.

⁴ Neneng Lestari, Seno Andri, Adianto, "Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai," *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 9, no. 2 (2021).

tingkat organisasi, kurangnya keterikatan diantara rencana pembangunan nasional atau daerah menyebabkan ketidakjelasan rencana pengembangan pegawai dan rencana strategis yang disusun. Keempat, pengembangan kompetensi diartikan secara sempit sebagai pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara klasikal. Kelima, pengembangan kompetensi dilaksanakan secara terpisah dari kebijakan pola karir.⁵

Permintaan akan kompetensi menjadi suatu kebutuhan yang tidak bisa dihindari, terutama ketika terkait dengan percepatan perubahan teknologi dan harapan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas dan akuntabel. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Jusmin yang mengatakan jika *Finding high competence will encourage employees to feel more satisfied with their work*. Yang berarti bahwa kompetensi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.⁶

Sumber daya manusia di suatu organisasi pemerintahan memiliki peranan strategis yang sangat penting. Mereka merupakan aset dan potensi utama dalam mencapai tujuan organisasi dan memastikan kelangsungan eksistensinya. Tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi merupakan tugas bersama bagi seluruh anggota aparatur di lingkungan tersebut. Reformasi birokrasi diperlukan untuk memperbaiki manajemen sumber daya manusia. Aparatur harus bisa beradaptasi dengan era reformasi ini dengan terus meningkatkan kompetensi mereka, sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang berkualitas, tinggi, dan profesional dalam menjalankan peran sebagai penyelenggara negara. Langkah-langkah ini sangat penting bagi instansi pemerintah untuk menghadapi tuntutan dari lingkungan strategis, seperti kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, globalisasi, peningkatan daya saing bangsa, serta harapan masyarakat terhadap pemerintah pusat dan daerah yang terus berkembang seiring dengan dinamika masyarakat.⁷

⁵ Setiabudi & Dewi Angraini, "Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Nasional."

⁶ Triono Nugroho, Anita Erari, Sandra Sukmaning Adji, "The Effectsof Leadership, Competence, and Organizational Culture on Employee Performance Mediated By Employee Satisfaction," *Britain International of Humanities and Social Sciennes* 3, no. 2 (2021).

⁷ Rati Sumanti, "Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Daerah: Tantangan Dan Peluang," *Jurnal Transformasi Administrasi* 8, no. 2 (2018).

Berdasarkan keterangan dari Kepala Biro SDM Kemendikbudristek, Kemendikbudristek memiliki jumlah ASN yang lebih banyak dibanding Kementerian lain. Dengan jumlah SDM yang besar dan tersebar di seluruh Indonesia, Kemendikbudristek harus mampu memenuhi kebutuhan pengembangan dan peningkatan kompetensi ASN-nya. Dalam statistik pegawai yang dibuat oleh Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Kemendikbudristek, jumlah seluruh pegawai Kemendikbudristek per 30 Juni 2023 mencapai 120.731 pegawai dengan rincian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Jumlah Pegawai Kemendikbudristek Per Eselon I



Gambar 1.2 Jumlah Pegawai Kemendikbudristek Berdasarkan Jabatan

Sumber: PPID Kemendikbudristek

Sedangkan, dalam Rencana Strategis Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek tahun 2020-2024 memperlihatkan unsur-unsur yang menjadi kelemahan organisasi dari sisi lingkungan internal, diantaranya yaitu belum optimalnya kompetensi SDM dalam penguasaan teknologi informasi,

terbatasnya kualitas SDM sesuai dengan kebutuhan, dan sebagian besar pelatihan masih dilaksanakan secara klasikal/luring.⁸

Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek sebagai lembaga yang menjalankan amanah Undang-Undang untuk memberikan pelayanan publik berdasarkan pada Permendikbudristek No. 28 tahun 2021 memiliki tugas untuk melaksanakan penyiapan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia pendidikan dan kebudayaan. Pada dasarnya sebelum Reformasi Birokrasi Tematik ditetapkan, Pusdiklat telah melaksanakan transformasi dalam pelayanan pembangunan sumber daya manusia di Kemendikbudristek dan berupaya terus mengoptimalkannya. Terhadap hal itu, Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek bertanggungjawab membangun sumber daya manusia, yaitu ASN yang memiliki kompetensi dan kapabilitas tersebut. Di era digital ini, tantangan mewujudkan ASN yang kompeten dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta mewujudkan tujuan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, di tengah kemajemukan yang sangat beragam ini akan semakin berat.

Berdasarkan Renstra Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek 2020-2024, jumlah SDM yang tersedia per Juni 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah SDM Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek Berdasarkan Jabatan Struktural

Bidang/Bagian	Pendidikan					Jumlah
	SMA	D3	S1	S2	S3	
Kepala Pusdiklat	-	-	-	-	1	1
Kepala Bagian Tata Usaha	-	-	-	1	-	1
Jabatan Pelaksana	5	2	33	10	-	50
Jabatan Fungsional	-	-	4	17	5	26
Total	5	2	37	28	6	78

⁸ Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek, *Rencana Strategis Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek 2020-2024*, 2023.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek dengan Jabatan Fungsional

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah Pegawai
1.	Analisis Kepegawaian Ahli Muda	1
2.	Arsiparis Ahli Muda	1
3.	PTP Ahli Muda	1
4.	PTP Ahli Pertama	2
5.	Widyaiswara Ahli Utama	4
6.	Widyaiswara Ahli Madya	12
7.	Widyaiswara Ahli Muda	4
8.	Pranata Humas Ahli Muda	1
Total		26

Sumber: *Renstra Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek 2020-2024*

Jika dilihat dengan data yang ada, jumlah pegawai Kemendikbudristek yang mencapai ratusan ribu pegawai berbanding terbalik dengan jumlah pegawai Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek. Oleh karena itu, jika seluruh pegawai dilatih secara konvensional melalui pihak pusdiklat yang hanya memiliki sedikit pegawai tentu memerlukan waktu yang banyak.

Sementara itu, amanat Undang-Undang yang menjelaskan bahwasannya setiap PNS berhak memperoleh 20 Jam Pelajaran (JP) pengembangan kompetensi dalam setahun, dan maksimal 24 JP bagi PPPK. Hal ini tentu saja menjadi permasalahan bagi Kemendikbudristek khususnya bagi Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek untuk dapat menangani pengembangan kompetensi bagi ratusan ribu pegawai jika pelaksanaan pengembangan kompetensi dilaksanakan secara konvensional klasikal. Untuk memenuhi pemenuhan pengembangan kompetensi, maka perlu didorong adanya inovasi dalam model pelatihan konvensional untuk bertransformasi menjadi pelatihan secara digital. Sesuai dengan arahan Presiden RI mengenai Reformasi Birokrasi tematik yang menuntut agar program-program yang ada pada Kementerian dan Lembaga dapat memberikan dampak pada empat tema makro yang diantaranya

adalah digitalisasi administrasi pemerintahan. Untuk itu peran Sumber Daya Manusia mutlak diperlukan agar dapat memenuhi tuntutan organisasi.⁹

Berdasarkan hasil *grand tour observation*/pra penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara dengan Ketua Tim Kerja Wiyata Kinarya Merdeka Belajar, Wiyata Kinarya Merdeka Belajar merupakan strategi pengembangan kompetensi ASN melalui pemanfaatan seluruh sumber daya yang ada dari segi pengetahuan dan juga keterampilan. Didukung dengan adanya dasar hukum yang melandasi pelaksanaan kegiatan ini, menjadikan eksistensi Wiyata Kinarya Merdeka Belajar semakin penting. Wiyata Kinarya Merdeka Belajar hadir melalui pemanfaatan teknologi digital dengan bentuk *corporate university* yang juga menerapkan sistem Merdeka Belajar, dengan tujuan agar para pegawai bisa belajar kapan saja dan di mana saja. Ada dua tujuan utama terlaksananya Wiyata Kinarya Merdeka Belajar ini, yang pertama pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kinerja kementerian dan yang kedua untuk mengembangkan kapabilitas pegawai itu sendiri. Konsep *corporate university* yang diterapkan pada Wiyata Kinarya Merdeka Belajar ini juga merupakan hasil dari digitalisasi pengembangan kompetensi yang ada. Terutama kesempatan untuk belajar secara daring dimasa sekarang ini sudah sangat terbuka dan hal tersebut dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan. Sistem ini juga dinilai untuk dapat melihat celah maupun peluang dari masing-masing satuan kerja yang ada dengan lebih mudah.

Di tengah perubahan yang dinamis seperti saat ini, Wiyata Kinarya Merdeka Belajar menyediakan *platform* untuk meningkatkan kompetensi pegawai berdasarkan kebutuhan organisasi. Jadi, tidak bisa secara sembarang mengambil kompetensi yang memang tidak dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan. Pelatihan yang telah dijalankan Wiyata Kinarya Merdeka Belajar selama ini kebanyakan mengenai pelatihan yang bersifat *mandatory*, dimana pelatihan ini bersifat wajib untuk diikuti oleh seluruh pegawai ASN Kemendikbudristek. Wiyata Kinarya Merdeka Belajar ini juga memiliki 5 Standar Operasional Prosedur yaitu POS AP (Prosedur Operasional Standar

⁹ Novia Nurul Ba'diah, "Digitalisasi Model Pelatihan Untuk Pengembangan Kompetensi Pegawai Kemendikbudristek Melalui Platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar," *Journal on Education* 6, no. 1 (2023).

Administrasi Pemerintahan) untuk berbagi pengetahuan pada sistem manajemen pengetahuan, POS AP (Prosedur Operasional Standar Administrasi Pemerintahan) pembuatan kelas *e-learning* pada sistem manajemen pembelajaran, POS AP (Prosedur Operasional Standar Administrasi Pemerintahan) pendaftaran mitra penyelenggara keterampilan, POS AP (Prosedur Operasional Standar Administrasi Pemerintahan) penjaminan mutu pelatihan, dan POS AP (Prosedur Operasional Standar Administrasi Pemerintahan) rekognisi pengembangan kompetensi.

Dengan hadirnya teknologi digital Wiyata Kinarya Merdeka Belajar ini dijadikan sebagai strategi. Wiyata kinarya merdeka belajar ini bisa disebut sebagai *corporate university* untuk menggambarkan bahawa pegawai itu nanti bisa belajar kapan saja dan dimana saja dan bisa memilih apa yang diperlukan di dalam berkompentensi. Tujuan pengembangan kompetensi pegawai melalui *platform* Wiyata Kinarya Merdeka Belajar ada dua, yaitu untuk meningkatkan kinerja kementerian dan untuk mengembangkan kapabilitas pegawai, jadi tujuan ke organisasinya yaitu kinerja, sementara ke individunya yaitu kapabilitas.

Untuk melancarkan program Wiyata Kinarya Merdeka Belajar dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kemendikbudristek, Wiyata Kinarya Merdeka Belajar atau *Corporate University* mempunyai struktur yang terdiri dari tim pengarah dan tim pelaksana. *Platform* Wiyata Kinarya Merdeka Belajar adalah karakteristik komunikasi belajar yang akan mendukung manajemen talenta dalam menentukan strategi, jenis, dan jalur pengembangan kompetensi yang tepat berdasarkan pemetaan pegawai sehingga proses pengembangan kompetensi sumber daya manusia menjadi lebih mudah. Dengan meningkatnya kompetensi SDM Kemendikbudristek maka diharapkan kinerja secara individu SDM tersebut meningkat dan akan berdampak kepada kinerja organisasi yang memang perlu terobosan besar agar peningkatan kompetensi sumber daya manusia terfasilitasi, tercatat, dan terdokumentasi dengan baik dalam sebuah sistem yang terintegrasi.

Sumber belajar dapat berupa video, audio, *blog*, *e-book*, audio, siniar, biografi pejabat dan sebagainya, lalu narasumber bisa berasal dari pejabat, pakar, praktisi, seniman, budayawan, sejarawan dan sebagainya. Wiyata Kinarya Merdeka Belajar menggunakan gerbang masuk tunggal untuk mengakses berbagai sarana belajar dan manajemen pengetahuan yang terintegrasi dengan sistem informasi pengembangan kompetensi di Pusdiklat pegawai, semua unit kerja dapat melakukan proses pengembangan kompetensi SDM dengan koordinasi verifikasi dan penjaminan mutu dari Pusdiklat pegawai, yang pada akhirnya peningkatan kompetensi SDM yang unggul melalui *Corporate University* Merdeka Belajar akan meningkatkan kinerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Dilihat dari hasil survey evaluasi yang sudah dilakukan oleh pihak Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek ini, melalui dua pelatihan yaitu Pelatihan Literasi Digital dan Sosialisasi Pencegahan Tiga Isu Kekerasan di Lingkungan Kerja, sebanyak 27,8% dan 43% pegawai dari keseluruhan jumlah pegawai yaitu sekitar 120.420 merasa dapat menerapkan apa yang telah dipelajari di Wiyata Kinarya Merdeka Belajar ini dan sebagian besar pegawai sebanyak 93,8% dan 97,37% menjawab tertarik untuk mengikuti pelatihan lainnya melalui Wiyata Kinarya Merdeka Belajar. Hal ini merupakan contoh dampak yang signifikan dari adanya respon positif pegawai terhadap adanya pengembangan kompetensi melalui strategi Wiyata Kinarya Merdeka Belajar.

Beberapa hal yang menjadi faktor kunci yang dipertimbangkan dalam menilai keberhasilan pengembangan kompetensi pegawai melalui Wiyata Kinarya Merdeka Belajar ini diantaranya adalah angka partisipasi dan juga pengetahuan/pengalaman baru yang diperoleh pegawai. Selama Wiyata Kinarya Merdeka Belajar ini berjalan/direalisasikan terdapat beberapa kendala dan tantangan yang dihadapi seperti kemampuan literasi digital dari para pegawai itu sendiri, generasi *baby boomers* yang mendominasi, kapasitas yang terbatas dan juga fasilitas pada aktivitas yang ada di *platform* Wiyata Kinarya Merdeka Belajar yang hanya dikelola oleh 16 pegawai.

Pemanfaatan segala sumber daya internal Kemendikbudristek menjadi modal penting untuk upaya peningkatan atau pengembangan SDM. Sumber

daya internal Kemendikbudristek meliputi struktur organisasi yang mapan, nilai-nilai budaya kerja yang sudah terbangun, para pakar, praktisi, ahli, termasuk juga dukungan sumber daya teknologi informasi. Modal penting lain yang melekat pada Kemendikbudristek adalah jejaring kerja (*networking*) dengan berbagai pihak baik di dalam maupun di luar negeri.¹⁰

Dengan sumber daya internal dan eksternal tersebut, Kemendikbudristek membentuk sebuah *Corporate University* atau Wiyata Kinarya Merdeka Belajar yang merupakan strategi pengembangan kompetensi ASN Kemendikbudristek dengan pengintegrasian seluruh sumber daya dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan pengetahuan, kecakapan, dan sikap setiap individu dalam ekosistem “Merdeka Belajar” untuk mewujudkan SDM unggul. Wiyata Kinarya Merdeka Belajar menyatukan semua sarana, sumber belajar, pendekatan pembelajaran, dan pengembangan yang terintegratif, kolaboratif, dan dapat diakses oleh semua SDM Kemendikbudristek. Penggunaan gerbang masuk tunggal atau *single sign on* diterapkan untuk kemudahan bagi setiap ASN di Kemendikbudristek untuk menikmati berbagai fasilitas pengembangan pengetahuan guna peningkatan kompetensi menuju kinerja yang diharapkan. Manajemen pembelajaran (*learning management system*) dan manajemen pengetahuan (*knowledge management system*) yang telah ada di Kemendikbudristek seperti BELAJAR.ID (Pusdatin), PIJAR (Pusdiklat), SPADA dan SINTA (Ditjen Dikdiristek), DiDa (BBPPMPV BOE), SLiMS/Pustaka Digital, EPerpusdikbud, Repositori Institusi, Jurnal Elektronik Nasional, dan Jurnal Eelektronik Internasional (BKHM), dan sebagainya merupakan platform yang dapat dimanfaatkan semua SDM di Kemendikbudristek. Bahkan ada beberapa bagian di sarana belajar tersebut yang dapat diakses dan digunakan oleh masyarakat luas.¹¹

Oleh karena itu, untuk membahas lebih dalam mengenai konsep dan tahapan dari adanya program Wiyata Kinarya Merdeka Belajar yang dilakukan oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek terhadap pengembangan kompetensi ASN tersebut, maka dirasa perlu untuk diadakan penelitian dengan judul

¹⁰ Darmaesti, dkk, Manajemen Kinerja (Batam: Yayasan Cindekia Mulia Mandiri, 2023).

¹¹ Pusdatin Kemendikbudristek, “Peluncuran Wiyata Kinarya Merdeka Belajar,” accessed January 14, 2024, <https://Wiyata Kinarya Merdeka Belajar.kemdikbud.go.id/>.

”Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Kemendikbudristek Melalui Platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar”.

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berkaitan dengan adanya program peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek, maka untuk melihat berjalannya program tersebut diperlukan sebuah penelitian yang berfokus tentang “Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Kemendikbudristek Melalui Platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar”, yang dirumuskan pada subfokus penelitian sebagai berikut:

1. Konsep pengembangan kompetensi pegawai ASN Kemendikbudristek pada platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar.
2. Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai ASN Kemendikbudristek pada platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar.
3. Evaluasi pengembangan kompetensi pegawai ASN Kemendikbudristek pada platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus dan sub fokus di atas, dapat diketahui pokok pikiran bersifat umum yang ingin diteliti, sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep pengembangan kompetensi pegawai ASN Kemendikbudristek pada platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar?
2. Bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai ASN Kemendikbudristek pada platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar?
3. Bagaimana evaluasi pengembangan kompetensi pegawai ASN Kemendikbudristek pada platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar?

D. Tujuan Umum Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut, maka tujuan utama yang ingin diungkap dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara deskriptif mengenai konsep dan tahapan Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Kemendikbudristek Melalui Platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar.

E. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengetahuan dalam bidang mata kuliah yang telah dipelajari yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Kebijakan Pendidikan, yang penerapannya diperkaya melalui perolehan informasi dan data dilapangan mengenai Pengembangan Kompetensi ASN Kemendikbudristek Melalui Platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar.

b. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti maupun para pembaca mengenai gambaran Pengembangan Kompetensi ASN Kemendikbudristek Melalui Platform Wiyata Kinarya Merdeka Belajar, yang secara terperinci penelitian ini berguna untuk:

1) Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek

Sebagai gambaran, bahan masukan, dan saran untuk meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi pegawai agar menjadi lebih maksimal lagi. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan serta menyajikan solusi dan rekomendasi untuk menyempurnakan proses-proses yang menjadi temuan dalam penelitian.

2) Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan

Sebagai bahan kajian diskusi mengenai topik yang sudah dipelajari untuk memperdalam pemahaman, memperluas wawasan maupun membantu memperkaya referensi informasi yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi dan Wiyata Kinarya Merdeka Belajar.

3) Peneliti

Sebagai bahan untuk pembelajaran, mengasah keterampilan, memperluas pemahaman dan juga menambah pengalaman yang lebih mendalam tentang topik yang diteliti. Selain itu, dapat memberikan perspektif baru yang ditemukan saat melakukan penelitian.

4) Pembaca

Sebagai salah satu sumber informasi yang akan memberikan wawasan dan pengetahuan serta perspektif lain secara mendalam mengenai pengembangan kompetensi, terutama pada program Wiyata Kinarya Merdeka Belajar yang telah dilaksanakan di oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek.

