

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Pada era digital ini, perkembangan teknologi informasi semakin berkembang dengan pesat. Perkembangan teknologi ini juga berpengaruh terhadap berbagai sektor kehidupan, termasuk dunia pendidikan dan pelatihan. Pendidikan merupakan sesuatu yang penting karena melalui pendidikan dapat menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pengembangan SDM merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja pada suatu perusahaan ataupun organisasi<sup>1</sup>. Selain itu juga pada era ini dikenal dengan masa industri “*industrial age*” dan juga masa pengetahuan “*knowledge age*” yang berupaya untuk melakukan pemahiran keterampilan melalui pembiasaan diri dan juga pemenuhan kebutuhan hidup dalam berbagai hal yang didasari dengan pengetahuan<sup>2</sup>.

Saat ini, perkembangan zaman menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan jabatan. Untuk membentuk personal yang berkualitas, diperlukannya pengelolaan yang mewadahi SDM untuk terus berkembang dengan wajib melakukan pengembangan kompetensi yaitu dengan pemberian pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi yang ditetapkan oleh pemerintah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 49 ayat 1 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang saat ini telah mengalami pembaruan menjadi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 pasal 49 ayat 1<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Heny Wahyuni, Nur Ahyani, and Tahrun, “Implementasi Manajemen Model Teaching Factory Di SMK,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 1 (2022): 2781–2792.

<sup>2</sup> Zulfikar. M. R. Mardiyah, R.h., Aldriani, S.N.F., Chitta, F., “Pentingnya Keterampilan Belajar Di Abad 21 Sebagai Tuntutan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia” 71, no. 1 (2021): 63–71.

<sup>3</sup> Presiden Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara,” no. 202875 (2023): 1–44, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>.

Pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh ASN dapat dilakukan melalui kegiatan diklat yang menjembatani harapan dan kenyataan.

Dalam pelaksanaannya pengembangan kompetensi secara umum dalam bentuk kegiatan pelatihan saja, seperti diklat, bimbingan teknis, seminar, dan *workshop* yang konsep pembelajarannya hanya di dalam kelas. Namun sebenarnya pengembangan kompetensi tidak hanya dilakukan di dalam kelas saja, tetapi dapat memanfaatkan sarana pembelajaran pengembangan kompetensi yang berbasis digital. Karena berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Pasal 203 Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang disempurnakan dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 mengatur tentang kewajiban setiap ASN untuk melaksanakan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam periode 1 (satu) tahun. Perhitungan 1 (satu) jam pelajaran setara dengan 45 (empat puluh lima) menit pembelajaran<sup>4</sup>.

Setiap instansi Pemerintah wajib menyediakan wadah dan menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan melalui rencana kerja anggaran tahunan instansi. Tentunya hal ini yang mendasari PPK (Pejabat Pembuat Komitmen) untuk menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, melaksanakan pengembangan kompetensi serta melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai ASN. Untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, diperlukannya dalam memberikan sarana pembelajaran yang baik. Dalam proses pembelajaran, tentunya akan terjadi komunikasi guna tercapainya informasi dengan baik antara pemberi informasi dan penerima informasi. Untuk penyempurnaan komunikasi tersebut maka diperlukan alat komunikasi yang baik atau yang disebut media pembelajaran.

Dengan memfasilitasi sarana pembelajaran yang baik maka suatu informasi atau pesan yang disampaikan dapat tersalurkan dengan jelas. Media pembelajaran secara umum merupakan suatu bahan atau alat yang digunakan sebagai perantara untuk kegiatan belajar yang didalamnya terjadi kegiatan

---

<sup>4</sup> Lembaga Administrasi Negara, "Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara," *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018*, no. 518 (2018): 10–17.

komunikasi dan interaksi antara pemberi informasi dan penerima informasi. Sesuai dengan kebutuhan masyarakat sekarang ini, tuntutan untuk mengikuti perkembangan zaman juga sangat dibutuhkan dalam pemenuhan pembelajaran yang diberikan kepada para ASN dengan harapan dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan. Pendidikan saat ini dapat memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih dinamis dan sesuai dengan teknologi saat ini dengan memasukkan teknologi terbaru dan pendekatan pembelajaran yang inovatif, karena akses terhadap informasi dan sumber belajar kini tidak lagi terbatas pada buku-buku teks.

Untuk menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks, diperlukan pendekatan pembelajaran yang inovatif dan adaptif. Salah satu solusi yang efektif adalah dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran yang lebih canggih. Dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran yang lebih canggih dan terbaru, maka materi pembelajaran saat ini dapat didapatkan tidak hanya dari buku, tetapi dapat didapatkan di internet, karena internet telah membuka pintu bagi beragam materi pembelajaran yang interaktif dan *up-to-date*. Maka dari itu manajemen pembelajaran perlu diintegrasikan ke dalam sebuah sistem atau sering disebut dengan *Learning Management System* (LMS).

LMS merupakan *platform digital* yang digunakan untuk mendukung proses pembelajaran yang lebih modern. Putra dkk, menyampaikan bahwa LMS merupakan suatu sistem secara online yang diaplikasikan untuk mengelola pembelajaran secara daring seperti memberikan materi dan evaluasi, mengecek perkembangan yang dicapai siswa dalam mengerjakan penugasan, dapat berinteraksi secara audio visual, dan berbagai kegiatan pembelajaran lain yang diintegrasikan dalam LMS<sup>5</sup>. Pengelolaan dalam LMS ini sangat berperan dalam pembelajaran guna menciptakan pembelajaran yang lebih tersusun, terencana, terorganisir serta terlaksana dengan baik. Dengan penggunaan LMS dapat mempermudah segala aspek pembelajaran yang terlibat di dalamnya.

---

<sup>5</sup> Kristiani Kristiani, Cucum Sumiati, and Aifon Lanet, "Implementasi Learning Management System Sebagai Media Digital Asesment Anak Usia Dini," *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 6 (2022): 1721–1725.

Alfina dalam penelitiannya menyampaikan bahwa penggunaan LMS sebagai alat bantu dalam pembelajaran online memberikan manfaat yang besar dalam menuntun peserta didik untuk menguasai materi-materi secara terstruktur dan mandiri<sup>6</sup>. LMS sebagai media pembelajaran tentunya sangat membantu pendidik dalam mengorganisasikan pembelajaran karena semua aktivitas pembelajaran sudah tertata dengan baik. Selain itu Suhartono Arham juga menyampaikan bahwa penggunaan LMS ini diharapkan mampu untuk memulihkan kualitas pembelajaran pada saat ini dengan memberikan pembelajaran yang inovatif pada peserta didik mulai dari perencanaan, pembelajaran, penyampaian materi hingga penilaian yang terstruktur<sup>7</sup>.

Novak menyampaikan bahwa dengan menggunakan LMS dapat meningkatkan interaktivitas dan efisiensi belajar karena memberikan peserta didik potensi yang lebih tinggi untuk berkomunikasi dengan lebih banyak orang seperti kepada pendidik, rekan peserta dan mengakses lebih banyak materi pembelajaran dengan rasa kemauan yang dipengaruhi oleh persepsi terhadap penggunaan teknologi<sup>8</sup>. Disampaikan juga oleh Wulandari dan Tohir bahwa LMS memberikan aksesibilitas dan fleksibilitas yang lebih besar bagi peserta didik, memperbaiki pengorganisasian materi, dan mendukung interaksi serta kolaborasi yang lebih baik<sup>9</sup>.

Penggunaan LMS tentunya memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kehidupan pendidikan, tidak terkecuali pendidikan dan pelatihan. LMS dapat membuat pembelajaran lebih fleksibel, memudahkan akses materi pembelajaran kapan saja dan dimana saja, serta memberikan pengalaman belajar yang lebih personal dan memberikan kesempatan bagi para peserta didik untuk belajar dengan kecepatan dan gaya yang sesuai dengan diri mereka dan juga dilatih untuk bertanggung jawab. Dengan demikian,

---

<sup>6</sup> Omni Alfina, "Penerapan LMS-Google Classroom Dalam Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19," *Majalah Ilmiah Methoda* 10, no. 1 (2020): hlm. 38-46.

<sup>7</sup> Kemendikbud, *Optimalisasi Penggunaan Learning Management System (LMS) Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*, Direktorat Sekolah Menengah Atas (Jakarta, 2021).

<sup>8</sup> RD. Balaji, Fatma Al-Mahri, and R. Malathi, "A Perspective Study on Content Management in E-Learning and M-Learning" (2016): hlm. 1-7.

<sup>9</sup> Oktri Wulandari and Ahmad Tohir, "Penggunaan Learning Management System (LMS) Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Daring Di Perguruan Tinggi," *Review Pendidikan dan Pengajaran* 7, no. 3 (2024): hlm. 10490-10496.

pemanfaatan LMS dalam pendidikan dan pelatihan juga berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi para tenaga kerja.

Sebagai lembaga pemerintahan, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Ketenagakerjaan tentunya memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja bidang Ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagai lembaga yang berdedikasi pada pengembangan kompetensi sumber daya manusia, PPSDM Ketenagakerjaan secara aktif menyelenggarakan berbagai program pelatihan untuk pengembangan kompetensi dan merupakan salah satu program prioritas pemerintahan saat ini yang tentunya sejalan dengan tugas dari Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan.

Lembaga pemerintahan ini tentunya memiliki fungsi penyelenggaraan yang dibuktikan dengan setiap tahunnya dapat mencetak lebih dari 800 lulusan baik dari pelatihan dasar calon PNS, latihan kepemimpinan, pelatihan teknis dan fungsional yang membuktikan bahwa PPSDM Ketenagakerjaan telah memberikan kontribusi signifikan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten dan profesional. PPSDM Ketenagakerjaan mendukung pencapaian tenaga kerja berkualitas melalui pengembangan kompetensi ASN yang melayani tenaga kerja. Untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, diperlukannya dalam memberikan sarana pembelajaran yang baik<sup>10</sup>.

Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, PPSDM Ketenagakerjaan terus berupaya menghadirkan inovasi dalam proses pembelajaran. Salah satu upaya yang dilakukan adalah tentunya dengan memanfaatkan *Learning Management System (LMS)*. Melalui LMS, peserta pelatihan dapat mengakses materi pembelajaran kapan saja dan di mana saja, serta berinteraksi dengan instruktur dan sesama peserta. Dengan demikian, LMS tidak hanya efisien dari segi waktu dan anggaran, tetapi juga memungkinkan peserta untuk belajar secara mandiri dan fleksibel. Penggunaan

---

<sup>10</sup> Pusat Pengembangan SDM Ketenagakerjaan, "Video Company Profile Pusat Pengembangan SDM Ketenagakerjaan," last modified 2024, <https://ppsdm.kemnaker.go.id/>.

LMS ini sejalan dengan komitmen pemerintah untuk memberikan akses pendidikan dan pelatihan yang berkualitas bagi seluruh masyarakat.

Berdasarkan hasil *Grand Tour Observation* (GTO), Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Ketenagakerjaan terus berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pengembangan LMS yang inovatif. Sejak diluncurkan pada tahun 2015, LMS ini telah dirancang untuk memberikan fleksibilitas bagi peserta dalam mengakses dan mempelajari materi diklat. Pembaruan ini terus berupaya untuk menyelaraskan diri dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan peserta yang semakin beragam. Dengan LMS ini, peserta dapat mengeksplorasi berbagai modul pembelajaran secara mandiri dan mendalam.

Pada tahun 2021, PPSDM Ketenagakerjaan kembali melakukan pembaruan terhadap LMS untuk meningkatkan dan memperluas fitur-fiturnya. Pembaruan ini bertujuan untuk memberikan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan personal bagi peserta. Dengan adanya LMS, PPSDM Ketenagakerjaan berhasil menjangkau peserta diklat yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Bahkan, dalam satu sesi diklat, LMS telah sukses memfasilitasi hingga 300 peserta secara serentak. Hal ini menunjukkan bahwa LMS telah menjadi media pembelajaran yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Melalui LMS, peserta dapat berinteraksi dengan instruktur, rekan peserta, serta mengakses berbagai sumber belajar lainnya, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih kolaboratif dan menyenangkan.

Keberlanjutan pengembangan teknologi di PPSDM Ketenagakerjaan tidak hanya pada LMS saja. Saat ini, PPSDM Ketenagakerjaan sedang mengembangkan sistem baru yang disebut KMS (*Knowledge Management System*), yang masih dalam tahap perencanaan dan pengembangan. KMS ini nantinya diharapkan dapat menjadi platform yang mendukung pengelolaan pengetahuan secara lebih terstruktur, efektif dan efisien. Meskipun KMS ini belum sepenuhnya tersedia dan masih dalam proses pengembangan, nantinya tidak akan mempengaruhi keberadaan LMS. Tetapi, kedua sistem ini akan diintegrasikan dalam satu platform yang menggabungkan antara LMS dan

KMS, sehingga peserta pelatihan dapat memperoleh pengalaman belajar yang lebih komprehensif dengan akses yang mudah ke dalam materi pembelajaran dan pengetahuan yang lebih luas.

Oleh karena itu berdasarkan konteks penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Learning Management System* (LMS) dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasinya yang ada di kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengelolaan *Learning Management System* (LMS) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, penelitian ini difokuskan pada “Pengelolaan *Learning Management System* (LMS) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI”. Adapun sub fokus penelitian ini meliputi:

1. Perencanaan dalam pengelolaan *Learning Management System* (LMS) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI
2. Pelaksanaan dalam pengelolaan *Learning Management System* (LMS) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI
3. Evaluasi dalam pengelolaan *Learning Management System* (LMS) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI

*Intelligentia - Dignitas*

### C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan judul pada penelitian ini, maka dapat diidentifikasi pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana perencanaan dalam pengelolaan *Learning Management System* (LMS) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI?
2. Bagaimana pelaksanaan dalam pengelolaan *Learning Management System* (LMS) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI?
3. Bagaimana evaluasi dalam pengelolaan *Learning Management System* (LMS) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI?

### D. Tujuan Umum Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini antara lain:

1. Mengidentifikasi perencanaan dalam pengelolaan *Learning Management System* (LMS) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI
2. Memperoleh data empiris dan mengamati secara langsung mengenai pelaksanaan dalam pengelolaan *Learning Management System* (LMS) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI
3. Menganalisis evaluasi dalam pengelolaan *Learning Management System* (LMS) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI

*Intelligentia - Dignitas*

## E. Kegunaan Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat ditinjau dari segi teoritis dan praktis, diantaranya:

### 1. Segi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi bahan acuan sekaligus referensi yang relevan perihal pengelolaan *learning management system* (LMS).

### 2. Segi Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan setelah meneliti secara langsung terkait pengelolaan *learning management system* (LMS) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI. Selain itu, dapat menambah pengetahuan dan dapat membandingkan kondisi secara langsung hasil penelitian dengan teori-teori dari sumber yang relevan.

#### b. Bagi Program Studi MP FIP UNJ

Hasil penelitian ini yang nantinya akan diletakkan di Perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, sehingga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan baru bagi civitas akademika yang ada di Fakultas Ilmu Pendidikan tentang pengelolaan *learning management system* (LMS).

#### c. Bagi Pusat Pengembangan SDM Ketenagakerjaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan referensi untuk memaksimalkan serta mengoptimalkan pengelolaan *learning management system* (LMS) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI, sehingga nantinya dapat menyusun strategi yang lebih baik lagi untuk pengelolaan *learning management system* (LMS).

## F. State of the Art

*State of the art* ini merupakan panduan untuk penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yang diambil dari beberapa penelitian terdahulu. Nantinya *research gap* penelitian diuraikan sebagai acuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian ini. Pada *state of the art* ini akan terdapat beberapa jurnal dan buku.

Tabel 1.1 State of The Art

Judul, Penulis, Tahun	Sumber	Relevansi	Perbedaan
<p>“Implementation of Learning Management System (LMS) in PNS Competency Development Activities in BPSDM Gorontalo Province (Implementasi Learning Management System (LMS) dalam Kegiatan Pengembangan Kompetensi PNS di BPSDM Provinsi Gorontalo)” (Riwan Laraga, 2024)</p>	<p><i>Journal of Research and Innovation in Open and Distance Learning</i></p>	<p>Sama-sama meneliti penggunaan LMS dalam pengembangan kompetensi di lembaga pemerintah</p>	<p>Penelitian ini membahas tantangan implementasi LMS nasional (LAN RI) di tingkat daerah (BPSDM Provinsi Gorontalo), khususnya dalam hal efektivitas penggunaan oleh pelaksana pelatihan dan keterbatasan adaptasi teknologi oleh ASN di daerah. Sedangkan penelitian peneliti tidak hanya berfokus pada keefektivannya tetapi juga dari pengelolaannya</p>

<p>“<i>Learning Management System (LMS) Use with Online Instruction</i> (Penggunaan <i>Learning Management System (LMS)</i> dengan Instruksi Daring)” (Vaughn Malcolm Bradley, 2020)</p>	<p><i>International Journal of Technology in Education</i></p>	<p>Keduanya melakukan analisis tentang penggunaan <i>Learning Management System (LMS)</i></p>	<p>Pada penelitian ini difokuskan untuk kemajuan akademis yang tentunya memerlukan instruktur yang berkualitas untuk mengoperasikan LMS untuk pembelajaran daring. Sedangkan pada penelitian penulis difokuskan pada.</p>
<p>“Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Menggunakan <i>Learning Management System (LMS)</i>” (Eni Andari, 2022)</p>	<p>Jurnal Pendidikan Profesi Guru</p>	<p>Keduanya melakukan analisis tentang penggunaan <i>Learning Management System (LMS)</i></p>	<p>Pada penelitian ini berfokus pada implementasi kurikulum Merdeka belajarnya yang menggunakan LMS. Sedangkan pada penelitian penulis tidak membahas tentang kurikulum yang ada tetapi tentang pengembangan kompetensi.</p>
<p>“Pemanfaatan <i>Learning Management System (LMS)</i> dalam Pengelolaan</p>	<p>Jurnal Inovasi Pendidikan Berbantuan Teknologi</p>	<p>Keduanya sama-sama berkontribusi pada pemahaman yang lebih dalam tentang</p>	<p>Pada penelitian berfokus pada bagaimana LMS digunakan dalam berbagai jenis satuan Pendidikan dan</p>

<p>Pembelajaran Daring Pada Satuan Pendidikan” (I Gusti Ngurah Wiragunawan, 2022)</p>		<p>bagaimana LMS dapat dimanfaatkan secara efektif dalam proses pembelajaran.</p>	<p>dampaknya terhadap pembelajaran. Sedangkan penelitian penulis berfokus pada menganalisis praktik pengelolaan LMS dalam konteks pelatihan khusus pada ranah ketenagakerjaan.</p>
<p>“Analisis Faktor Keberhasilan Pembelajaran Menggunakan <i>Learning Management System (LMS)</i>” (Dwi Nila Adriani, Ana Dhaoud Daroin, 2022)</p>	<p>Jurnal Pendidikan Edutama</p>	<p>Keduanya mengambil fokus utama yaitu pada <i>Learning Management System (LMS)</i></p>	<p>Pada penelitian ini lebih untuk mencari tahu “apa” yang membuat LMS berhasil. Sedangkan pada penelitian penulis lebih bersifat deskriptif yang menggambarkan “bagaimana” LMS dikelola dalam suatu konteks tertentu.</p>
<p>“Pembelajaran Menggunakan <i>Learning Management System (LMS)</i> berbasis Moodle pada Masa Pandemi Covid-19” (Gunawan, Agus Abhi</p>	<p><i>Indonesian Journal of Teacher Education</i></p>	<p>Keduanya mengambil fokus utama yaitu pada <i>Learning Management System (LMS)</i></p>	<p>Penelitian ini lebih fokus pada evaluasi terhadap sebuah platform LMS yaitu berbasis Moodle dan lebih spesifik dalam konteks masa pandemi covid-19. Sedangkan penelitian penulis lebih bersifat umum,</p>

Purwoko, Agus Ramdani, Muhammad Yustiqvar, 2021)			membahas pengelolaan LMS secara keseluruhan disebuah institusi.
“Efektivitas LMS ( <i>Learning Management System</i> ) untuk Mengelola Pembelajaran Jarak Jauh pada Satuan Pendidikan” (Alifia Mutsila Fakhruddin, dkk, 2022)	Jurnal Pendidikan Tambusai	Keduanya mengambil fokus utama yaitu pada <i>Learning Management System</i> (LMS)	Pada penelitian ini diperuntukkan untuk mengukur efektivitas LMS dalam mencapai tujuan pembelajaran yang lebih fokus terhadap siswa karena konteksnya pada Pendidikan formal. Sedangkan pada penelitian penulis untuk menganalisis proses pengelolaan LMS yang lebih fokus pada aspek pengelolaannya dalam pelatihan kerja ranah ketenagakerjaan.

Berdasarkan dengan *State of The Art*, penelitian ini memiliki kebaruan dalam hal pengelolaan LMS secara strategis, terstruktur dan menyeluruh mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, serta memiliki peran aktif lembaga dalam mengembangkan dan mengelola LMS secara mandiri sebagai bentuk transformasi digital yang berorientasi pada efisiensi anggaran dan peningkatan kualitas pelatihan untuk pengembangan kompetensi ASN di ranah Kementerian Ketenagakerjaan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya memfokuskan pada satu pembahasan saja, sementara itu pada penelitian ini menjelaskan secara lebih luas dan mendalam mencakup proses pengelolaan

LMS di PPSDM Ketenagakerjaan, dengan tujuan efektivitas pelatihan berbasis digital bagi ASN di ranah Kementerian Ketenagakerjaan.



*Intelligentia - Dignitas*