

BAB I

PENDAHULUAN

A. Analisis Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sentral karena bertanggung jawab dalam mengelola dan mengoordinasikan sumber daya lainnya agar tujuan organisasi dapat tercapai.¹ Selain itu, sumber daya manusia berperan penting dalam mendukung kinerja organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, termasuk dalam lingkup pemerintahan. Pemerintahan yang baik sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya untuk dapat beradaptasi dan bertahan di tengah era globalisasi perkembangan teknologi informasi. Meskipun telah memiliki infrastruktur dan sumber daya lainnya yang memadai, penyelenggaraan pemerintahan tidak dapat berjalan optimal tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas.² Sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan berintegritas menjadi faktor utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif.

¹ Albert, M., Shanka, & Otuemhobe, B. (2024). *Strategic Planning And Management Of Human And Material Resources In Public Organization:An Overview*. 11–20.

² Kusuma, A., & Prabawati, I. (2023). Inovasi Pelayanan Elektronik Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit Di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Publika*, 2609–2622. <https://doi.org/10.26740/publika.v11n4.p2609-2622>.

Sumber daya manusia dalam konteks pemerintahan adalah Aparatur Sipil Negara atau biasa disebut ASN. ASN memainkan peran penting dalam menjalankan pemerintahan dan mencapai tujuan pembangunan nasional.³ Menurut UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 1 ayat 2 mendefinisikan ASN sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Pegawai ASN ini diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan ditugaskan untuk melakukan tugas di pemerintahan atau kenegaraan lainnya serta mereka dibayar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pegawai ASN memiliki beberapa tugas, yaitu melaksanakan kebijakan publik, menjalankan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan bangsa dan negara Indonesia.

Salah satu arahan presiden untuk meningkatkan kualitas manajemen ASN adalah dengan birokrasi yang lebih cepat dan lincah. Untuk itu, cara yang dapat digunakan adalah dengan melakukan penyederhanaan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional.⁴ Penyederhanaan ini bertujuan menghasilkan birokrasi yang lebih profesional, lincah dan dinamis. Berdasarkan Peraturan

³ Kbarek, A. S., Amiruddin, A., Utami, A. K., & Djunaedi, D. (2025). Analysis of the Development of Human Resource Competencies of State Civil Apparatus at the Regional Revenue Agency of Supiori Regency. *Journal of Social Science and Business Studies*, 3(3), 579–587. <https://doi.org/10.61487/jssbs.v3i3.183>.

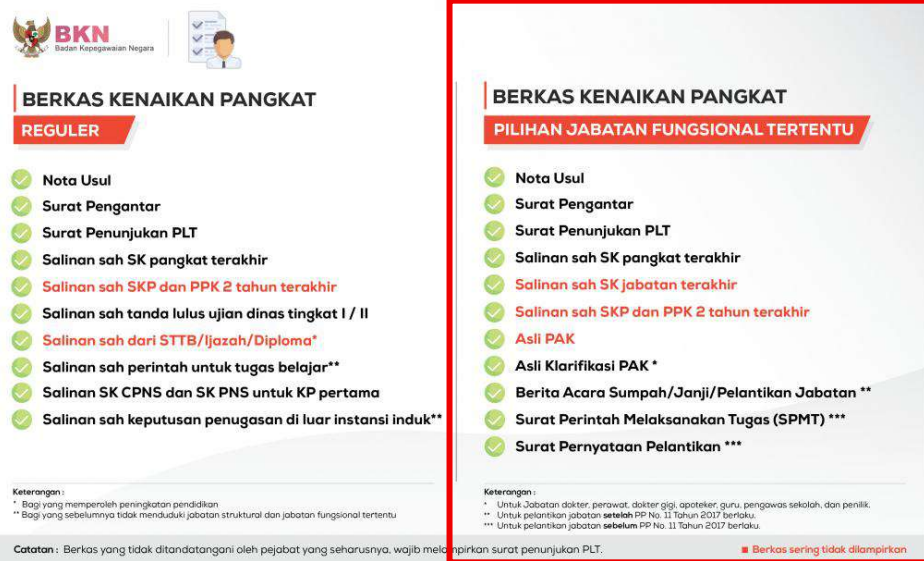
⁴ Prihantoro, E. H. (2023). Pemahaman Tentang Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional PNS Terkini. Direktorat Jenderal Keuangan Negara, Kementerian Keuangan. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16364/Pemahaman-Tentang-Kenaikan-Pangkat-Jabatan-Fungsional-PNS-Terkini.html>

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023, jabatan fungsional yang kemudian disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.⁵

Selama melaksanakan tugas dan perannya dalam pemerintahan, jabatan fungsional berhak untuk memperoleh kenaikan pangkat atau jenjang sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja, kompetensi, dan pengabdian yang telah diberikan. Kenaikan pangkat tidak hanya menjadi simbol peningkatan status, tetapi juga bagian dari upaya pengembangan karier agar lebih profesional dan berdaya saing. Untuk mengajukan kenaikan pangkat atau jenjang jabatan, ASN perlu memenuhi beberapa persyaratan, yaitu telah mengikuti dan dinyatakan lulus uji kompetensi, tersedianya kebutuhan jabatan, dan memiliki hasil evaluasi kinerja dengan predikat kinerja minimal kategori baik.⁶ Selain itu, ASN juga diwajibkan melengkapi sejumlah dokumen administrasi sebagai bagian dari proses pengajuan. Dokumen-dokumen tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

⁵ Reformasi, D. A. N., & Republik, B. (2023). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ReSpublik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023.

⁶ Reformasi, D. A. N., & Republik, B. (2023). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ReSpublik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023



Gambar 1.1 Berkas Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional

Gambar diatas menampilkan berkas kenaikan pangkat jabatan fungsional yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Berdasarkan gambar tersebut, setiap pegawai yang akan mengajukan kenaikan pangkat atau jenjang jabatan diwajibkan melengkapi sejumlah dokumen administrasi, salah satunya adalah dokumen penetapan angka kredit yang berkaitan erat dengan penilaian kinerja dan kompetensi jabatan fungsional.

Penetapan angka kredit menurut Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional, dilakukan dengan cara mengonversi Predikat Kinerja dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diperoleh menjadi angka kredit. Angka kredit merupakan satuan yang digunakan untuk mengukur prestasi atau performansi dan menjadi dasar perhitungan dalam pemberian penghargaan berupa kenaikan pangkat atau

jenjang jabatan fungsional.⁷ Lebih lanjut, dalam Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023 dijelaskan bahwa *“Penetapan Angka Kredit adalah hasil penilaian yang diberikan berdasarkan Angka Kredit untuk pengangkatan atau kenaikan pangkat atau jabatan dalam Jabatan Fungsional”*.⁸ Hal ini menegaskan bahwa angka kredit menjadi instrumen utama dalam menilai kinerja pegawai. Semakin tinggi angka kredit yang diperoleh, semakin besar pula peluang pegawai untuk naik ke jenjang jabatan yang lebih tinggi dan dapat melaksanakan uji kompetensi sesuai jenjang jabatan yang dituju.

Direktorat Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan unit kerja di bawah Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia yang memiliki fungsi dan peran strategis dalam pengelolaan dan pengembangan pendidikan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Indonesia. Salah satu fungsi penting Direktorat SMP adalah melaksanakan urusan ketatausahaan, yang dijalankan oleh Sub Tim Sumber Daya Manusia dan Ketatalaksanaan. Berdasarkan dokumen uraian tugas salah satu pegawai pada Sub Tim tersebut, terdapat salah satu tugas pegawai yaitu menyusun konsep usul/penetapan pengangkatan calon pegawai, pengangkatan dalam jabatan, pengelolaan mutasi,

⁷ Tandra, R., Ramli, R., & Irwan, D. (2024). Perancangan User Interface Sistem Penilaian Angka Kredit Dengan Metode Agile-Scrum. *Bitnet: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi*, 9(1), 70–79. <https://doi.org/10.33084/bitnet.v9i1.6823>

⁸ Negara, B. K. (2019). Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional. 1–9.

pengembangan kompetensi, penghargaan, penjatuhan hukuman disiplin, pemberhentian, atau penyelesaian masalah kepegawaian yang relevan.

Salah satu kegiatan yang dilakukan yang menjadi bagian dalam memenuhi tugas tersebut adalah melakukan perhitungan dan penetapan angka kredit sebagai dasar dalam proses kenaikan pangkat atau jenjang jabatan fungsional pegawai. Pelaksanaan tugas ini memerlukan kompetensi yang memadai karena pegawai harus memahami regulasi, menentukan rumus yang sesuai dengan kondisi pegawai, dan melakukan perhitungan angka kredit secara tepat. Dalam proses tersebut, Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan berperan melakukan penetapan angka kredit sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023.

Berdasarkan peraturan tersebut, pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan melakukan penetapan angka kredit dengan melakukan konversi SKP menjadi angka kredit dengan mempertimbangkan berbagai komponen, yaitu riwayat kepangkatan, jenjang jabatan fungsional, masa kepangkatan, dan dokumen pendukung lainnya, seperti sertifikat pelatihan atau pengembangan kompetensi. Seluruh komponen tersebut harus dianalisis secara cermat agar hasil penetapan angka kredit sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, pada praktiknya, proses penetapan angka

kredit yang dilakukan masih menghadapi berbagai kendala, khususnya yang berkaitan dengan proses belajar dan penguasaan materi perhitungan angka kredit.

Pertama, pegawai mengalami kesulitan dalam memahami proses perhitungan angka kredit karena kompleksitas rumus dan komponen yang harus dianalisis dan dihitung. Pada gambar 1.3 ditampilkan rumus perhitungan angka kredit yang digunakan dalam proses penetapan angka kredit, yang memuat beberapa rumus dan ketentuan perhitungan berdasarkan jenis dan golongan jabatan.

PENGANGKATAN PERPINDAHAN DARI JABATAN LAIN

Ketentuan Umum Pemberian Angka Kredit Perpindahan ke dalam Jabatan Fungsional

1. Jabatan Administrasi (JA) dengan pangkat sesuai dengan jabatannya

AK = Konversi Predikat Kinerja + AK Dasar

2. JA dengan pangkat tertinggi dalam jabatannya & masa kepangkatannya lebih dari 3 tahun

AK = Konversi Predikat Kinerja (3 tahun) + AK Dasar

3. JA dengan pangkat dan golongan ruang yang tidak sesuai dengan jenjang jabatan.

AK = sesuai tabel AK perpindahan antar kelompok jabatan dengan pangkat tidak sesuai jenjang

4. Jabatan Fungsional ke dalam Jabatan Fungsional (termasuk keterampilan ke keahlian).

AK = sesuai AK pada jabatan fungsional sebelumnya

Tabel Angka Kredit (AK) Dasar

KATEGORI	JENJANG	PANGKAT	ANGKA KREDIT DASAR
Keahlian	Ahl. Utama	IV/e	0
		IV/d	0
	Ahl. Madya	IV/e	300
		IV/b	150
	Ahl. Muda	IV/a	0
		III/d	100
	Ahl. Pertama	III/c	0
		III/b	50
		III/a	0

Tabel AK perpindahan antar kelompok jabatan pangkat tidak sesuai jenjang

Jabatan	Golongan ruang	Jenjang	Angka Kredit
Jabatan Administrasi	III/d	Ahl. Madya	100
	III/b		50
	IV/a	Ahl. Muda	200
	IV/b		200
Pelaksana	III/e	Ahl. Pertama	100
	III/d		100
	IV/a		100

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Gambar 1.2 Ketentuan Umum Pemberian Angka Kredit Perpindahan ke dalam Jabatan Fungsional

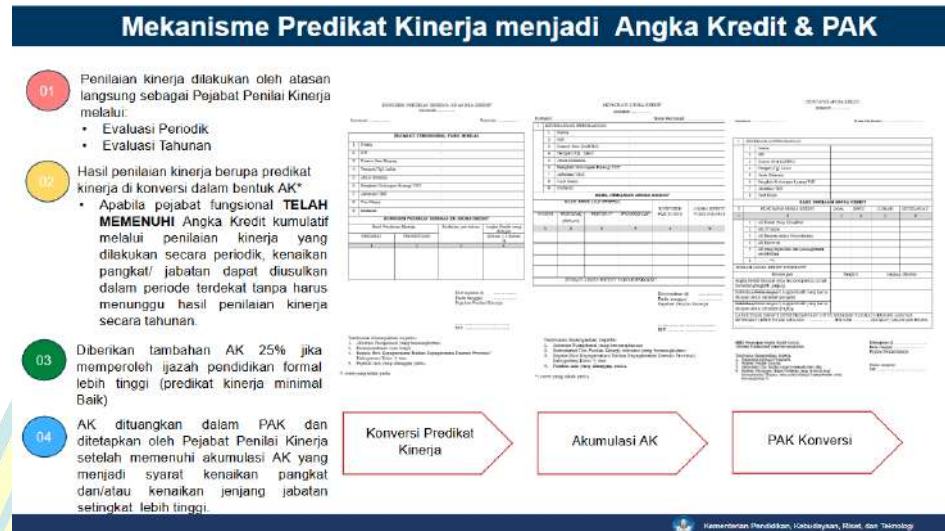
Berdasarkan tampilan tersebut, terlihat bahwa proses perhitungan angka kredit melibatkan beberapa rumus yang berbeda sesuai dengan kategori jabatan, dan tidak semua rumus dapat digunakan oleh satu kasus jabatan fungsional yang akan naik pangkat atau jenjang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap

perbedaan rumus dan ketentuan perhitungan menjadi aspek penting yang perlu dikuasai oleh pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan karena kompleksitas rumus dan variasi kategori jabatan dapat menimbulkan kendala dalam proses penerapan perhitungan angka kredit.

Hal ini diperkuat berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan Rom Wahyuni Nugroho, S.Psi., PIC Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan Direktorat SMP pada tanggal 22 Agustus 2025. Hasil wawancara menunjukkan bahwa rumus yang kompleks menyebabkan pegawai mengalami kesalahan dalam perhitungan, sehingga diperlukan proses penghitungan ulang. Kondisi tersebut berdampak pada bertambahnya waktu penyelesaian pekerjaan dan keterlambatan dalam penyampaian hasil perhitungan. Selain itu, pada saat batas waktu pengumpulan nilai konversi, pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan hanya mampu menyelesaikan perhitungan angka kredit sekitar 4 dari 10 pejabat fungsional yang akan dinilai. Hal ini menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan.

Kedua, pihak lembaga sudah menyelenggarakan bimbingan teknis (BIMTEK) mengenai cara perhitungan angka kredit dengan menghadirkan narasumber dari Badan Kepegawaian Negara (BKN). Kegiatan ini bertujuan memberikan pemahaman lebih komprehensif kepada pegawai mengenai tata cara perhitungan angka kredit, sehingga mereka diharapkan lebih mandiri dalam melaksanakan

perhitungan. Media yang digunakan narasumber dalam kegiatan bimbingan teknis ini adalah salindia presentasi.



Gambar 1. 3 Tampilan Salindia Bimbingan Teknis

Berdasarkan pengamatan, tampilan salindia masih didominasi teks, minim visualisasi proses perhitungan dan belum menyajikan langkah perhitungan secara sistematis dan interaktif. Akibatnya, peserta BIMTEK belum memperoleh pemahaman yang utuh terhadap proses perhitungan angka kredit dan masih bergantung pada penjelasan narasumber. Selain itu, pelaksanaan kegiatan yang hanya dilakukan satu kali juga belum cukup untuk membentuk pemahaman yang berkelanjutan. Akibatnya, kebutuhan belajar pegawai belum sepenuhnya terpenuhi dan permasalahan perhitungan angka kredit masih terus berulang.

Terakhir, belum adanya media pembelajaran yang dapat memfasilitasi pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan dalam

mempelajari proses perhitungan angka kredit dengan cepat dan tepat. Media pembelajaran yang biasa digunakan selama ini digunakan hanya dokumen peraturan seperti PermenPAN RB Nomor 1 Tahun 2023 dan Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023. Meskipun sumber tersebut lengkap, isinya cenderung bersifat normatif, padat teks, dan belum memberikan panduan langkah demi langkah yang mudah diterapkan dalam praktik atau simulasi.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, dibutuhkan solusi alternatif untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai Sub Tim SDM dalam menyusun perhitungan penetapan angka kredit. Beberapa solusi yang dapat dilakukan antara lain pengembangan media pembelajaran untuk membantu memahami prosedur perhitungan angka kredit secara sistematis dan mandiri, pelaksanaan pelatihan berkala guna meningkatkan pemahaman dan keterampilan praktis, serta pemanfaatan pembelajaran daring yang memungkinkan proses belajar berlangsung fleksibel. Alternatif tersebut diharapkan mampu mendukung proses belajar pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan Direktorat SMP sehingga dapat mempercepat perhitungan angka kredit.

Solusi yang dianggap paling sesuai adalah pengembangan media pembelajaran. Hal ini karena jika melaksanakan pelatihan atau pembelajaran daring umumnya membutuhkan waktu khusus dan keterlibatan peserta pada jadwal tertentu, sementara pegawai

memiliki keterbatasan waktu akibat aktivitas kerja yang cukup padat. Kondisi tersebut membuat pegawai tidak selalu dapat mengikuti kegiatan pembelajaran secara rutin. Pengembangan media pembelajaran dinilai lebih sesuai karena dapat dipelajari secara mandiri dan fleksibel untuk meningkatkan pemahaman pegawai dalam melakukan perhitungan angka kredit tanpa mengganggu pelaksanaan tugas sehari-hari.

Hal ini sejalan dengan penelitian Makatuu et al. (2024) yang menunjukkan bahwa media pembelajaran memiliki tingkat validitas media sangat tinggi sebesar 92,08%. Tingkat kepraktisan media juga tergolong sangat baik, ditunjukkan oleh penilaian guru sebesar 90,66% dan siswa sebesar 94,6%. Selain itu, media pembelajaran terbukti efektif karena mampu mencapai ketuntasan belajar klasikal sebesar 80%, serta meningkatkan pemahaman dan hasil belajar siswa melalui dukungan pembelajaran yang mandiri dan fleksibel.⁹

Hal ini juga diperkuat dengan definisi Teknologi Pendidikan menurut *Association for Educational Communications and Technology* (AECT, 2004) yang menyatakan bahwa “*Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing*

⁹ Makatuu, R. A., Sulangi, V. R., & Pitoy, C. (2024). Pengembangan Media Pembelajaran Video Interaktif Berbantuan Aplikasi Geogebra Pada Materi Dimensi Tiga Kelas XII. *Pengembangan Media Pembelajaran Video Interaktif Berbantuan Aplikasi Geogebra Pada Materi Dimensi Tiga Kelas XII*. 4(2), 918–934.

appropriate technological processes and resources".¹⁰ Definisi ini menjelaskan bahwa Teknologi Pendidikan merupakan kajian dan praktik etis dalam memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan, menggunakan, dan mengelola proses maupun sumber daya teknologi yang sesuai. Artinya, pengembangan media pembelajaran sebagai solusi alternatif tidak hanya relevan, tetapi juga selaras dengan hakikat Teknologi Pendidikan.

Media sendiri dapat diartikan sebagai sebuah medium atau perantara yang dapat menyalurkan pesan kepada penerima pesan. Saleh et al (2003), menyatakan bahwa media adalah segala sesuatu yang mentransmisikan komunikasi antara pengirim dan penerima pesan.¹¹ Sedangkan pembelajaran adalah proses interaksi antara pendidik dan peserta didik dalam lingkungan belajar. Terdapat berbagai jenis media pembelajaran, seperti media visual, audio, dan audio-visual, yang masing-masing memiliki peran penting dalam membantu pegawai mempelajari prosedur perhitungan angka kredit.¹²

Media video merupakan salah satu bentuk media audiovisual yang dapat dimanfaatkan sebagai sarana pembelajaran dan efektif

¹⁰ Januszewski, A., & Molenda, M. (2008). Educational Technology.

¹¹ Saleh, M. S., Syahrudin, Saleh, M. S., Azis, I., & Sahabuddin. (2023). Media Pembelajaran.

¹² Putri, M. A. (2025). Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Berbantuan Aplikasi Assemblr Edu Pada Materi Teks Eksplanasi untuk Meningkatkan HOTS Siswa Kelas XI. 1–54.

untuk menyampaikan informasi kompleks.¹³ Media ini memiliki keunggulan dalam menyajikan informasi secara lebih konkret, runtut, dan mudah diikuti karena menggabungkan unsur visual, audio, dan gerak. Penggunaan media video memungkinkan penyampaian informasi yang lebih jelas, menarik, dan mudah diikuti, sehingga pegawai dapat belajar secara mandiri sesuai dengan kecepatan dan waktu yang mereka miliki.

Salah satu jenis media video yang banyak digunakan adalah video tutorial. Video tutorial adalah salah satu bentuk media pembelajaran yang menyajikan pesan melalui kombinasi audio dan visual, berisi materi yang interaktif sehingga memungkinkan pegawai belajar secara mandiri tanpa terikat oleh batasan tempat.¹⁴ Video tutorial berisi cara atau panduan untuk melakukan sesuatu secara rinci, biasanya berdurasi pendek dan dibuat dengan kualitas yang baik. Video tutorial banyak digunakan untuk meningkatkan pemahaman seseorang tentang topik atau keterampilan yang mungkin sulit dipahami melalui teks atau gambar statis.¹⁵

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Marzuki et al. (2024), yang menunjukkan bahwa pengembangan

¹³ Marzuki, M. Y., Lenggogeni, L., & Iriani, T. (2024). Pengembangan Video Tutorial sebagai Penguatan Pemahaman Perhitungan Rencana Anggaran Biaya Pada prodi PTB UNJ. *Jurnal Pendidikan Vokasi Raflesia*, 4(2), 84–96. <https://doi.org/10.53494/jpvr.v4i2.493>

¹⁴ Haryanti, S., & Suwerda, B. (2022). Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Video Tutorial Praktik Pada Mata Kuliah Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. 10(1), 79–88.

¹⁵ Asari, A., Purba, S., Fitri, R., Genua, V., & Herlina, Silvia, E. (2023). Media Pembelajaran Era Digital.

video tutorial memiliki tingkat validitas yang sangat tinggi.¹⁶ Hasil uji validitas materi memperoleh skor 0,89 dengan kriteria sangat valid, sedangkan validitas media mencapai skor 0,96 dengan kriteria sangat valid. Selain itu, uji praktikalitas menunjukkan hasil sangat praktis pada aspek kejelasan materi, keterbutuhan materi, kemudahan penyampaian, kejelasan pesan, dan kemudahan penggunaan. Sementara itu, aspek motivasi, ketertarikan materi, kejelasan visual, kejelasan audio, serta durasi media berada pada kategori praktis. Temuan ini menegaskan bahwa video tutorial tidak hanya valid secara materi dan media, tetapi juga praktis serta layak digunakan sebagai sarana pembelajaran yang efektif.

Berdasarkan analisis masalah yang telah dipaparkan, pengembang bermaksud untuk melakukan pengembangan produk berupa “Video Tutorial Interaktif untuk Meningkatkan Kompetensi Perhitungan Angka Kredit bagi Pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan Direktorat SMP Kemendikdasmen RI.” Video ini akan berisi penjelasan langkah-langkah perhitungan angka kredit secara bertahap, dilengkapi contoh kasus nyata agar lebih aplikatif, serta disajikan dalam tampilan visual yang menarik, sederhana dan mudah dipahami. Kelebihan video tutorial ini adalah dapat diputar ulang sesuai kebutuhan, sehingga pegawai Sub Tim SDM dan

¹⁶ Marzuki, M. Y., Lenggogeni, L., & Iriani, T. (2024). Pengembangan Video Tutorial sebagai Penguatan Pemahaman Perhitungan Rencana Anggaran Biaya Pada prodi PTB UNJ. *Jurnal Pendidikan Vokasi Raflesia*, 4(2), 84–96. <https://doi.org/10.53494/jpvr.v4i2.493>

Ketatalaksanaan bisa belajar secara mandiri tanpa harus selalu menunggu bimbingan teknis (BIMTEK). Video tutorial ini diharapkan dapat memfasilitasi belajar pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan Direktorat SMP Kemendikdasmen RI dalam memahami dan melakukan perhitungan angka kredit secara lebih tepat, sehingga dapat meminimalisir kesalahan perhitungan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan analisis masalah diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan proses perhitungan angka kredit bagi ASN fungsional di Direktorat SMP Kemendikdasmen RI?
2. Kendala apa saja yang dihadapi pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan dalam melakukan perhitungan angka kredit?
3. Kompetensi apa saja yang perlu dimiliki pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan Direktorat SMP Kemendikdasmen RI dalam melakukan perhitungan angka kredit?
4. Apakah telah tersedia media pembelajaran yang dapat membantu pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan memahami prosedur perhitungan angka kredit?
5. Media pembelajaran apa yang tepat dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan dalam melakukan perhitungan angka kredit?

6. Bagaimana cara mengembangkan video tutorial interaktif untuk meningkatkan kompetensi perhitungan angka kredit bagi pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan Direktorat SMP Kemendikdasmen RI?

C. Ruang Lingkup

1. Batasan Masalah

Pembatasan masalah berfokus pada poin keenam identifikasi masalah, yaitu Bagaimana cara mengembangkan video tutorial interaktif untuk meningkatkan kompetensi perhitungan angka kredit bagi pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan Direktorat SMP Kemendikdasmen RI?

2. Jenis Produk

Produk yang dihasilkan adalah video tutorial interaktif.

3. Materi

Materi yang dikembangkan adalah perhitungan angka kredit perpindahan ke dalam jabatan fungsional.

4. Sasaran

Sasaran dalam pengembangan video tutorial ini adalah pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan Direktorat SMP Kemendikdasmen RI.

5. Tempat

Direktorat SMP Kemendikdasmen RI yang berlokasi di Kompleks Kemdikbud, Gedung E, Lantai 15 Jl. Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta 10270.

D. Tujuan Pengembangan

Berdasarkan ruang lingkup yang telah diuraikan sebelumnya, pengembangan ini bertujuan untuk menghasilkan produk berupa video tutorial interaktif untuk meningkatkan kompetensi perhitungan angka kredit bagi pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan Direktorat SMP Kemendikdasmen RI.

E. Kegunaan Pengembangan

Pengembangan ini diharapkan memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian pengembangan ini bermanfaat sebagai pengetahuan dan referensi dalam penelitian ilmiah, serta memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan praktik dalam bidang Teknologi Pendidikan, dengan fokus pada pengembangan video tutorial interaktif perhitungan angka kredit.

2. Manfaat Praktis

a. Direktorat SMP Kemendikdasmen RI

- 1) Memfasilitasi proses pembelajaran pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan dalam memahami prosedur perhitungan angka kredit.
- 2) Memfasilitasi tersedianya media pembelajaran yang sistematis sebagai sarana peningkatan pemahaman terhadap perhitungan angka kredit.
- 3) Memfasilitasi pelaksanaan pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*) bagi pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan terkait perhitungan angka kredit.

b. Pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan

- 1) Menjadi panduan praktis yang mudah dipahami untuk melakukan perhitungan angka kredit secara tepat dan mandiri.
- 2) Memfasilitasi peningkatan pemahaman dan keterampilan dalam menerapkan ketentuan perhitungan angka kredit.
- 3) Memfasilitasi proses belajar yang lebih terarah sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam memahami perhitungan angka kredit.

c. Peneliti

- 1) Memberikan pengalaman dan data empiris tentang pengembangan video tutorial yang dapat membantu pegawai Sub Tim SDM dan Ketatalaksanaan Direktorat SMP Kemendikdasmen RI dalam meningkatkan kemampuan menghitung angka kredit.
- 2) Menerapkan keilmuan Teknologi Pendidikan pada ranah pengembangan dan sebagai pemenuhan dalam memperoleh gelar sarjana pendidikan S1 Teknologi Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta.

