

**PENGUATAN KELEMBAGAAN DALAM  
PEMANFAATAN TRANSFORMASI TEKNOLOGI  
UNTUK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI  
(STUDI KASUS DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA  
SELATAN)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Administrasi Publik**



**Diajukan Oleh :  
CHRISTOFER JULIAN  
NIM. 07011282126065**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA 2025**

**HALAMAN PERSETUJUN UJIAN SKRIPSI**  
**PENGUATAN KELEMBAGAAN DALAM PEMANFAATAN**  
**TRANSFORMASI TEKNOLOGI UNTUK PENDIDIKAN DAN**  
**PELATIHAN PEGAWAI**  
**(STUDI KASUS DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA**  
**MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian**  
**Persyaratan dalam Menempuh**  
**Derajat S-1 Administrasi Publik**

**Oleh :**

**CHRISTOFER JULIAN**  
**NIM. 07011282126065**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 28 April 2025

**Pembimbing**



**Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS., MM.**

**NIP. 195811191985031003**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.**

**NIP. 196911101994011001**

**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

**PENGUATAN KELEMBAGAAN DALAM PEMANFAATAN  
TRANSFORMASI TEKNOLOGI UNTUK PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN PEGAWAI**

**(STUDI KASUS DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN)**

**Skripsi**

**Oleh:**

**CHRISTOFER JULIAN**

**07011282126065**

**Telah dipertahankan di depan penguji  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Pada tanggal 20 Mei 2025**

**Pembimbing:**

**Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS., MM  
NIP. 195811191985031003**

**Tanda Tangan**



**Penguji:**

- 1. Drs. Mardianto., M.Si  
NIP. 196211251989121001**
- 2. Riza Adelia Suryani, S.Sos., M.Si  
NIP. 198902222023212044**

**Tanda Tangan**



**Mengetahui,**

**Dekan FISIP UNSRI,**



**Ketua Jurusan  
Administrasi Publik,**



## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Christofer Julian

Nim : 07011282126065

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Penguatan Kelembagaan dalam Pemanfaatan Transformasi Teknologi untuk Pendidikan dan Pelatihan Pegawai (Studi Kasus di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan)” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun

Yang Membuat Pernyataan

Indralaya, 28 April 2025



Christofer Julian

07011282126065

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

”Bagaikan batu karang yang tak tergoncangkan oleh badai, demikian pula para bijaksana tidak akan terpengaruh oleh celaan maupun pujian.”

*(Dhammapada, 81)*

Akan ada terang dari setiap gelap.

Di mana pun, kapan pun, sekecil apa pun, dan melalui siapa pun.”

*(Agastya Judith Clarantia)*

### **PERSEMBAHAN**

Persembahkan kecil saya untuk kedua orang tua, Papa dan Mama.

Ketika dunia menutup pintunya pada saya, mereka berdua membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup telinga mereka untuk saya, mereka berdua membuka hati untuk saya. Ketika saya kehilangan kepercayaan pada diri saya sendiri, mereka berdua ada untuk saya untuk percaya pada saya. Ketika semuanya salah, mereka berdua merangkul dan memperbaiki semuanya. Tidak ada hentinya memberikan doa, cinta, dorongan, semangat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan oleh apapun dan siapapun. Saya ingin melakukan yang terbaik untuk setiap kepercayaan yang diberikan. Saya akan tumbuh untuk menjadi yang terbaik yang saya bisa. Pencapaian ini adalah persembahan istimewa saya untuk Papa dan Mama. Teruntuk Papa semoga nikmat sehat mu selalu terjaga. Dan teruntuk Mama untuk semua doa, cinta dan pengorbananmu, semoga Tuhan karuniakan surga terbaik untuk mu.

## **ABSTRACT**

*Institutional strengthening plays a crucial role in leveraging technological transformation to enhance the effectiveness of employee education and training within the government sector, including at the Regional Human Resources Development Agency (BPSDMD) of South Sumatra Province. This study aims to analyze the institutional strengthening efforts undertaken by BPSDMD in utilizing technological transformation, based on the three dimensions outlined in the United Nations Development Programme (UNDP) framework: human resources, physical capital, and technology. A qualitative approach with a descriptive method was employed in this research. Data were collected through in-depth interviews with informants at BPSDMD South Sumatra Province, supported by documentation and observation. The findings reveal that the utilization of technological transformation for employee education and training still requires significant reinforcement. In the human resources dimension, the competence in technology usage is not yet evenly distributed; younger employees tend to adapt more readily, while senior employees still encounter difficulties, indicating the need for continuous training and stronger organizational support. In the physical capital dimension, the availability of technological equipment and supporting infrastructure, such as internet connectivity and training facilities, remains limited in terms of both quantity and quality. In the technology dimension, management information systems and digital learning platforms (LMS) have begun to be implemented; however, their utilization has not yet reached optimal levels, as the systems are not fully tailored to the training needs and still face several technical challenges. The study concludes that although BPSDMD has initiated steps towards the utilization of technology, further institutional strengthening is necessary through enhancing employee competencies, upgrading physical infrastructure, and optimizing technological systems to more effectively and sustainably support employee education and training.*

**Keywords:** *Institutional Strengthening, Technological Transformation, Employee Education and Training, BPSDMD South Sumatra Province.*

Advisor



**Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS., MM.**  
NIP. 195811191985031003

Indralaya, 28 April 2025  
**Head of Public Administration Department**  
**Faculty of Social and Political Sciences**  
**Sriwijaya University**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.**  
NIP. 196911101994011001

## ABSTRAK

Penguatan kelembagaan menjadi kunci dalam memanfaatkan transformasi teknologi untuk meningkatkan efektivitas pendidikan dan pelatihan pegawai di sektor pemerintahan, termasuk di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya penguatan kelembagaan BPSDMD dalam pemanfaatan transformasi teknologi berdasarkan tiga dimensi dalam teori *United Nations Development Programme* (UNDP), yaitu sumber daya manusia, modal fisik, dan teknologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, disertai dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan transformasi teknologi untuk pendidikan dan pelatihan pegawai masih perlu diperkuat. Pada dimensi sumber daya manusia, kompetensi penggunaan teknologi belum merata; pegawai muda cenderung lebih adaptif dibandingkan pegawai senior yang masih mengalami kesulitan, sehingga diperlukan pelatihan berkelanjutan dan dukungan organisasi. Pada dimensi modal fisik, ketersediaan perangkat teknologi dan infrastruktur pendukung seperti koneksi internet dan ruang pelatihan masih terbatas, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Pada dimensi teknologi, sistem informasi manajemen dan platform pembelajaran digital (LMS) telah mulai digunakan, namun implementasinya belum optimal karena sistem belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan masih menghadapi berbagai kendala teknis. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun BPSDMD telah menginisiasi langkah-langkah pemanfaatan teknologi, penguatan kelembagaan masih diperlukan melalui peningkatan kompetensi pegawai, pembaruan fasilitas fisik, dan optimalisasi sistem teknologi untuk mendukung pelatihan pegawai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Penguatan Kelembagaan, Transformasi Teknologi, Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

Pembimbing



**Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS., MM.**

NIP. 195811191985031003

Indralaya, 28 April 2025

**Ketua Jurusan Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.**

NIP. 196911101994011001

## **KATA PENGANTAR**

Dengan penuh rasa syukur, penulis panjatkan puji dan sembah sujud ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala limpahan rahmat, kasih sayang, serta petunjuk-Nya yang tak terhingga. Berkat izin dan ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Penguatan Kelembagaan dalam Pemanfaatan Transformasi Teknologi untuk Pendidikan dan Pelatihan Pegawai (Studi Kasus di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan)." Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik di Universitas Sriwijaya.

Penulisan skripsi ini merupakan perjalanan yang penuh tantangan, penuh perjuangan, serta dipenuhi dengan pembelajaran yang tak ternilai harganya. Proses panjang yang telah dilalui tidak hanya menuntut kedisiplinan dan ketekunan, tetapi juga melatih kesabaran, ketabahan, serta semangat pantang menyerah. Tidak sedikit rintangan yang menghadang, namun dengan keyakinan serta dukungan dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan ketulusan, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, Sang Maha Pemberi Kehidupan, atas segala karunia, kekuatan, dan kebijaksanaan yang diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akademik ini. Hanya dengan kehendak-Nya, segala ilmu yang diperoleh dapat menjadi berkah dan manfaat bagi kehidupan.
2. Orang tua tercinta, yang dengan penuh kasih sayang, ketulusan, serta doa yang tak pernah putus senantiasa menjadi pilar kekuatan bagi penulis. Setiap tetes keringat, pengorbanan, dan motivasi yang diberikan menjadi sumber semangat terbesar bagi penulis untuk terus melangkah dan menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
3. Dosen pembimbing skripsi Prof. Dr. H. Slamet Widodo, MS, MM, yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan memberikan arahan, bimbingan, serta kritik membangun dalam setiap tahap penyusunan skripsi ini. Tanpa bimbingan yang diberikan, penelitian ini tidak akan tersusun dengan baik dan mendalam.

4. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Prof. Dr. Alfitri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA. Selaku ketua jurusan program studi Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
7. Dr. Katriza Imania, M.Si selaku dosen pembimbing akademik penulis yang telah memberikan dukungan serta nasihat kepada penulis.
8. Mba Ita, Selaku Admin Jurusan AP Indralaya, yang selalu siap membantu setiap kebutuhan administrasi dengan ketulisan serta senyuman dan keramahan.
9. Kepada kedua kakak tersayang, Chintya dan Chindy, Terima kasih atas dukungan dan perhatian kalian. Walaupun terpisah oleh jarak dan waktu, penulis sangat merindukan kehadiran kalian di rumah.
10. Pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, yang telah memberikan kesempatan dan akses bagi penulis dalam melakukan penelitian, serta menyediakan berbagai informasi dan dukungan yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada saudara saya Boy dan Farhan. Kalian berdua adalah pijar cahaya dalam perjalanan hidup saya, yang telah menemani dari awal hingga akhir perjuangan ini. Dari saat saya merasa ragu dan lelah, kalian hadir dengan penuh kasih dan ketulusan, memberikan semangat yang tak tergantikan. Kalian bukan hanya saudara, tetapi juga sahabat terbaik yang tanpa henti memberikan dukungan moral, perhatian, dan kasih sayang. Setiap langkah kecil maupun besar yang saya tempuh, terasa lebih ringan karena kalian selalu ada di sisi saya, memberi kekuatan dan keyakinan untuk terus maju. Terima kasih untuk setiap tawa, cerita, dan pelukan yang membuat perjalanan ini lebih bermakna. Semoga apa yang kita perjuangkan bersama, senantiasa membawa berkah dan kebahagiaan bagi kita semua.
12. Kepada sahabat saya Handra, Rey, Agung, dan Iswa yang telah menjadi tempat berbagi cerita, motivasi, dan dukungan dalam menghadapi berbagai tantangan akademik maupun kehidupan. Persahabatan dan kebersamaan yang telah terjalin akan selalu menjadi kenangan indah yang berharga.

13. Kepada sahabat istimewa saya Intan Ayu Winira. Terima kasih atas persahabatan yang penuh makna, atas tawa dan cerita yang menemani perjalanan ini. Semoga segala hal indah yang kita raih selalu membawa berkah, dan kita terus saling mendukung di setiap langkah kehidupan.
14. Kepada teman-teman BPH PASA Angkatan 21 Kabinet Abhinaya Dakara: Karin, Pika, Mimi, Tata, dan Aul. Bersama kalian, setiap tantangan terasa lebih ringan, dan setiap momen berharga penuh dengan kenangan indah. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini, baik di dunia organisasi maupun dalam menghadapi skripsi yang penuh warna ini.
15. Kepada teman-teman seperjuangan skripsi, Rayes, Naila, Sarah, Rian, Prima dan Utik. Kita telah melewati banyak rintangan bersama, dan akhirnya kita sampai di sini, saling menguatkan dan memberi semangat. Semoga perjuangan kita berbuah manis, dan ini menjadi kenangan yang tak terlupakan dalam hidup kita.
16. Kepada istri penulis di masa depan. Meski kita belum dipertemukan, doa dan harapan untuk kehadiranmu selalu ada dalam setiap langkahku. Engkau adalah inspirasi yang mendorongku untuk terus berjuang dan berusaha menjadi pribadi yang lebih baik. Aku percaya bahwa perjalanan hidup yang akan kita jalani bersama kelak akan penuh dengan kebahagiaan, saling mendukung, dan membawa berkah yang tiada tara. Terima kasih telah memberi semangat meski hanya ada dalam impian dan harapan. Aku menantikan hari itu dengan penuh keyakinan dan rasa syukur.
17. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang dengan cara masing-masing telah membantu, mendukung, dan memberikan inspirasi dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang berlipat dari Tuhan Yang Maha Esa.
18. Saya sendiri yang telah menuliskan skripsi ini dari awal sampai selesai, terima kasih atas semangat dan upayanya dalam menyelesaikan tanggung jawab sebagai mahasiswa.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan di masa mendatang. Besar harapan penulis

bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, semoga skripsi ini juga dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran mengenai pentingnya penguatan kelembagaan dalam era transformasi teknologi.

Akhir kata, semoga segala upaya dan kerja keras yang telah dicurahkan dalam penyusunan skripsi ini mendapatkan berkah dan ridho dari Tuhan Yang Maha Esa. Semoga ilmu yang diperoleh tidak hanya bermanfaat bagi diri sendiri, tetapi juga dapat menjadi cahaya bagi orang lain, serta memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat dan bangsa. Amin.

Indralaya, 28 April 2025



Christofer Julian

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGUATAN KELEMBAGAAN DALAM.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Perumusan Masalah .....	9
1.3    Tujuan Penelitian.....	9
1.4    Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1    Manfaat Teoritis .....	9
1.4.2    Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1    Landasan Teori .....	11
2.2    Konsep <i>Good Governance</i> .....	11
2.2.1    Sejarah dan Perkembangan <i>Good Governance</i> .....	12
2.2.2    Prinsip-Prinsip <i>Good Governance</i> .....	13
2.2.3    Manfaat <i>Good Governance</i> .....	14

2.3	Penguatan Kelembagaan .....	15
2.3.1	Pengertian Penguatan .....	15
2.3.2	Pengertian Kelembagaan.....	16
2.3.3	Pengertian Penguatan Kelembagaan .....	17
2.4	Pemanfaatan Teknologi dalam Organisasi .....	19
2.5	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai .....	20
2.6	Teori-Teori Penguatan Kelembagaan.....	21
2.7	Teori yang digunakan.....	23
2.8	Kerangka Berfikir.....	25
2.9	Penelitian Terdahulu.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>37</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	37
3.2	Lokasi Penelitian.....	39
3.3	Definisi Konsep.....	39
3.4	Fokus Penelitian.....	40
3.5	Jenis dan Sumber Data .....	41
3.6	Informan Penelitian .....	41
3.7	Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.8	Teknik Analisis Data .....	43
3.9	Teknik Keabsahan Data.....	45
3.10	Jadwal Penelitian.....	47
3.11	Sistematika Penulisan .....	47
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>49</b>
4.1	Deskripsi Lokasi Penelitian.....	49
4.1.1	Letak Geografis Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan .....	49
4.1.2	Tugas dan Fungsi .....	49

4.1.3	Visi dan Misi .....	51
4.1.4	Struktur Organisasi.....	51
4.2	Deskripsi Informan Penelitian .....	52
4.3	Hasil Penelitian .....	54
4.3.1	Dimensi Sumber Daya Manusia.....	55
A.	Tingkat Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Penggunaan Teknologi 55	
B.	Tingkat Adaptasi Sumber Daya Manusia Terhadap Transformasi Teknologi 57	
4.3.2	Dimensi Modal (Fisik).....	61
A.	Ketersediaan Perangkat Teknologi Untuk Pelatihan.....	62
B.	Ketersediaan Infrastruktur Pendukung.....	67
4.3.3	Dimensi Teknologi .....	71
A.	Ketersediaan Sistem Informasi Manajemen (SIM).....	72
B.	Pemanfaatan <i>Platform</i> Digital (LMS).....	76
4.4	Pembahasan.....	82
4.4.1	Dimensi Sumber Daya Manusia.....	82
A.	Tingkat Kompetensi SDM dalam Penggunaan Teknologi.....	83
B.	Tingkat Adaptasi SDM terhadap Transformasi Teknologi.....	85
4.4.2	Dimensi Modal (Fisik).....	87
A.	Ketersediaan Perangkat Teknologi untuk Pelatihan.....	88
B.	Ketersediaan Infrastruktur Pendukung.....	89
4.4.3	Dimensi Teknologi .....	90
A.	Ketersediaan Sistem Informasi Manajemen (SIM).....	90
B.	Pemanfaatan Platform Digital (LMS) .....	91
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>96</b>
5.1	Kesimpulan .....	96

5.2	Saran.....	97
5.2.1	Saran Praktis .....	97
5.2.2	Saran Teoritis.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>100</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>103</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Manajerial Tahun 2021-2023 .....	4
Gambar 2 Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional, Kompetensi Sosiokultural dan Kompetensi Pemerintahan .....	5
Gambar 3 Kerangka Berpikir dari Teori Penguatan Kelembagaan oleh <i>United Nations Development Programme</i> (UNDP) (1999). .....	26
Gambar 4 Komponen Analisis Data: Model Interaktif .....	45
Gambar 5 Peta Lokasi Kantor BPSDMD Prov. Sumsel .....	49
Gambar 6 Stuktur Organisasi .....	52
Gambar 7 Komposisi Pegawai Berdasarkan Umur.....	58
Gambar 8 Fasilitas Komputer .....	63
Gambar 9 <i>Router Wifi</i> .....	68
Gambar 10 Sistem Informasi Pemerintahan Daerah.....	73
Gambar 11 <i>E-learning</i> BPSDMD Prov. Sumsel .....	78
Gambar 12 <i>Dashboard E-learning</i> BPSDMD Prov. Sumsel .....	80

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 2 Fokus Penelitian .....	40
Tabel 3 Informan Penelitian .....	42
Tabel 4 Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 5 Daftar Nama Informan Penelitian .....	53
Tabel 6 Matriks Hasil Penelitian .....	93

## DAFTAR SINGKATAN

<b>BPSDMD</b>	= Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
<b>Prov. Sumsel</b>	= Provinsi Sumatera Selatan
<b>LAN</b>	= Lembaga Administrasi Negara
<b>ASN</b>	= Aparatur Sipil Negara
<b>LKJIP</b>	= Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
<b>SPBE</b>	= Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
<b>LMS</b>	= <i>Learning Management System</i>
<b>UNDP</b>	= <i>United Nations Development Programme</i>
<b>SDM</b>	= Sumber Daya Manusia
<b>SIPD</b>	= Sistem Informasi Pemerintahan Daerah
<b>SIM</b>	= Sistem Informasi Manajemen

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

*Good governance* atau tata kelola pemerintahan yang baik merupakan konsep penting dalam administrasi publik yang menjadi landasan utama dalam membangun pemerintahan yang transparan, akuntabel, responsif, dan partisipatif. *Good governance* tidak hanya berkaitan dengan bagaimana pemerintah menjalankan tugas dan fungsi administratifnya, tetapi juga bagaimana prinsip-prinsip tata kelola ini diterapkan dalam berbagai aspek kebijakan publik, termasuk di bidang pengelolaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Di era transformasi teknologi seperti saat ini, implementasi prinsip *good governance* menjadi semakin relevan, terutama dalam mendukung Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Putu dan Widanti (2022).

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018, merupakan kerangka kebijakan yang dirancang untuk mengintegrasikan teknologi dalam sistem pemerintahan. SPBE bertujuan untuk menciptakan layanan pemerintahan yang efisien, efektif, transparan, dan terintegrasi melalui pemanfaatan teknologi digital. Dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance*, seperti transparansi, akuntabilitas, responsivitas, dan partisipasi, SPBE diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik serta mendukung pembangunan yang berkelanjutan.

Prinsip transparansi dalam SPBE tercermin melalui penyediaan akses informasi yang mudah dan terbuka kepada masyarakat. Teknologi digital memungkinkan pemerintah untuk mempublikasikan informasi penting, seperti data anggaran,

kebijakan, dan hasil evaluasi, sehingga masyarakat dapat memantau kinerja pemerintah secara *real-time*. Hal ini sejalan dengan semangat keterbukaan informasi publik yang menjadi salah satu pilar utama *good governance* Dewi dan Suparno (2022).

Akuntabilitas dalam SPBE diwujudkan melalui sistem pengelolaan data yang terintegrasi dan terdokumentasi dengan baik. Teknologi memungkinkan pencatatan setiap proses administrasi secara otomatis, yang meminimalkan potensi kesalahan manual dan memudahkan proses audit. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, setiap keputusan dan tindakan pemerintah dapat dipertanggungjawabkan dengan bukti yang jelas dan valid.

Responsivitas, sebagai prinsip lain dari *good governance*, juga didukung oleh SPBE. Pemanfaatan teknologi memungkinkan pemerintah untuk memberikan respon yang cepat terhadap kebutuhan dan keluhan masyarakat. Contohnya adalah melalui penerapan aplikasi layanan pengaduan masyarakat atau sistem informasi pelayanan publik yang berbasis *online*. Dengan demikian, teknologi menjadi alat untuk mendekatkan pemerintah kepada masyarakat, sekaligus mempercepat pengambilan keputusan.

Selain itu, partisipasi masyarakat juga menjadi aspek penting dalam *good governance* yang didorong oleh SPBE. Teknologi memungkinkan masyarakat untuk terlibat secara langsung dalam proses pengambilan kebijakan, seperti melalui survei *online*, platform diskusi publik, atau forum konsultasi virtual. Partisipasi aktif masyarakat ini tidak hanya meningkatkan kualitas kebijakan, tetapi juga memperkuat legitimasi pemerintah di mata publik.

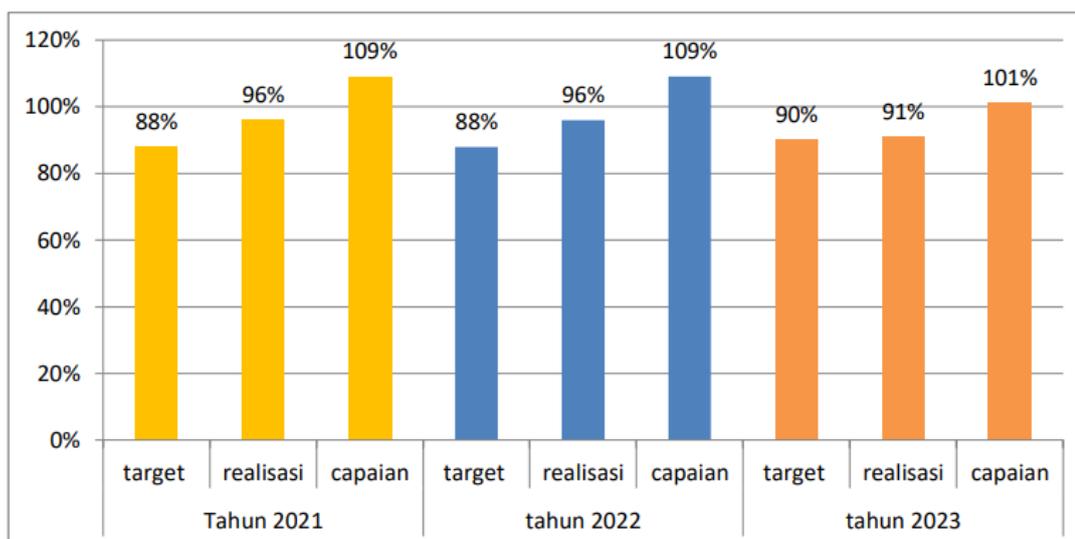
Era transformasi digital yang semakin berkembang menuntut lembaga pemerintahan di Indonesia untuk mampu beradaptasi dengan memanfaatkan teknologi guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanannya. Teknologi telah menjadi elemen vital dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk tata kelola pemerintahan, di mana pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi elemen penting dalam reformasi birokrasi untuk meningkatkan kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan tantangan zaman. Pemerintah di seluruh dunia menghadapi tantangan serupa dalam memastikan pelaksanaan kebijakan publik yang efektif, efisien, dan transparan. Negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Jepang, dan Jerman telah memanfaatkan teknologi secara maksimal, termasuk melalui sistem berbasis data untuk layanan publik, platform digital untuk pendidikan dan pelatihan pegawai, serta ruang kerja berbasis teknologi yang meningkatkan kolaborasi antarpegawai. Transformasi teknologi ini bukan lagi sekadar pilihan, melainkan kebutuhan strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan daya saing suatu negara di tingkat global.

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang juga menghadapi tantangan serupa. Dengan jumlah penduduk yang besar dan kebutuhan layanan publik yang kompleks, pemerintah Indonesia dituntut untuk terus berinovasi dalam meningkatkan kapasitas aparatur sipil negara (ASN). Pendidikan dan pelatihan bagi ASN merupakan salah satu instrumen penting dalam menciptakan aparatur yang kompeten, profesional, dan mampu menghadapi tantangan zaman. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan pendidikan dan pelatihan ASN di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala. Berdasarkan laporan dari Lembaga Administrasi Negara (LAN), sebagian besar pelatihan ASN di Indonesia masih mengandalkan metode konvensional

dengan pendekatan tatap muka. Hal ini membuat pelaksanaan pelatihan menjadi kurang fleksibel, terutama di era pascapandemi COVID-19, di mana mobilitas sering kali dibatasi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) memiliki peran yang sangat strategis di tingkat provinsi. BPSDMD bertugas menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan bagi ASN untuk memastikan bahwa setiap aparatur memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan daerah masing-masing. Beberapa BPSDMD di Indonesia, seperti di DKI Jakarta dan Jawa Barat, telah mulai mengintegrasikan teknologi dalam program pelatihannya. Misalnya, BPSDMD DKI Jakarta telah meluncurkan platform pembelajaran daring yang memungkinkan peserta pelatihan untuk mengakses materi di mana saja dan kapan saja. Sementara itu, BPSDMD Jawa Barat telah memanfaatkan teknologi *augmented reality* (AR) untuk simulasi pelatihan teknis tertentu, seperti pengelolaan bencana dan pelayanan kesehatan darurat. Langkah-langkah ini menunjukkan bagaimana teknologi dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan ASN.

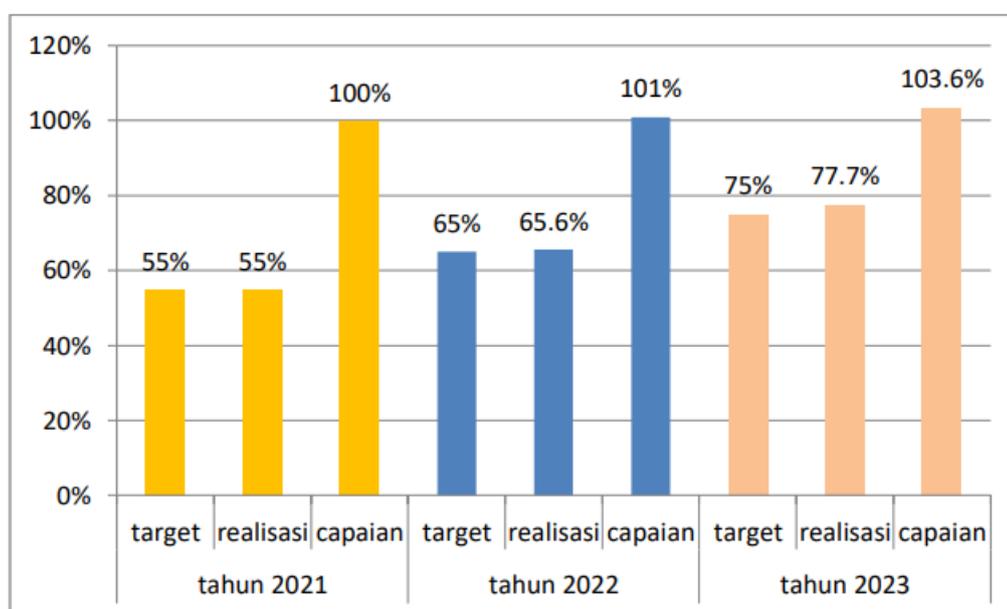
**Gambar 1 Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Manajerial Tahun 2021-2023**



Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2023

Berdasarkan data pada gambar 1 diatas, capaian target dan realisasi pendidikan dan pelatihan manajerial tahun 2021-2023 di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan selama tiga tahun terakhir, target diklat tercapai dengan hasil yang sangat baik: realisasi mencapai 109% pada tahun 2021 (dari target 88%), 109% pada tahun 2022 (dari target 88%), dan 101% pada tahun 2023 (dari target 91%).

**Gambar 2 Persentase ASN yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional, Kompetensi Sosiokultural dan Kompetensi Pemerintahan**



*Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2023*

Selain data pada gambar 1, penulis juga mengacu dari data pada gambar 2 dalam melihat kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera berdasarkan presentase Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional, kompetensi sosiokultural dan kompetensi pemerintahan. Berdasarkan data pada gambar 2 diatas, capaian target dan realisasi pendidikan dan pelatihan selama tiga tahun terakhir memiliki capaian

dengan hasil yang sangat baik: realisasi mencapai 100% pada tahun 2021 (dari target 55%), 101% pada tahun 2022 (dari target 65%), dan 103,6% pada tahun 2023 (dari target 75%). Namun, di balik angka-angka tersebut, masih terdapat kendala operasional, seperti proses pendaftaran diklat yang masih manual dan keterbatasan fasilitas ruang belajar yang hanya mengandalkan proyektor konvensional. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun capaian kuantitatif terlihat memuaskan, kualitas pelaksanaan masih memerlukan penguatan, terutama dalam memanfaatkan teknologi untuk menciptakan sistem pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dan efisien.

Masalah kedua yang penulis temui di lapangan yaitu belum sepenuhnya diterapkan penggunaan teknologi pada pegawai baik ASN maupun Non-ASN yang bekerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan itu sendiri. Karena salah satu cara untuk meningkatkan pemanfaatan teknologi dalam pendidikan dan pelatihan pegawai adalah dengan penerapan teknologi itu sendiri di dalam internal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD). Masalah ketiga yang penulis temui di lapangan adalah kurangnya sistem manajemen yang mendukung pemanfaatan teknologi dalam penyelesaian pekerjaan.

Melihat masalah yang muncul diatas, penulis menyimpulkan bahwa salah satu penyebabnya adalah dikarenakan pengaruh dari unsur internal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan itu sendiri yaitu kualitas sumber daya manusia yang ada di BPSDMD. Kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam pelaksanaan suatu program yang akan dilaksanakan, oleh karena itu pegawai di BPSDMD dituntut untuk bisa memberikan kinerja sebaik mungkin, salah satunya dengan memanfaatkan teknologi untuk memudahkan serta mempercepat pekerjaan. Namun temuan di lapangan, masih terdapat kendala ataupun

masalah-masalah yang ada, dan hal ini menunjukkan bahwa BPSDMD belum cukup kuat dalam memanfaatkan transformasi teknologi untuk pendidikan dan pelatihan pegawai.

Penelitian terdahulu memberikan berbagai landasan teoritis dan empiris untuk mendukung urgensi penguatan kelembagaan dalam memanfaatkan transformasi teknologi. Bihamding (2024) dalam penelitiannya di BPSDM Kementerian Dalam Negeri mengkaji strategi penguatan pengembangan kompetensi PNS melalui konsep *SMART Training*. Studi ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis platform digital mampu meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, serta memperluas jangkauan peserta. Konsep ini menekankan pembelajaran mandiri dan pemanfaatan *Learning Management System* (LMS) untuk meningkatkan efektivitas pelatihan ASN. Namun, penelitian ini lebih berfokus pada aspek teknis pelatihan digital dan efektivitas metode pembelajaran, tanpa secara spesifik menganalisis bagaimana kelembagaan dapat diperkuat untuk memastikan keberlanjutan transformasi teknologi dalam pendidikan dan pelatihan ASN. Gap yang diisi oleh penelitian ini adalah dengan menganalisis peran kelembagaan dalam mendukung implementasi teknologi secara lebih sistematis di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, termasuk kebijakan, tata kelola, serta tantangan kelembagaan dalam transformasi digital. Keterbaruan penelitian ini terletak pada pendekatan kelembagaan yang lebih komprehensif, bukan hanya dalam efektivitas metode pelatihan, tetapi juga dalam mengembangkan kebijakan dan struktur kelembagaan yang mendukung implementasi teknologi secara berkelanjutan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Pariq (2021) di BPSDM Provinsi Jambi membahas penguatan peran Widyaiswara dalam meningkatkan kualitas ASN menuju konsep *Smart ASN 4.0*. Penelitian ini menekankan bahwa Widyaiswara

memiliki peran strategis dalam menyiapkan materi, melaksanakan, serta mengevaluasi pelatihan berbasis *e-learning* untuk mendukung ASN dalam menghadapi era digital. Widyaiswara dituntut untuk memiliki kompetensi digital dalam menyusun bahan pembelajaran yang inovatif serta mengadaptasi teknologi untuk mendukung efektivitas pelatihan ASN. Namun, penelitian ini lebih menitikberatkan pada peran individu dalam transformasi teknologi, tanpa secara spesifik membahas bagaimana kelembagaan dapat memperkuat dan mengoptimalkan transformasi teknologi dalam pendidikan dan pelatihan ASN. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi gap tersebut dengan menganalisis peran kelembagaan dalam mendukung pemanfaatan teknologi di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, dengan fokus pada strategi implementasi, evaluasi kebijakan, serta tantangan kelembagaan dalam mengadopsi sistem pelatihan berbasis digital. Keterbaruan penelitian ini terletak pada pendekatan yang tidak hanya menyoroti aspek individu dalam pembelajaran digital, tetapi juga bagaimana kelembagaan dapat memperkuat ekosistem transformasi teknologi guna meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan pegawai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Sesuai dengan data dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan diatas, bisa dilihat bahwa fokus penguatan kelembagaan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan khususnya dalam transformasi teknologi untuk pendidikan dan pelatihan pegawai masih relatif sedikit bahkan belum ada. Sehingga hal inilah yang menjadi ketertarikan untuk meneliti persoalan Penguatan Kelembagaan dalam Pemanfaatan Transformasi Teknologi untuk Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.

Berdasarkan permasalahan terkait penguatan kelembagaan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan,

maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Penguatan Kelembagaan dalam Pemanfaatan Transformasi Teknologi untuk Pendidikan dan Pelatihan Pegawai (Studi Kasus di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan)." Penelitian ini menggunakan Teori Penguatan Kelembagaan dari *United Nations Development Programme* (UNDP) (1999) sebagai acuan dalam menganalisis.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: "Bagaimana penguatan kelembagaan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan dalam pemanfaatan transformasi teknologi untuk pendidikan dan pelatihan pegawai?"

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penulisan ini bertujuan: " untuk memahami, mengidentifikasi dan menganalisis penguatan kelembagaan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan dalam pemanfaatan transformasi teknologi untuk pendidikan dan pelatihan pegawai".

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan *insight* baru yaitu mengintegrasikan Penguatan Kelembagaan sebagai upaya pemanfaatan transformasi teknologi untuk pendidikan dan pelatihan pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas dan memperdalam pengetahuan tentang hubungan antara penguatan kelembagaan dengan peningkatan kualitas pelayanan untuk pendidikan dan pelatihan pegawai.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan terkait bagaimana penguatan kelembagaan dalam pemanfaatan transformasi teknologi untuk pendidikan dan pelatihan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adila, N., & Putri, L. D. M. P. (2024). Digitalisasi Tata Kelola SDM Aparatur di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*.
- Akbar, Syarif, A., Ikmal Saleh, M., & Jumaiti. (2022). Penguatan Kelembagaan Lokal Dalam Pengembangan Agribisnis Hortikultura di Kecamatan Uluere Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*.  
<https://journal.unhas.ac.id/index.php/jsep>
- Alfiyah, N. I., & Syafriani, I. (2019). Peran Pemimpin Transformasional dalam Penguatan Kelembagaan (Studi di Dinas Koperasi UMKM, Kabupaten Sumenep). *Journal of Governance Innovation*, 1(2), 37–48.  
<https://doi.org/10.36636/jogiv.v1i2.341>
- Bihamding, H. (2024). Strategi Penguatan Pengembangan Kompetensi PNS Melalui Konsep *Smart Training* di BPSDM Kementerian Dalam Negeri. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(7). <https://lan.go.id/?p=15252>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design - Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Dewi, R. C., & Suparno. (2022). Mewujudkan *Good Governance* Melalui Pelayanan Publik. *Jurnal Media Administrasi*.
- Gaffar Rahman, A. (2021). Penguatan Kapasitas SDM-ASN Berbasis Kinerja di Bappeda Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(1), 121–127.
- Grinde, & Serrill, M. (1997). *Getting Good Government : Capacity Building in The Public Sectors of Developing Countries*.
- Haryoko, Sapto. , B., & A. Fajar. (2020). Analisis Data Penelitian Kuantitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis). *UNM*.
- Ismail, K., Yulyana, E., & Priyanti, E. (2020). Penguatan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender Dan Anak (Studi Implementasi Kebijakan pada Dinas

- Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Karawang). *Jurnal MODERAT*, 6(4).
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2023. (2023). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2023.
- Miles, B. M., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*.
- Nail, M. H. (2022). Penguatan Kelembagaan Desa Melalui Peningkatan SDM Aparatur Pemerintahan Desa dan Memasukkan Unsur ASN Dalam Pemerintahan Desa. *Jurnal Elektronik Universitas Islam Jember*, 1.
- Nasution, E. S. (2024). Metodologi\_Penelitian Model Praktis Penelitian Kualitatif.
- Nugraha. (2019). Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) dalam Mendukung Pelaksanaan Otonomi Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 1. <https://doi.org/doi.org/10.31113/jia.v1i3.334>
- Pariq, S. (2021). *Strengthening the Role of Widyaaiswara in Improving the Quality of Human Resources Towards the Smart ASN 4.0 Concept*. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 137–151. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i2.25>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia. (2018). Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- Putu, N., & Widanti, T. (2022). Konsep *Good Governance* dalam Perspektif Pelayanan Publik: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1).
- Rokhamah, Robby Yana, P., Ardiansyah Hernadi, N., Rachmawati, F., Putri Hayam Dey, N., Wahyuning Purwanti, E., Noviana Yudho Bawono, R., Septian Riasanti Mola, M., Djumaty, B. L., & Kharisma Putra, G. (2024). Metode Penelitian Kualitatif (Teori, Metode Dan Praktik). [www.freepik.com](http://www.freepik.com)
- Saputra, B., Fajri, H., & Nurhabibi, P. (2020). Penguatan Kelembagaan Badan Usaha Milik Nagari (BUM-Nag) Sebagai Upaya Peningkatan Ekonomi Nagari. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.31849/dinamisia.v4i4.4507>

- Suparjana. (2024). Strategi Pengembangan Kapasitas Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Bandung Pada Era *Human Capital Managment*. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(7), 2024.
- Sutikno Sobry, & Hadisaputra, P. (2020). Penelitian Kualitatif. <https://www.researchgate.net/publication/353587963>
- Syahrudin, Remmang, H., Nur, I. M., Abubakar, H., Fajriah, A. D., Suriani, S., Pratiwi, L., Menne, F., & Chahyono. (2021). Penerapan *Good Governance* Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Pusaka Almaida.
- Tampubolon, M., Simanjuntak, N., & Silalahi, F. (2023). Birokrasi & *Good Governance*. [www.globaleksekutifteknologi.co.id](http://www.globaleksekutifteknologi.co.id)
- Wahyuni, S. (2020). *Capacity Building Strategy Of Public Training Institute In Improving Civil Servant's Competencies To Realized Learning Organization*. *Jurnal Bestari*.
- Watungadha, F. E. (2022). Kompetensi Widyaiswara BPSDM Provinsi Papua di Era Teknologi dan Informasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.10318>