

PELATIHAN

APARATUR SIPIL NEGARA: SEBUAH STUDI BIBLIOMETRIK¹

CIVIL SERVANTS TRAINING: A BIBLIOMETRIC STUDY

Nova Yulanda Putri Sipahutar²

Email: nova012@brin.go.id

ABSTRACT

Training is a right for civil servants (ASN). The benefits of training are not only for ASN self-development but also for improving individual and organizational performance. However, there are still problems in terms of policy and implementation of training programs. Various field studies have been carried out related to training for ASN, but there is no specific training for ASN. This study analyzes the most influential research trends, authors, articles, countries, and keyword analysis. This study uses bibliometrics over a ten-year period with data drawn from Scopus and analysis using Vosviewer and Excel. The analysis results from VOS viewer show that the United Kingdom is the most influential country regarding the number of citations and publications. The most influential authors were mäder p., rzanny m., seeland m., wäldchen j.. They wrote the article Automated Plant Species Identification – Trends And Future Directions which was also the most influential article. For ten years, the keywords widely used have been related to public service training and several studies on post-training performance measurement. While research related to ethics, gender or gender differences, and e-learning is still not widely done and becomes an opportunity for novelty in the future.

Keywords: training, civil servants, bibliometric study.

ABSTRAK

Pelatihan merupakan hak bagi aparatur sipil negara (ASN). Manfaat pelatihan tidak hanya untuk pengembangan diri ASN, tetapi juga peningkatan kinerja individu dan organisasi. Namun, masih terdapat permasalahan baik dari sisi kebijakan maupun implementasi program pelatihan. Berbagai penelitian lapangan dilakukan terkait pelatihan bagi ASN, namun belum ada secara spesifik tentang pelatihan bagi ASN. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tren penelitian, penulis, artikel, dan negara yang paling berpengaruh, dan analisis keyword. Studi ini menggunakan bibliometrik dalam kurun waktu sepuluh tahun dengan data yang ditarik dari scopus, analisis menggunakan vosviewer dan excel. Hasil analisis dari vosviewer menunjukkan bahwa United Kingdom merupakan negara paling berpengaruh dari sisi jumlah sitasi dan jumlah publikasi. Penulis paling berpengaruh adalah mäder p., rzanny m., seeland m., wäldchen j., mereka menulis artikel "Automated Plant Species Identification – Trends And Future Directions" yang juga merupakan artikel paling berpengaruh. Selama sepuluh tahun, kata kunci yang banyak digunakan terkait pelatihan dengan pelayanan publik, beberapa penelitian terkait pengukuran kinerja pasca pelatihan. Sedangkan penelitian

¹ Diterima 10 Agustus 2022, Direvisi 02 September 2022

² Badan Riset dan Inovasi Nasional

Orcid id: 0000-0003-2755-7397

yang berkaitan dengan etika, gender atau perbedaan jenis kelamin, dan *e-learning* masih belum banyak dilakukan dan menjadi peluang *novelty* di masa yang akan datang.

Kata kunci: Pelatihan, Aparatur Sipil Negara, Studi Bibliometric

A. PENDAHULUAN

Pelatihan bagi aparatur sipil negara (ASN) merupakan hal yang sangat penting, bukan saja untuk pengembangan diri ASN tetapi juga peningkatan kinerja organisasi. Pegawai yang menerima pelatihan dan pengembangan yang sesuai dapat membantu organisasi menghadapi tantangan zaman (Rodriguez & Walters, 2017; Vyas, 2019). Kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Jehanzeb & Bashir, 2013).

Pada sektor publik, pengembangan ASN merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam proses pembangunan terutama pada konteks negara-negara di Asia Tenggara (Lyu et al., 2022). Sumber daya yang memadai pasca proses pelatihan berdampak positif terhadap efektivitas pelatihan (Vyas, 2019). Hasil penilaian kinerja yang meningkat sebagai konsekuensi pelatihan, secara langsung juga berpengaruh pada peningkatan motivasi ASN untuk bekerja lebih baik (Suci et al., 2013).

Manfaat yang diperoleh ASN secara personal dan langsung dari pelatihan adalah meningkatnya pengetahuan dan keterampilan tertentu. ASN yang sudah terlatih juga sangat berpotensi mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar (Vyas, 2019). Selain itu, pegawai yang terlatih juga lebih mampu mengatasi permasalahan *burnout* yang terjadi akibat pekerjaan (Cohen & Gagin, 2005). Selain itu, pelatihan juga dapat mengurangi depresi akibat ketegangan bekerja (Stansfeld et al., 2012). Shu dan Liu dalam Yang & Su (2021) mengatakan bahwa perasaan kurang berkompoten mengerjakan tugas yang

diberikan dan tidak ada pencapaian juga mengakibatkan stres di lingkungan kerja.

Pelatihan sebagai bagian dari pengembangan kompetensi untuk dapat meningkatkan profesionalisme dan kualitas organisasi. Kualitas satu organisasi merupakan hasil interaksi antara kapasitas dan otonomi (Fukuyama, 2013). Semakin sedikit dan umum arahan yang diberikan kepada organisasi, artinya organisasi tersebut memiliki otonomi yang relatif besar. Sementara, kapasitas organisasi terdiri dari dua hal penting, yaitu sumber daya dan profesionalisme. Otonomi atau diskresi yang luas yang diberikan oleh sistem maupun pimpinan akan berdampak buruk apabila kapasitas sumber daya manusia di organisasi tersebut tidak memadai (Adegbami & Adepoju, 2017).

Penelitian lainnya menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan memberikan dampak pada peningkatan pengetahuan ASN tetapi tidak berdampak kualitas kinerja ASN (Tamsah et al., 2020). Pelatihan yang memberikan dampak pada kualitas kinerja adalah penelitian bersifat teknis. Tujuan, metode, dan substansi pelatihan harus sejalan agar memberikan efek yang diharapkan pada organisasi.

Di Indonesia pengembangan kompetensi ASN telah diatur dalam beberapa peraturan. Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) No. 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi ASN dan Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa ASN harus mengikuti minimal 20 Jam Pelajaran (JP) pelatihan dan pengembangan dalam setahun. Namun, pemenuhan 20 JP tersebut bukan hanya tanggung jawab organisasi tetapi juga tanggung jawab

pegawai yang bersangkutan (Rahman et al., 2020). Pemimpin organisasi memiliki peran untuk memastikan pemetaan kompetensi dan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawainya.

Upaya pengembangan kapasitas ASN melalui pelatihan pada praktiknya terdapat beberapa permasalahan. Organisasi publik dalam pelaksanaan pelatihan menemukan masalah pada kebijakan tentang pelatihan pengembangan yang tidak konsisten dan pemimpin yang tidak memandang penting pelatihan (Acar & Özgür, 2004). Selain itu, dari sisi pegawai juga tidak semua memiliki motivasi yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. Penilaian kebutuhan pelatihan serta pengukuran dampak pelatihan juga masih belum dilaksanakan secara maksimal (K. Yang et al., 2012).

Pelatihan untuk pegawai negeri di Indonesia dilakukan hanya sebagai formalitas saja, bukan menjawab kebutuhan organisasi (Prasojo, 2010). Permasalahan lainnya adalah implementasi kebijakan pelatihan belum optimal, serta absennya grand design pelatihan bagi ASN (Megalia, 2011).

Penelitian empiris terkait pelatihan dan pengembangan pegawai negeri dengan menggunakan studi empiris atau penelitian lapangan sudah banyak dilakukan. Sedangkan untuk studi bibliometrik terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sektor publik dengan judul artikel "*Examining the Evolution of the Field of Public Administration through a Bibliometric Analysis of Public Administration Review*" bahwa tema terkait pelatihan pegawai negeri merupakan salah satu tema yang banyak ditulis pada periode 1940 - 2013 (Ni et al., 2017). Penelitian ini tidak khusus membahas tentang pelatihan dan pengembangan bagi ASN. Studi bibliometrik lainnya tentang pelatihan sumber daya manusia menyatakan bahwa

kata kunci yang banyak digunakan adalah konsep tentang sumber daya manusia, relasi dan kinerja, pengembangan, inovasi, manajemen pengetahuan, dan kepuasan dalam bekerja (Danvila-del-Valle et al. 2019). Namun belum ada penelitian bibliometrik yang secara spesifik mengulas tentang pelatihan dan pengembangan bagi ASN. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi gap secara khusus penelitian bibliometrik terkait pelatihan bagi ASN.

Pentingnya melihat gambaran umum penelitian tentang pelatihan dan pengembangan sejauh ini adalah sebagai gambaran bagi para peneliti yang tertarik meneliti tentang tema tersebut. Selain itu, menjadi gambaran bagi praktisi untuk mengeksplorasi hasil penelitian dan pengembangan ASN yang sudah dilakukan. Hasil penelitian tersebut dapat dijadikan rujukan dalam pembuatan, implementasi, maupun evaluasi kebijakan dan program pelatihan bagi ASN.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis tren publikasi, analisis kata kunci, menginformasikan artikel, penulis, dan negara yang paling berpengaruh terkait pelatihan ASN, serta mendeskripsikan pelatihan ASN di Indonesia berdasarkan hasil analisis bibliometrik.

B. METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan analisis bibliometrik. Penelitian bibliometrik menganalisis hubungan antar dokumen, penulis, kata kunci atau jurnal (Waltman et al., 2010). Sebagai penelitian bibliometrik, artikel ini menggunakan data yang berasal dari scopus, kemudian dianalisis menggunakan excel dan vosviewer untuk melihat hubungan antar data dan memvisualisasikan hasil analisis (van Eck & Waltman, 2011).

Data pada artikel ini ditarik pada 3 Oktober 2022 dengan query sebagai berikut (TITLE-ABS-KEY (*civil servant training*))

AND PUBYEAR > 2011 AND (LIMIT-TO (LANGUAGE,"English"))). Rentang waktu data yang diambil adalah sepuluh tahun, sejak 2012 hingga 3 Oktober 2022. Pencarian pertama dilakukan dengan menggunakan frasa *training for civil servants* dicari pada judul, abstrak, dan kata kunci artikel-artikel yang terindeks scopus. Hasil pencairan pertama didapat 291 dokumen. Kemudian

pembatasan pada tahap kedua dilakukan hanya pada pembatasan bahasa, yaitu bahasa inggris. Hasil pembatasan, ditemukan 250 dokumen terkait. 250 dokumen ini kemudian dianalisis tren, hubungan antar kata kunci, penulis, dan negara penulis. Berikut adalah bagan protokol pengambilan data.

Bagan 1.
Protokol Penarikan Data



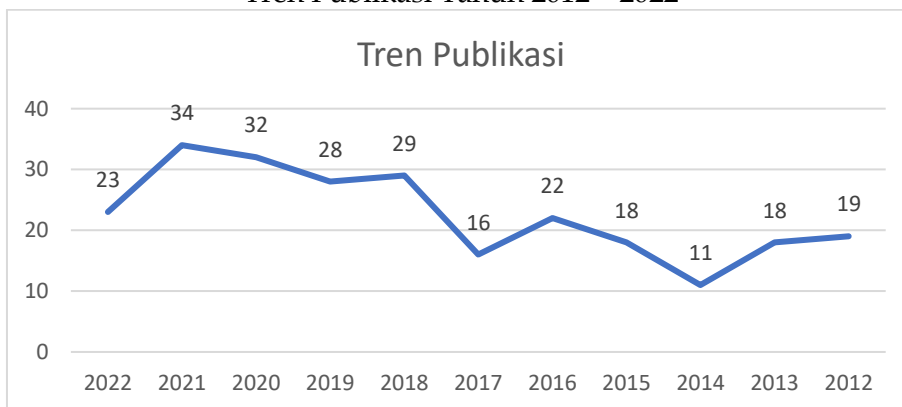
C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tren Publikasi dan Subjek Area

terakhir dapat dilihat pada grafik di bawah ini

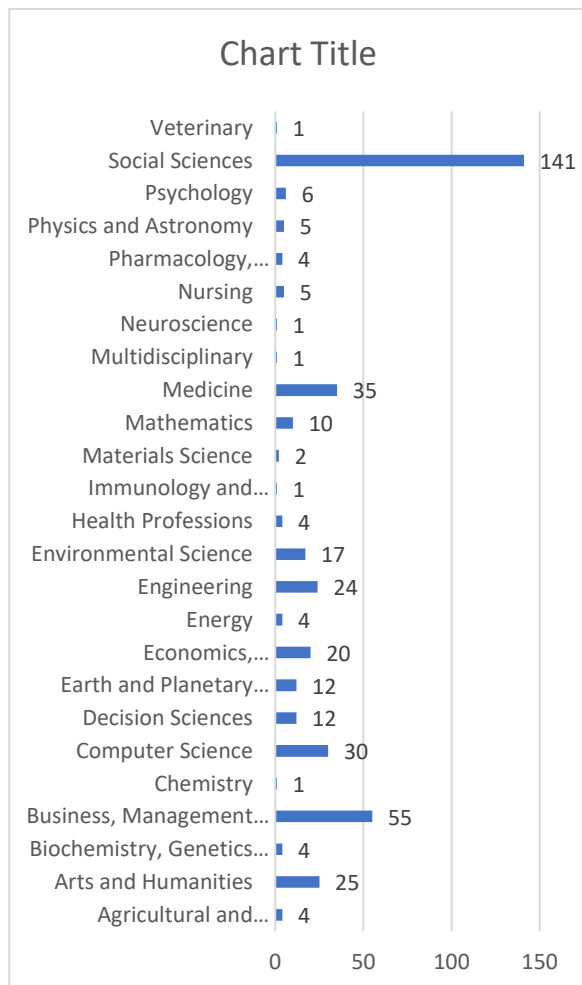
Tren penelitian tentang pelatihan dan pengembangan dalam sepuluh tahun

Grafik 1.
Tren Publikasi Tahun 2012 - 2022



Berdasarkan grafik di atas diketahui bahwa jumlah publikasi tertinggi selama 10 tahun terakhir terkait pelatihan ASN adalah pada tahun 2021, yaitu sebanyak 34 dokumen. Sejak tahun 2018, jumlah publikasi terkait tema tersebut konstan di atas dua puluh dokumen per tahun. Sedangkan jumlah publikasi paling sedikit berada pada tahun 2014, yaitu 11 dokumen pada tahun tersebut. Tahun 2022 penambahan jumlah artikel masih mungkin terjadi karena data diambil pada bulan Oktober tahun 2022.

Grafik 2
Jumlah Dokumen Berdasarkan Subjek Area



Penelitian terkait pelatihan dan pengembangan pada ASN banyak dilakukan pada ranah ilmu sosial, yaitu sebanyak 141 dokumen; kemudian pada

ranah bisnis dan manajemen sebanyak 55 dokumen; dan pada ranah kedokteran sebanyak 35 dokumen. Subjek area tertinggi di ilmu sosial karena pelatihan dan pengembangan pada ASN merupakan ranah sektor publik maupun birokrasi yang ada di lingkup sosial.

2. Penulis dan Negara Paling Berpengaruh

Total penulis dari 250 dokumen adalah 655 penulis. Penulis paling berpengaruh dilihat dari dua sisi, yaitu paling berpengaruh dari sisi jumlah artikel dan jumlah sitasi. Berikut adalah 10 penulis paling berpengaruh dari sisi jumlah dokumen dan jumlah artikel.

Tabel 1
Lima Belas Penulis Paling Berpengaruh dari Jumlah Sitasi

Penulis	Jumlah Dokumen	Jumlah Sitasi	Rata-rata sitasi/ dokumen
Mäder P.	1	146	146
Ezanny M.	1	146	146
Seeland M.	1	146	146
Wäldchen J.	1	146	146
Fuhrer R.	1	118	118
Head R.	1	118	118
Shipley M.J.	1	118	118
Stansfeld S.A.	1	118	118
Cooper B.	1	89	89
Miao Q.	1	89	89
Newman A.	1	89	89
Schwarz G.	1	89	89
Denis J.-I.	1	54	54
Smits P.A.	1	54	54
Cairney P.	1	47	47

Tabel 2.
Lima Belas Penulis Paling Berpengaruh dari Jumlah Dokumen

Penulis	Jumlah Dokumen	Jumlah Sitasi	Rata-rata sitasi/ dokumen
Casalino N.	3	1	0.3333

Tamsah H.	2	40	20
Chu C.H.	2	26	13
Lo E.C.M.	2	26	13
Vanneuville R.	2	14	7
Bawole J.N.	2	11	5.5
Bukari H.Z.	2	11	5.5
Domfeh K.A.	2	11	5.5
Hossain F.	2	11	5.5
Sanyare F.	2	11	5.5
Larat F.	2	7	3.5
Aziz S.F.A.	2	4	2
Păceșilă M.	2	3	1.5
Wang H.	2	3	1.5
Manning T.	2	2	1

Berdasarkan dua tabel di atas, penulis yang paling berpengaruh dari sisi jumlah sitasi adalah Mäder P., Rzanny M., Seeland M., Wäldchen J. yang menulis satu dokumen dengan judul *“Automated Plant Species Identification – Trends And Future Directions”*, artikel ini telah disitasi sebanyak 146 kali. Penulis berikutnya yang berpengaruh dari sisi jumlah sitasi adalah Fuhrer R., Head J., Shipley M.J., Stansfeld S.A. juga menulis satu dokumen dengan judul *“Repeated Job Strain And The Risk Of Depression: Longitudinal Analyses From The Whitehall II Study”*, artikel ini telah disitasi sebanyak 118 kali. Berikutnya adalah Cooper B., Miao Q., Newman A., Schwarz G menulis satu dokumen yang berjudul *“How Leadership And Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior”*, artikel ini telah disitasi sebanyak 89 kali. Denis J.-I. dan Smits P.A. merupakan penulis paling berpengaruh berikutnya. Mereka menulis satu artikel yang berjudul *“How Research Funding Agencies Support Science Integration Into Policy And Practice: An International Overview”* yang telah disitasi sebanyak 54 kali. Penulis paling berpengaruh dari jumlah sitasi kelima belas adalah Cairney P. menulis artikel berjudul *“How Can Policy Theory Have An Impact on Policymaking? The Role of Theory-led*

Academic-Practitioner Discussions”, dan telah disitasi sebanyak 47 kali.

Penulis paling berpengaruh dari jumlah dokumen adalah Casalino N. yang telah menulis tiga dokumen. Sedangkan 25 penulis menulis masing-masing dua dokumen. Penulis lainnya sejumlah 629 penulis hanya menulis masing-masing satu dokumen.

Tabel di bawah menjelaskan 15 negara yang paling berpengaruh dari sisi jumlah sitasi dan jumlah dokumen yang dihasilkan terkait pelatihan aparatur sipil negara.

Tabel 3
Lima Belas Negara Paling Berpengaruh dari Jumlah Sitasi

Negara	Jumlah dokumen	Jumlah sitasi	Rata-rata sitasi/dok
United Kingdom	28	325	11.61
Canada	12	200	16.67
United States	28	166	5.93
Germany	4	153	38.25
China	11	134	12.18
Netherlands	11	91	8.27
Australia	2	89	44.50
Indonesia	25	82	3.28
Russian Federation	25	61	2.44
Singapore	2	41	20.50
Philippines	1	39	39.00
Belgium	3	25	8.33
France	8	23	2.88
India	5	18	3.60

Tabel 4
Lima Belas Negara Paling Berpengaruh dari Jumlah Dokumen

Negara	Jumlah dokumen	Jumlah sitasi	Rata-rata sitasi/dok
United Kingdom	28	325	11.61
United States	28	166	5.93
Indonesia	25	82	3.28

Russian Federation	25	61	2.44
Canada	12	200	16.67
China	11	134	12.18
Netherlands	11	91	8.27
Romania	11	17	1.55
Brazil	11	10	0.91
France	8	23	2.88
Ukraine	7	17	2.43
Spain	6	6	1.00
India	5	18	3.60
Hong kong	5	17	3.40

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa United Kingdom (Inggris) merupakan negara paling berpengaruh dari sisi jumlah sitasi dan jumlah dokumen, yaitu 28 dokumen dan telah disitasi sebanyak 325 kali. Negara kedua paling berpengaruh dari jumlah sitasi adalah Canada (Kanada), terdapat 12 dokumen dan disitasi 200 kali. Serta negara paling berpengaruh ketiga dari sisi jumlah sitasi adalah United States atau Amerika Serikat. Sedangkan dari sisi jumlah dokumen, Amerika Serikat mempublikasi jumlah dokumen yang sama dengan Inggris yaitu 28 dokumen dan telah disitasi sebanyak 166 kali.

Indonesia masuk dalam kategori 15 negara paling berpengaruh baik dari sisi jumlah sitasi maupun jumlah dokumen. Dari jumlah sitasi, Indonesia berada pada posisi delapan. Sedangkan dari sisi jumlah dokumen, Indonesia berada pada posisi ketiga. Indonesia memiliki 25 publikasi terkait pelatihan ASN yang tersedia di scopus dan telah disitasi sebanyak 82 kali.

3. Artikel Paling Berpengaruh

Artikel paling berpengaruh dilihat dari jumlah sitasi. Pada tabel di bawah akan disampaikan pula penulis, judul artikel, penerbit, tahun terbit, dan jumlah sitasi.

Artikel dengan jumlah sitasi tertinggi adalah *Automated Plant Species Identification—Trends And Future Directions*”, yang ditulis oleh Wäldchen J., Rzanny M., Seeland M., Mäder P. pada tahun 2018. Artikel ini tentang pentingnya pelatihan dan pengalaman dalam konservasi biodiversitas agar tidak mengalami kepunahan. Salah satu pihak yang mendapat manfaat dari pelatihan ini adalah pegawai negeri (Wäldchen et al., 2018).

Artikel paling berpengaruh kedua adalah *Repeated Job Strain And The Risk Of Depression: Longitudinal Analyses From The Whitehall II Study*” yang ditulis Stansfeld S.A., Shipley M.J., Head J., Fuhrer R. pada tahun 2012. Penelitian ini tentang depresi pegawai negeri di Inggris. Berdasarkan hasil penelitian tersebut disebutkan bahwa tekanan pekerjaan dapat menyebabkan depresi. Mengakui adanya ketegangan saat bekerja, selanjutnya dilakukan reorganisasi pekerjaan dan pelatihan bagi pegawai dapat mengurangi depresi bagi pegawai (Stansfeld dkk., 2012).

Artikel selanjutnya adalah *How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior*” yang ditulis oleh Miao Q., Newman A., Schwarz G., Cooper B. tahun 2018. Artikel ini telah disitasi sebanyak 89 kali. Miao et al melakukan penelitian terhadap perilaku inovatif pegawai negeri di China. Hasil penelitian tersebut merekomendasikan agar para pemimpin organisasi publik mengikuti kegiatan pelatihan yang dapat menumbuhkan model kewirausahaan. Tujuannya adalah agar para pemimpin dapat menumbuhkan semangat inovatif pada staf (Miao et al., 2018).

Berikut tabel 5. tentang 15 artikel paling berpengaruh dari sisi jumlah sitasi.

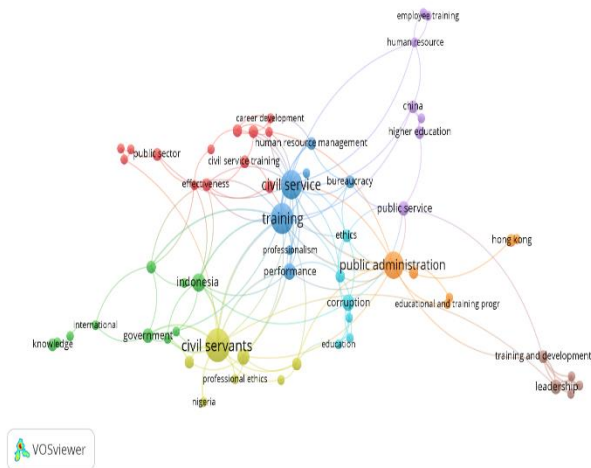
Tabel 5.
Lima Belas Artikel Paling Berpengaruh

Judul	Penulis	Tahun	Nama Sumber	Jumlah Sitasi
Automated plant species identification—Trends and future directions	Wäldchen J., Rzanny M., Seeland M., Mäder P.	2018	PLoS Computational Biology	146
Repeated job strain and the risk of depression: Longitudinal analyses from the whitehall ii study	Stansfeld S.A., Shipley M.J., Head J., Fuhrer R.	2012	American Journal of Public Health	118
How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior	Miao Q., Newman A., Schwarz G., Cooper B.	2018	Public Administration Review	89
How research funding agencies support science integration into policy and practice: An international overview	Smits P.A., Denis J.-L.	2014	Implementation Science	54
How can policy theory have an impact on policymaking? The role of theory-led academic-practitioner discussions	Cairney P.	2015	Teaching Public Administration	47
Meritocracy in Asia Pacific: Status, Issues, and Challenges	Poocharoen O.-O., Brillantes A.	2013	Review of Public Personnel Administration	39
Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia	Tamsah H., Ansar, Gunawan, Yusriadi Y., Farida U.	2020	Journal of Ethnic and Cultural Studies	38
Stigma by Association Among Family Members of People with a Mental Illness: A Qualitative Analysis	van der Sanden R.L.M., Bos A.E.R., Stutterheim S.E., Pryor J.B., Kok G.	2015	Journal of Community and Applied Social Psychology	36
Contesting the international order by integrating it: the case of China's Belt and Road initiative	Benabdallah L.	2019	Third World Quarterly	26
Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia	Nursalam N., Fibriansari R.D., Yuwono S.R., Hadi M., Efendi F., Bushy A.	2018	International Journal of Nursing Sciences	23
Energy efficiency and the quality of housing projects	Larionov A., Nezhnikova E.	2016	ARPN Journal of Engineering and Applied Sciences	20
Oral health and dental care in Hong Kong	Chu C.H., Wong S.S.S., Suen R.P.C., Lo E.C.M.	2013	Surgeon	19
Can Integrity Be Taught in Public Organizations?: The Effectiveness of Integrity-Training Programs for Municipal Officials	van Montfort A., Beck L., Twijnstra A.	2013	Public Integrity	19
Health workforce development and retention in Guinea: A policy analysis post-Ebola	Van De Pas R., Kolie D., Delamou A., Van Damme W.	2019	Human Resources for Health	17
Measuring Nutrition Governance: An Analysis of Commitment, Capability, and Collaboration in Nepal	Webb P., Ghosh S., Shrestha R., Namirembe G., Gurung S., Sapkota D., Bell W.F., Davis D., Kennedy E., Neupane S., Manohar S., Baral K.	2016	Food and Nutrition Bulletin	16

4. Analisis Kata Kunci

Analisis kata kunci menampilkan visualisasi hubungan antar kata kunci yang digunakan oleh penulis, kata kunci yang muncul pada rentang waktu tertentu, frekuensi penggunaan kata kunci, serta klasterisasi kata kunci.

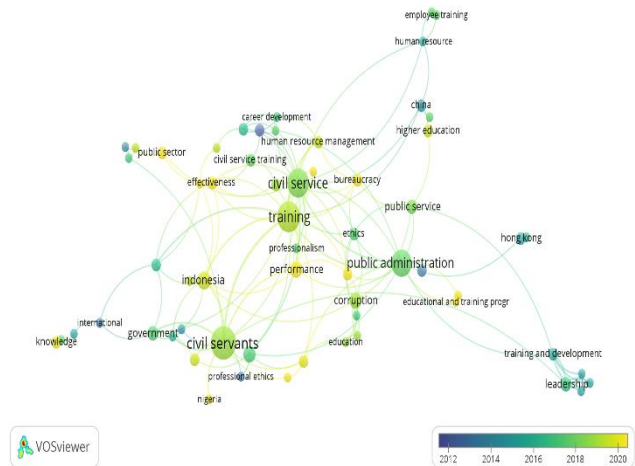
Gambar 1.
Visualisasi Hubungan antar Kata Kunci



Empat kata kunci yang sering muncul dan memiliki keterhubungan dengan kata kunci lain berdasarkan visualisasi yang diberikan oleh Vosviewer adalah *public administration*, *training*, *civil servants*, dan *civil service*.

Terdapat kata kunci *gender*, *gender streotype*, dan *sex differences* pada data. Namun, kata kunci tersebut hanya memiliki keterkaitan dengan *leadership* atau kepemimpinan. Belum ada yang mengaitkan antara pelatihan, gender, dan profesionalisme atau kinerja. Selain itu, penelitian terkait *e-learning* belum dikaitkan dengan *knowledge*, dan *civil servants*. Kata kunci yang belum terhubung menjadi peluang riset tentang pelatihan bagi pegawai negeri di masa yang akan datang.

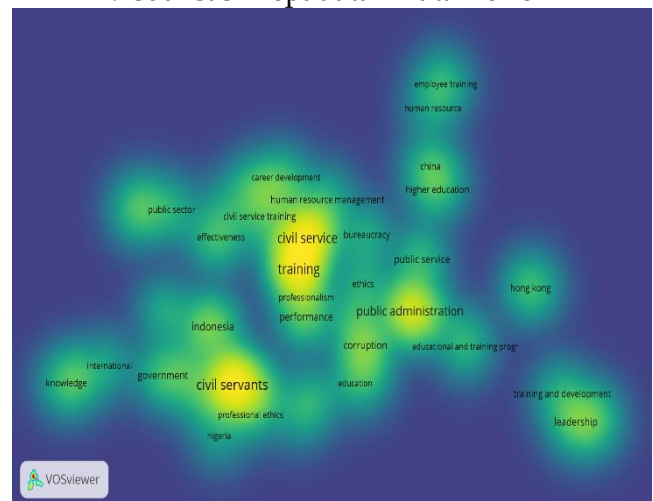
Gambar 2.
Penggunaan Kata Kunci Berdasarkan Periode Tahun



Gambar di atas menunjukkan kata kunci yang digunakan sebelum 2012 hingga di atas tahun 2020. Warna biru gelap menandakan bahwa kata kunci tersebut digunakan pada sebelum hingga tahun 2012. Semakin terang warna lingkaran, semakin baru kata kunci tersebut digunakan.

Kata kunci *performance appraisal* dan *organizational performance* merupakan kata kunci yang digunakan tahun 2012. *Carrer development*, *public service*, *competence* merupakan kata kunci yang digunakan pada kisaran tahun 2016-2018. Sedangkan kata kunci yang digunakan setelah tahun 2020 adalah *effectiveness*, *knowledge*, *personality*.

Gambar 3.
Visualisasi Kepadatan Kata Kunci



Pada visualisasi kepadatan ini menunjukkan frekuensi penggunaan kata kunci tersebut. Semakin terang warna latar kata kunci menunjukkan sudah banyak penelitian yang dilakukan. Sebaliknya, semakin redup warna latar kata kunci, frekuensi penelitian dengan keyword tersebut masih rendah. Kata kunci yang sangat terang seperti *civil service*, *training*, *civil servant*, *public administration* merupakan kata kunci utama yang banyak digunakan. Sedangkan kata kunci seperti *ethic*, *gender*, *e-learning* dengan warna latar yang redup, artinya masih belum banyak penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kata kunci tersebut.

Salah satu yang menarik adalah, pelatihan bagi pegawai negeri yang menggunakan media elektronik atau digital masih belum banyak dilakukan. Hal ini terlihat dari warna latar *e-learning* yang redup. Padahal di era pandemi covid-19, *e-*

learning merupakan alternatif terbaik dalam pelaksanaan pelatihan. Tetapi berdasarkan visualisasi yang diberikan oleh Vosviewer, covid-19 dan *e-learning* belum menjadi topik penelitian yang banyak dilakukan.

5. Analisis Kluster Kata Kunci

Vosviewer menampilkan kluster kata kunci yang ditandai dengan warna lingkaran yang sama. Kata kunci yang muncul pada masing-masing kluster paling tidak muncul sebanyak dua kali dan minimal jumlah kata kunci dalam satu kluster adalah lima kata kunci. Kemudian artikel paling berpengaruh di masing-masing kluster ditentukan dari artikel dengan kekuatan keterhubungan dengan kata kunci lain dan jumlah sitasi tertinggi yang menggunakan kata kunci di kluster tersebut. Berdasarkan hasil visualisasi Vosviewer terdapat delapan kluster kata kunci sebagai berikut

Tabel 6.
Kluster Kata Kunci

Kluster	Jumlah Lingkaran/ Kata Kunci	Fokus Penelitian	Artikel Paling Berpengaruh Berdasarkan Kekuatan Keterhubungan dengan Kata Kunci Lain dan Jumlah Sitasi
1 (merah)	13 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah: effectiveness. Kata kunci lainnya di kluster ini adalah: career development, civil service training, e-learning, human resource management, job satisfaction, organizational performance, performance appraisal, professional training, public sector, public sector reform, public service motivation, teacher	Can Integrity Be Taught in Public Organizations?: The Effectiveness of Integrity-Training Programs for Municipal Officials 2013 Disitasi 19 kali
2 (hijau)	10 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah Indonesia. Kata kunci lainnya di kluster ini adalah: data mining, government, government administration, international, knowledge, management, nutrition, policy, recruitment	Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. 2020 Disitasi 38 kali
3 (biru)	7 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah training. Kata kunci lainnya di kluster ini adalah: bureaucracy, civil service, human	Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. 2020

		resource management, personality, dan professionalism	Disitasi 38 kali
4 (kuning)	7 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah Civil Servants. Kata kunci lainnya di klaster ini adalah: competence, nigeria, professional development, professional ethics, regulation, training system	Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. 2020 Disitasi 38 kali
5 (ungu)	7 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah public service. Kata kunci lainnya di klaster ini adalah: china, employee training, gender, higher education, human resource, malaysia	Public service motivation and organizational performance in Chinese provincial governments 2016 Disitasi 4 kali
6 (biru muda)	6 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah corruption. Kata kunci lainnya di klaster ini adalah: education, ethics, public procurement, public servants, dan transparency	How to combat corruption: Assessing anti-corruption measures from a civil servant's perspective 2012 Disitasi 10 kali
7 (jingga)	6 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah public administration. Kata kunci lainnya di klaster ini adalah: educational training, hong kong, oral health, public administration student, training evaluation	The role of philosophical disciplines in educational strategies for specialist training in the field of public administration 2019 Disitasi 11 kali
8 (coklat)	5 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah leadership. Kata kunci lainnya di klaster ini adalah: gender stereotypes, sex differences, training and development, uk civil service	Developing an integrated and comprehensive training strategy for public sector leaders: The French experience 2017 Disitasi 3 kali

Artikel paling berpengaruh pada tiga klaster, yaitu klaster 2, 3, dan 4 adalah artikel yang sama, berjudul "Training, Knowledge Sharing, and Quality of Work-Life on Civil Servants Performance in Indonesia". Hal ini terjadi karena artikel tersebut menggunakan kata kunci paling kuat keterhubungannya dengan kata kunci lain di masing-masing klaster, yaitu Indonesia, training, dan civil servants. Artikel tersebut juga merupakan salah satu artikel paling berpengaruh. Sedangkan artikel paling berpengaruh dengan jumlah sitasi paling tinggi seperti yang telah disampaikan di atas tidak menggunakan kata kunci yang keterhubungannya kuat dengan kata kunci lainnya.

6. Pelatihan ASN di Indonesia Berdasarkan Hasil Analisis Bibliometrik

Indonesia merupakan salah satu negara yang sangat menonjol berdasarkan analisis bibliometrik. Indonesia masuk dalam kategori 15 besar negara paling berpengaruh dari sisi jumlah sitasi dan dokumen. Bahkan kata Indonesia menjadi salah satu kata kunci yang tingkat keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling tinggi di klaster 2. Terdapat enam publikasi yang menggunakan kata Indonesia sebagai kata kunci.

Hasil analisis keterhubungan antar kata kunci yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa belum ada penelitian yang

menghubungkan antara pelatihan, gender, dan profesionalisme atau peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Munira Wan Jaafar et al. 2019) menunjukkan bahwa kesadaran tentang gender yang moderat masih belum cukup. Masih perlu operasionalisasi pengarusutamaan gender di sektor publik, salah satunya melalui pelatihan tentang gender. Apalagi konteks Indonesia, beban ganda - sebagai ibu dan istri yang bertanggungjawab pada urusan domestik dan menjadi pekerja - masih menjadi persoalan bagi perempuan (Ida, 2001).

Jumlah ASN perempuan di Indonesia terus meningkat tetapi representasi perempuan pada jabatan struktural masih sangat minim (Krissetyanti, 2016). Oleh karena itu, penelitian tentang dampak pelatihan gender yang berdampak pada peningkatan kinerja sangat penting dilakukan sebagai rujukan bagi organisasi sektor publik untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran gender melalui pelatihan. Hal tersebut juga dapat mendorong organisasi memberikan ruang yang adil secara substantif bagi laki-laki maupun perempuan dalam menunjukkan kinerja dan kelayakan mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar.

Salah satu artikel paling berpengaruh yang berasal dari Indonesia adalah "Training, Knowledge Sharing, and Quality of Work-Life on Civil Servants Performance in Indonesia", ditulis oleh Tamsah H., Ansar, Gunawan, Yusriadi Y., Farida U. tahun 2020. Artikel ini telah disitasi sebanyak 38 kali. Penelitian tersebut mengungkap bahwa pelatihan kepemimpinan meningkatkan pengetahuan pegawai negeri di Indonesia. Dalam hal kinerja, pelatihan kepemimpinan tidak meningkatkan kinerja ASN (Tamsah et al., 2020). Penelitian tersebut dilakukan dengan melakukan survey pada ASN yang telah mengikuti pelatihan kepemimpinan

dan pelatihan teknis. Namun dalam penelitian tersebut tidak dijelaskan definisi pelatihan dan metodenya. Sedangkan penelitian lainnya menyebutkan bahwa pelatihan kepemimpinan berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja ASN (Seidle et al., 2016). Pelatihan kepemimpinan yang dilakukan tidak hanya dengan metode kelas, tetapi kombinasi antara *coaching*, kelas, umpan balik, dan pelatihan pengalaman. Tujuan pelatihan kepemimpinan tentu tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi bisa meningkatkan performa pemimpin dan organisasi.

Dari analisis kata kunci juga tidak ditemukan kata *freedom to learn* atau merdeka belajar, baik penelitian yang dilakukan di Indonesia maupun di negara lain. ASN merdeka belajar merupakan konsep yang sedang dikembangkan dalam rangka pengembangan kompetensi ASN. Lembaga pelatihan dan unit yang menangani sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menyediakan berbagai jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh ASN (Lembaga Administrasi Negara, 2022).

Menciptakan, mengimplementasikan dan mengukur dampak ASN merdeka belajar tentu membutuhkan riset untuk membantu proses pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik. Hasil riset ASN Merdeka Belajar dapat menjadi rujukan bagi berbagai lembaga pelatihan dan pemerintah di semua level untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ASN Merdeka Belajar.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Selama sepuluh tahun terakhir, penelitian tentang pelatihan bagi ASN mengalami kenaikan dan terjadi pula penurunan dari sisi jumlah publikasi. Dari jumlah publikasi, negara-negara maju yang berasal dari Eropa dan Amerika Utara

merupakan penyumbang terbesar dibandingkan negara-negara berkembang di Asia maupun Amerika Latin. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang menonjol dari sisi jumlah dokumen, sitasi, dan kata kunci.

Beberapa kata kunci yang berpeluang untuk dilakukan penelitian lebih lanjut ditandai dengan warna yang redup pada visualisasi kepadatan adalah tentang pelatihan yang berkaitan dengan etika, gender atau perbedaan jenis kelamin, dan *e-learning*. Kata kunci ini sebenarnya sangat penting untuk dilakukan sehingga menjadi rujukan bagi berbagai lembaga pelatihan untuk mengembangkan sistem pelatihan bagi ASN. Secara khusus di Indonesia, ASN merdeka belajar sebagai konsep baru masih belum ada penulis yang meneliti hal tersebut yang dipublikasi melalui jurnal yang terindeks scopus. Selama sepuluh tahun, kata kunci yang banyak digunakan terkait pelatihan dengan pelayanan publik, beberapa juga terkait pengukuran kinerja pasca pelatihan.

Sebagai studi bibliometrik, artikel ini tidak mendalam pada substansi metode, dampak, pengembangan konsep pelatihan baru, tetapi memberikan gambaran tentang penelitian pelatihan bagi ASN selama sepuluh tahun terakhir. Selain itu, data yang dianalisis adalah bersumber dari jurnal yang terindeks scopus. Oleh karena itu, publikasi terkait pelatihan bagi ASN yang berasal dari indeksasi di luar scopus tidak menjadi obyek dalam penelitian ini.

Studi bibliometrik terkait pelatihan ASN penting untuk dilakukan secara berkala, bisa menggunakan sumber data di luar scopus agar peneliti maupun praktisi dapat gambaran umum terkait pelatihan ASN dalam kurun waktu tertentu. Selain itu, kata kunci yang kemunculannya masih sedikit dan keterkaitan dengan kata kunci lain masih belum ada dapat menjadi potensi

novelty bagi penelitian di masa yang akan datang.

REFERENSI

- Acar, M., & Özgür, H. (2004). Training of civil servants in Turkey: Progress, problems, and prospects. *International Journal of Public Administration*, 27(3-4), 197-218. <https://doi.org/10.1081/PAD-120028660>
- Adegbami, A., & Adepoju, B. M. (2017). Good Governance in Nigeria: A Catalyst to National Peace, Stability and Development. *African Research Review*, 11(4), 144. <https://doi.org/10.4314/afrr.v11i4.12>
- Cohen, M., & Gagin, R. (2005). Can Skill-Development Training Alleviate Burnout in Hospital Social Workers? *Social Work in Health Care*, 40(4), 83-97. https://doi.org/10.1300/J010v40n04_05
- Danvila-del-Valle, I., Estévez-Mendoza, C., & Lara, F. J. (2019). Human resources training: A bibliometric analysis. *Journal of Business Research*, 101, 627-636. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.026>
- Fukuyama, F. (2013). What is governance? In *Governance* (Vol. 26, Issue 3, pp. 347-368). <https://doi.org/10.1111/gov.e.12035>
- Ida, R. (2001). THE CONSTRUCTION OF GENDER IDENTITY IN INDONESIA: BETWEEN CULTURAL NORMS, ECONOMIC IMPLICATIONS, AND STATE FORMATION. *Masyarakat*,

- Kebudayaan, Dan Politik*, 14(1), 21-34.
- Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2013). Training and Development Program and Its Benefits to Employee and Organization: An Conceptual Study. *European Journal of Business and Management*, 5(2), 243-252. <https://www.researchgate.net/publication/274703936>
- Krissetyanti, E. P. L. (2016). Gender bias on structural job promotion of civil servants in Indonesia (a case study on job promotion to upper echelons of civil service in the provincial government of the special region of Yogyakarta). In I. R. Adi & R. Achwan (Eds.), *PROCEEDINGS OF THE ASIA PACIFIC RESEARCH IN SOCIAL AND HUMANITIES* (pp. 73-82). Routledge Taylor & Francis Group.
- Lembaga Administrasi Negara. (2022, July 27). *Ciptakan ASN Unggul Melalui Transformasi Digitalisasi Bangkom, LAN Selenggarakan Webinar HUT ke 65 LAN*. Lembaga Administrasi Negara. <https://lan.go.id/?p=10254>
- Lyu, H.-S., Kim, T. H., Sung, D., & Moon, M. J. (2022). Linking quality of government to outcomes of civil service training: evidence from southeast asian countries. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 44(2), 172-190. <https://doi.org/10.1080/23276665.2022.2028172>
- Megalia, R. (2011). Manajemen Peningkatan Kompetensi Aparatur: Studi tentang Implementasi Reformasi Sumber Daya Manusia pada Badan Pendidikan dan Pelatihan di Indonesia. *SOSIOHUMANIKA*, 4(2), 259-286.
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Cooper, B. (2018). How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior. *Public Administration Review*, 78(1), 71-81. <https://doi.org/10.1111/puar.12839>
- Munira Wan Jaafar, W., Ahmad, N., & Md Noor, A. (2019). SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES Gender Understanding and Awareness among Employees in Selected Government Agencies: A Qualitative Analysis. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum*, 27(S1), 157-174.
- Ni, C., Sugimoto, C. R., & Robbin, A. (2017). Examining the Evolution of the Field of Public Administration through a Bibliometric Analysis of Public Administration Review. *Public Administration Review*, 77(4), 496-509. <https://doi.org/10.1111/puar.12737>
- Prasojo, E. (2010). Reformasi Kepegawaian Indonesia: Sebuah Review dan Kritik. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 4(1), 36-49.
- Rahman, M. A., Amarullah, R., & Hidayah, K. (2020). Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran E-Learning pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(1), 101-116.

- <https://doi.org/10.24258/jba.v16i1.656>
- Rodriguez, J., & Walters, K. (2017). *The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation*. 3(10).
<https://www.researchgate.net/publication/332537797>
- Seidle, B., Fernandez, S., & Perry, J. L. (2016). Do Leadership Training and Development Make a Difference in the Public Sector? A Panel Study. *Public Administration Review*, 76(4), 603–613.
<https://doi.org/10.1111/puar.12531>
- Stansfeld, S. A., Shipley, M. J., Head, J., & Fuhrer, R. (2012). Repeated job strain and the risk of depression: Longitudinal analyses from the whitehall ii study. *American Journal of Public Health*, 102(12), 2360–2366.
<https://doi.org/10.2105/AJPH.2011.300589>
- Suciu, L.-E., Mortan, M., & Lazăr, L. (2013). Vroom's Expectancy Theory. An Empirical Study: Civil Servant's Performance Appraisal Influencing Expectancy. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 9(39), 180–200.
- Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(3), 163–176.
<https://doi.org/10.29333/ejecs/514>
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2011, September 9). Text mining and visualization using VOSviewer. *ISSI Newsletter*.
- Vyas, L. (2019). Customization in Civil Service Training: Implications for Outsourcing Human Resources Management. *International Journal of Public Administration*, 42(1), 41–54.
<https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1390764>
- Wäldchen, J., Rzanny, M., Seeland, M., & Mäder, P. (2018). Automated plant species identification—Trends and future directions. In *PLoS Computational Biology* (Vol. 14, Issue 4). Public Library of Science.
<https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1005993>
- Waltman, L., van Eck, N. J., & Noyons, E. C. M. (2010). A unified approach to mapping and clustering of bibliometric networks. *Journal of Informetrics*, 4(4), 629–635.
<https://doi.org/10.1016/j.joi.2010.07.002>
- Yang, K., Wu, F., Xu, X., & Chen, T. (2012). The Challenge of Civil Servant Training in China: A Case Study of Nanning City. *Review of Public Personnel Administration*, 32(2), 169–191.
<https://doi.org/10.1177/0734371X12438245>
- Yang, Z., & Su, Y. (2021). *The Evolution and Prospect of Research on Civil Servants' Job Burnout in China—Bibliometric Research Based on Document Journals*.

• PELATIHAN APARATUR SIPIL NEGARA: SEBUAH STUDI BIBLIOMETRIK •