

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN (SIMDIKLAT) DALAM PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
PADA SUKU DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA
ADMINISTRASI JAKARTA UTARA**

Disusun Oleh:

Nama : Dava Kayla Raihan Lutfi
NPM : 2220011012
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, TAHUN 2026



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN (SIMDIKLAT) DALAM PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
PADA SUKU DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA
ADMINISTRASI JAKARTA UTARA**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Terapan**

Disusun Oleh:

Nama : Dava Kayla Raihan Lutfi
NPM : 2220011012
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, TAHUN 2026



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM SARJANA TERAPAN POLITEKNIK
STIA LAN JAKARTA**

Disusun Oleh:

Nama : Dava Kayla Raihan Lutfi
NPM : 2220011012
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
Judul : Implementasi Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan
(SIMDIKLAT) Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
(ASN) Pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta
Utara

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

Porman Lumban Gaol , S.Si.,M.M.

NIP. 19850315201801

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIALAN Jakarta pada 27 Juli 2026.

Ketua Merangkap Anggota



(Dr. Achmad Djatmiko, MA)

Sekretaris merangkap Anggota



(Rima Ranintya Yusuf, S.IP., M.P.A.)

Anggota



(Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI

(PAKTA INTEGRITAS)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dava Kayla Raihan Lutfi

NPM : 2220011012

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil Penelitian Tugas Akhir Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul “ **Implementasi Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan (SIMDIKLAT) Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara**” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian Hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIALAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 29 Juni 2026

Penulis,



Dava Kayla Raihan Lutfi

2220011012

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, anugerah dan pertolongan-Nya yang telah diberikan sehingga penyusunan tugas akhir ini yang berjudul *“Implementasi Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan (SIMDIKLAT) dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara”* dapat diselesaikan dengan baik. Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Politeknik STIA LAN Jakarta. Di dalam perjalanan menyelesaikan tugas akhir ini, penulis banyak mendapatkan pengalaman dan pembelajaran yang berharga untuk mengembangkan wawasan diri.

Penulisan tugas akhir ini tidak dapat terselesaikan tanpa diukung dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si,M.M. selaku Kepala Program Studi MSDMA sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan masukan yang membangun bagi penulis dalam menyusun tugas akhir sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik.
2. Seluruh pegawai di Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan meluangkan waktu, memberikan informasi, serta pandangan selama proses penelitian berlangsung.
3. Kedua orang tua dan keluarga tercinta, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus atas segala doa, kasih sayang, dukungan, serta pengorbanan yang tidak pernah putus selama perjalanan penyusunan skripsi ini.. Segala pencapaian ini tidak lepas dari doa dan dukungan yang selalu mengiringi setiap langkah penulis.

4. Sahabat terkasih, Suci Risma Pratiwi, Athia Salma, dan Dzakhirah Rida Sulaiman, terima kasih telah kebersamai setiap proses selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Semoga segala hal baik selalu tumbuh dalam kehidupan kalian, dan semoga keberkahan senantiasa mengiringi setiap langkah yang kalian tempuh
5. Teman-teman MSDMA Angkatan 2022, terima kasih telah kebersamai setiap proses selama masa perkuliahan. *See u on top!*

Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi dasar pelaksanaan penelitian serta memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia aparatur dan pemanfaatan sistem informasi. Penulis terbuka terhadap kritik dan saran yang konstruktif guna penyempurnaan skripsi ini.

Jakarta, 29 Juni 2026

Dava Kayla Raihan Lutfi
NPM. 2220011012

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (SIMDIKLAT) DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA SUKU DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA

Nama : Dava Kayla Raihan Lutfi

NPM : 2220011012

Dosen Pembimbing : Porman Lumban Gaol, S.Si.,M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan implementasi Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan (SIMDIKLAT) dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara. SIMDIKLAT merupakan sistem pembelajaran berbasis digital yang dikelola oleh BPSDM Provinsi DKI Jakarta sebagai bagian dari transformasi birokrasi dalam pengelolaan pengembangan kompetensi ASN. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan telaah dokumen terhadap lima informan yang dipilih secara purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIMDIKLAT telah berjalan cukup baik dalam penyampaian materi, monitoring, dan evaluasi, namun masih terbatas pada interaksi kolaboratif antar peserta. SIMDIKLAT berkontribusi terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai, meskipun masih terdapat kendala berupa keterbatasan pelatihan teknis bidang lingkungan hidup, perbedaan kemampuan adaptasi teknologi antarpegawai, serta tingginya beban kerja yang membatasi partisipasi pegawai dalam pengembangan kompetensi.

Kata Kunci : SIMDIKLAT, Pengembangan Kompetensi, Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF EDUCATION AND TRAINING INFORMATION SYSTEM (SIMDIKLAT) IN DEVELOPING THE COMPETENCY OF CIVIL STATE APPARATUS (ASN) AT THE SUB-AGENCY OF ENVIRONMENT OF NORTH JAKARTA ADMINISTRATIVE CITY

Nama : Dava Kayla Raihan Lutfi

NPM : 2220011012

Dosen Pembimbing : Porman Lumban Gaol, S.Si.,M.M

This study aims to examine and explain the implementation of the Education and Training Information System (SIMDIKLAT) in developing the competency of Civil State Apparatus (ASN) at the Sub-Agency of Environment of North Jakarta Administrative City. SIMDIKLAT is a digital-based learning system managed by the Human Resources Development Agency (BPSDM) of DKI Jakarta Province as part of bureaucratic transformation in managing ASN competency development. This study employed a descriptive qualitative approach with data collected through in-depth interviews and document analysis involving five informants selected using purposive sampling. The findings indicate that SIMDIKLAT has functioned adequately in terms of content delivery, monitoring, and evaluation, yet remains limited in facilitating collaborative interaction among participants. SIMDIKLAT has contributed to improvements in employees' knowledge, skills, and work attitudes, although several challenges persist, including limited availability of technical training in the environmental sector, varying levels of technological adaptability among employees, and high operational workloads that restrict employee participation in competency development activities.

Keywords : SIMDIKLAT, Competency Development, Civil State Apparatus

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR GRAFIK	xiii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tujuan Kebijakan dan Teori	10
1. Tinjauan Kebijakan	10
2. Tinjauan Teori	13
B. Penelitian Terdahulu.....	25
C. Konsep Kunci.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
A. Metode Penelitian.....	34
B. Teknik Pengumpulan Data	35
C. Instrumen Penelitian.....	39
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN	43

A. Gambaran Lokus Penelitian	43
B. Penyajian Data	46
C. Pembahasan.....	65
D. Sintesis Pemecahan Masalah	77
BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	87
DAFTAR PUS TAKA.....	88
LAMPIRAN.....	91
RIWAYAT HIDUP	104

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Key Informant Penelitian	32
Tabel 4.1 Sintetis Pemecahan Masalah Penyampaian Materi.....	75
Tabel 4.2 Sintetis Pemecahan Masalah Interaksi	76
Tabel 4.3 Sintetis Pemecahan Masalah <i>Monitoring</i>	78
Tabel 4.4 Sintetis Pemecahan Masalah Evaluasi	79
Tabel 4.5 Sintetis Pemecahan Masalah <i>Knowledge</i>	80
Tabel 4.6 Sintetis Pemecahan Masalah <i>Skill</i>	81
Tabel 4.7 Sintetis Pemecahan Masalah <i>Attitude</i>	82

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tampilan dari Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan (SIMDIKLAT)	6
--	---



DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Rincian ASN Berdasarkan Usia	6
---	---



BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai sektor, termasuk dalam penyelenggaraan pemerintahan. Perubahan tersebut mendorong terjadinya transformasi birokrasi yang menuntut organisasi pemerintahan untuk mampu beradaptasi terhadap dinamika lingkungan strategis yang terus berkembang (Wulandari, 2024). Adaptasi tersebut tidak hanya berkaitan dengan aspek tata kelola pemerintahan, tetapi juga mencakup kemampuan aparatur dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, kebijakan, serta kebutuhan masyarakat yang terus berkembang (Mozin dkk., 2025). Dalam birokrasi modern, organisasi publik membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya mampu menjalankan fungsi administratif, tetapi juga adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan. Menurut Wulandari (2024), aparatur yang adaptif dan profesional merupakan prasyarat dalam mewujudkan birokrasi modern.

Seiring dengan transformasi digital, terjadi perubahan organisasi yang menuntut peningkatan kapasitas sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kerja yang dinamis. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas aparatur menjadi aspek penting dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik. Hal tersebut menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, sekaligus mendorong organisasi untuk terus mengembangkan kapasitas aparatur agar tetap relevan dengan perkembangan lingkungan (Anwar & Hanim, 2025). Pada sektor pemerintahan, pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak dapat dilepaskan dari konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang

berfungsi untuk mengatur, mengembangkan, serta mengoptimalkan potensi aparatur secara sistematis dan terarah (Irianto dkk., 2025). MSDM dalam sektor publik bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, serta profesionalisme ASN agar mampu menjalankan tugas dan fungsi secara efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses yang meliputi perencanaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Hartini dkk., 2022).

Dengan demikian salah satu fokus utama dalam penerapan MSDM di sektor publik adalah pengembangan kompetensi aparatur sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. ASN memiliki peran strategis sebagai pelaksana kebijakan publik dan pelayan masyarakat sehingga dituntut untuk memiliki kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan tugas dan jabatan. Kompetensi merupakan kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif (Cindy dkk., 2023). Kompetensi tersebut menjadi dasar penting dalam mendukung kinerja organisasi serta menjawab tuntutan perubahan di lingkungan pemerintahan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi ASN tidak lagi dipandang sebagai pelengkap, melainkan telah menjadi kebutuhan mendasar dalam mendukung profesionalisme dan efektivitas kerja aparatur (Parlina dkk., 2025).

Sejalan dengan pentingnya kompetensi ASN dalam mendukung kinerja organisasi, pengembangan kompetensi aparatur menjadi faktor yang sangat menentukan dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan. Ketika kompetensi ASN dikembangkan secara optimal, organisasi pemerintahan akan memperoleh berbagai dampak positif, seperti meningkatnya produktivitas kerja, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, profesionalisme aparatur, serta kualitas pelayanan publik yang lebih baik (Putra, 2024). ASN yang kompeten juga akan lebih mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya, melaksanakan pekerjaan sesuai standar, serta

mengikuti perkembangan teknologi dan regulasi yang terus berubah. Menurut Sutrisno (2020), kompetensi menjadi faktor utama dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta berperan penting dalam meningkatkan kemampuan aparatur dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Sebaliknya, apabila kompetensi ASN tidak berkembang secara optimal, berbagai hambatan dalam pelaksanaan tugas dapat muncul, seperti kesulitan dalam beradaptasi, kurang optimalnya pemanfaatan teknologi, hingga potensi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan (Irianto dkk., 2025). Kondisi tersebut pada akhirnya dapat berdampak pada rendahnya produktivitas kerja, menurunnya kualitas pelayanan publik, serta terhambatnya proses reformasi birokrasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik (Latifah & Yuliani, 2025). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi ASN menjadi kebutuhan yang semakin penting dan harus terus diperkuat agar aparatur mampu menjawab tantangan birokrasi modern secara efektif dan adaptif.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN di tingkat nasional menunjukkan capaian yang beragam antarinstansi. Pemerintah melalui berbagai instansi, seperti Badan Kepegawaian Negara (BKN), Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan Kementerian PANRB, terus mendorong peningkatan kapasitas ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi (Latifah & Yuliani, 2025). Namun, hasil kajian menunjukkan bahwa tingkat pemenuhan pengembangan kompetensi ASN masih belum merata, di mana pada lingkungan DPR RI tercatat sekitar 48,15%, sedangkan di Kabupaten Jember mencapai 80,31% (Laporan Kinerja, 2024). Perbedaan capaian menunjukkan adanya kesenjangan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih fleksibel dan adaptif dalam pelaksanaannya. Dalam menjawab tantangan tersebut, pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran menjadi salah satu

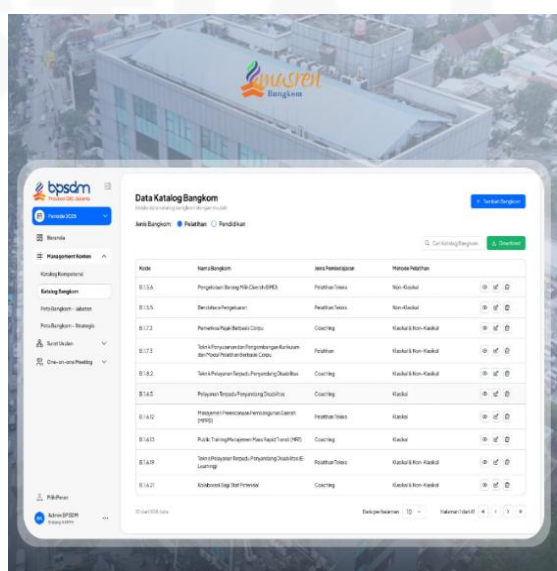
alternatif yang semakin berkembang. Pembelajaran berbasis digital memungkinkan proses pembelajaran dilakukan secara lebih fleksibel dan efisien, serta tidak terbatas oleh ruang dan waktu. Hal ini menjadikan sistem pembelajaran digital mampu meningkatkan aksesibilitas serta efektivitas pelatihan bagi ASN sehingga dapat diakses kapan saja dan di mana saja sesuai dengan kebutuhan pegawai (Simangunsong, 2024).

Dalam struktur pemerintahan daerah Provinsi DKI Jakarta, pelaksanaan urusan pemerintahan dilaksanakan melalui perangkat daerah yang terdiri atas dinas dan unit pelaksana teknis di tingkat kota administrasi. Salah satu bentuk unit pelaksana tersebut adalah Suku Dinas yang merupakan perpanjangan tangan dari dinas pada tingkat wilayah kota administrasi. Suku Dinas memiliki peran dalam melaksanakan kebijakan dan program sesuai dengan bidang urusan masing-masing di tingkat wilayah. Salah satu Suku Dinas tersebut adalah Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara yang berada di bawah Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. Instansi ini memiliki tugas dan fungsi di bidang pengelolaan lingkungan hidup, kebersihan, pengawasan, serta pelayanan publik sehingga membutuhkan aparatur yang memiliki kompetensi memadai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan profesional.

Kebutuhan tersebut selaras dengan arah kebijakan dalam Rencana Strategis Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029 yang menekankan peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui asesmen kompetensi, penyusunan kebutuhan pelatihan, serta pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi bagi aparatur. Sejalan dengan tugas dan fungsi serta Rencana Strategis Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara, pengembangan kompetensi aparatur mulai diimplementasikan melalui pemanfaatan sistem pembelajaran berbasis teknologi di lingkungan pemerintahan daerah. Salah satu bentuk implementasi tersebut adalah penggunaan Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan (SIMDIKLAT) di

lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang dikelola oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM).

Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan (SIMDIKLAT) merupakan sistem yang digunakan sebagai pendukung penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN secara terstruktur, terintegrasi, dan terdokumentasi, serta memberikan kemudahan akses bagi pegawai dalam mengikuti berbagai program pengembangan kompetensi. Berdasarkan data kepegawaian pada April 2026, sebanyak 52 ASN di Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara telah menggunakan SIMDIKLAT untuk mengakses informasi terkait jadwal pelatihan, materi pembelajaran, evaluasi, serta berbagai layanan pengembangan kompetensi secara fleksibel. Pemanfaatan sistem tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi ASN telah diarahkan pada penggunaan teknologi informasi sebagai bagian dari transformasi birokrasi digital. Hal ini sejalan dengan kebijakan dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang menekankan integrasi sistem pemerintahan berbasis digital guna meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan publik.

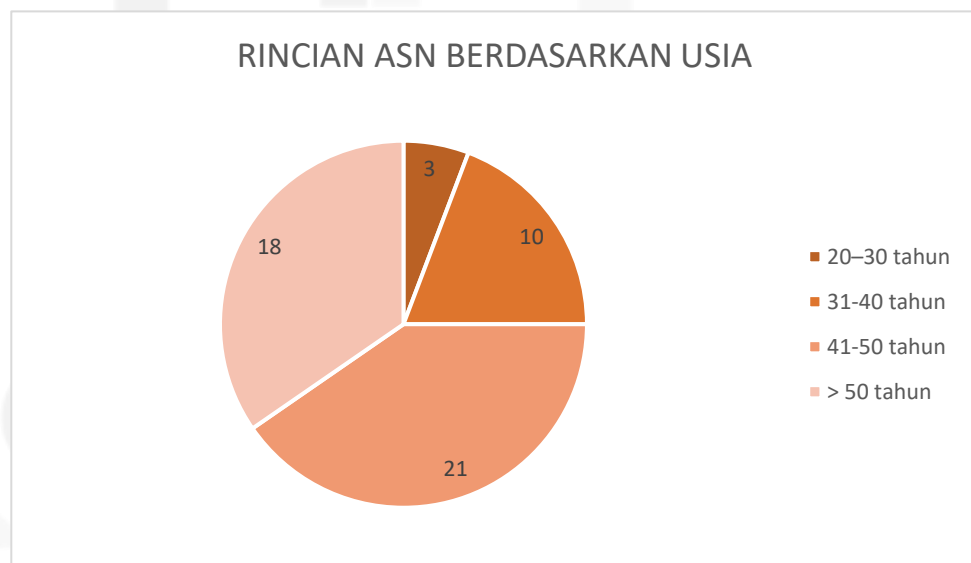


The login form for SimDiklat is displayed. It features the SimDiklat logo at the top, followed by the text 'Sistem Informasi Kediklatan'. Below this, there are two input fields: 'NRK' and 'Password'. The NRK field has a placeholder text 'Masukkan NRK'. The Password field has a placeholder text 'Masukkan Password' and an eye icon to toggle visibility. A 'Masuk' button is located below the password field. To the right of the password field is a link 'Lupa Password?'. At the bottom of the form is a link 'Informasi Lainnya'.

Gambar 1.1 Tampilan dari Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan (SIMDIKLAT) April, 2026

Sumber : Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarts Utara, 2026

Namun dalam pelaksanaannya, kondisi pegawai menunjukkan adanya keragaman karakteristik yang mencerminkan perbedaan tingkat kemampuan dan kesiapan dalam mengikuti pengembangan kompetensi berbasis digital. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi implementasi pemanfaatan teknologi dalam mendukung proses pembelajaran di lingkungan organisasi.



Grafik 1.1 Rincian ASN Berdasarkan Usia

Sumber : Data SDM Sukdin DLH Jakarta Utara, 2026

Berdasarkan data kepegawaian pada bulan April 2026, komposisi usia pegawai di Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara menunjukkan bahwa pegawai didominasi oleh kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 21 orang, serta terdapat 18 orang pegawai yang berusia di atas 50 tahun. Kondisi tersebut menunjukkan adanya keragaman usia pegawai yang dapat memengaruhi kemampuan dalam beradaptasi terhadap penggunaan teknologi informasi. Pegawai pada kelompok usia tertentu cenderung menghadapi kendala dalam mengakses dan menggunakan sistem pembelajaran berbasis digital seperti SIMDIKLAT, terutama karena

keterbatasan penguasaan teknologi, kurangnya kebiasaan dalam menggunakan aplikasi digital, serta proses adaptasi yang membutuhkan waktu lebih lama.

Penelitian terdahulu menemukan fenomena bahwa pemanfaatan SIMDIKLAT berperan dalam meningkatkan efisiensi administrasi pelatihan serta kualitas pembelajaran ASN. Safaruddin (2025) menemukan bahwa SIMDIKLAT mampu mempermudah pengelolaan data dan pelaporan, meskipun belum optimal karena keterbatasan sumber daya manusia. Selanjutnya, Raya dkk.(2025) menemukan bahwa keberhasilan implementasi SIMDIKLAT dipengaruhi oleh budaya organisasi, adaptasi teknologi, serta dukungan pimpinan, namun masih terdapat kendala literasi digital dan resistensi pegawai. Sopyan dkk. (2021) menemukan bahwa sistem informasi manajemen memiliki hubungan yang kuat dengan mutu layanan administrasi diklat sehingga pemanfaatan sistem yang optimal dapat meningkatkan kualitas layanan. Di sisi lain, Rumpun dkk.(2026) menganalisis bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi ASN.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan kualitatif dalam mengkaji implementasi SIMDIKLAT dengan fokus pada pengembangan kompetensi ASN yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Penelitian ini dilakukan pada lokus yang spesifik, yaitu Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara. Melalui pendekatan kualitatif, implementasi SIMDIKLAT dalam mendukung pengembangan kompetensi ASN dikaji secara lebih mendalam. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan (SIMDIKLAT) dalam Pengembangan Kompetensi ASN pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara.”**

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: bagaimana implementasi Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan (SIMDIKLAT) dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan implementasi Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan (SIMDIKLAT) dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pemanfaatan Sistem Informasi Pendidikan dan Pelatihan (SIMDIKLAT) di lingkungan Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji pengembangan kompetensi ASN berbasis digital.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta memperdalam pemahaman penulis terkait pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN melalui SIMDIKLAT, serta mampu

mengidentifikasi permasalahan yang terjadi dalam implementasinya di lapangan.

- b. Bagi Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara
Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN, terutama melalui pemanfaatan SIMDIKLAT agar lebih optimal dan selaras dengan kebutuhan pegawai.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (SIMDIKLAT) dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara yang dianalisis menggunakan komponen *Learning Management System* (LMS) menurut Horton (2012) dan indikator kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993), maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Implementasi SIMDIKLAT pada aspek penyampaian materi telah berjalan dengan baik. SIMDIKLAT menyediakan informasi pelatihan, materi pembelajaran, serta media pembelajaran mandiri seperti podcast dan Program Rabu Belajar yang dapat diakses secara fleksibel oleh pegawai. Namun, ketersediaan pelatihan teknis yang secara khusus berkaitan dengan bidang lingkungan hidup masih terbatas sehingga sebagian kebutuhan kompetensi teknis pegawai masih dipenuhi melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh kementerian atau instansi teknis terkait.
2. Implementasi SIMDIKLAT pada aspek interaksi telah mendukung proses pengembangan kompetensi ASN, terutama melalui penyediaan informasi pelatihan, pendaftaran diklat, dan layanan administrasi yang terintegrasi dalam sistem. Akan tetapi, interaksi yang bersifat kolaboratif antar peserta pelatihan belum berjalan secara optimal karena SIMDIKLAT belum menyediakan fitur komunikasi dan berbagi pengetahuan yang memadai.
3. Implementasi SIMDIKLAT pada aspek monitoring telah mendukung proses pemantauan pengembangan kompetensi ASN. Melalui sistem, pimpinan maupun pegawai dapat memantau riwayat pelatihan, perkembangan kompetensi, sertifikat pelatihan, serta pemenuhan kewajiban pengembangan kompetensi minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun. Meskipun demikian,

masih terdapat pegawai yang belum memenuhi ketentuan tersebut sehingga fungsi monitoring perlu dioptimalkan sebagai dasar tindak lanjut pengembangan kompetensi.

4. Implementasi SIMDIKLAT pada aspek evaluasi telah berjalan melalui penyediaan kuesioner kepuasan peserta setelah pelatihan. Hasil evaluasi dimanfaatkan sebagai umpan balik untuk perbaikan penyelenggaraan pelatihan. Namun, evaluasi yang tersedia masih terbatas pada tingkat kepuasan peserta (*reaction*) dan belum mampu mengukur penerapan hasil pelatihan maupun dampaknya terhadap perubahan perilaku kerja dan peningkatan kinerja pegawai.
5. Implementasi SIMDIKLAT berperan dalam mendukung pengembangan kompetensi ASN yang meliputi aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Pada aspek pengetahuan, SIMDIKLAT membantu meningkatkan wawasan pegawai mengenai pekerjaan, regulasi, dan perkembangan teknologi, meskipun pelatihan teknis bidang lingkungan hidup masih perlu diperluas. Pada aspek keterampilan, pelatihan membantu pegawai meningkatkan kemampuan teknis, metode kerja, dan pemanfaatan teknologi meskipun kemampuan adaptasi terhadap teknologi masih berbeda pada setiap pegawai. Pada aspek sikap, SIMDIKLAT mendorong terbentuknya kemauan belajar, kesadaran untuk terus mengembangkan kompetensi, serta keterbukaan terhadap perkembangan teknologi melalui berbagai media pembelajaran yang tersedia. Dengan demikian implementasi SIMDIKLAT tidak hanya mendukung administrasi penyelenggaraan pelatihan, tetapi juga berperan sebagai *Learning Management System* yang mendukung pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai implementasi SIMDIKLAT dalam pengembangan kompetensi ASN pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara, peneliti memberikan saran, sebagai berikut:

1. BPSDM Provinsi DKI Jakarta diharapkan dapat meningkatkan pengembangan fitur interaksi dalam SIMDIKLAT melalui penyediaan forum diskusi, ruang berbagi praktik baik (*best practice sharing*), maupun media komunikasi yang mendukung pembelajaran kolaboratif antar peserta pelatihan.
2. BPSDM Provinsi DKI Jakarta disarankan meningkatkan kerja sama dengan Kementerian Lingkungan Hidup dan instansi teknis terkait dalam penyelenggaraan pelatihan teknis yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi pegawai di bidang lingkungan hidup sehingga kebutuhan pengetahuan teknis ASN dapat terpenuhi secara lebih optimal.
3. BPSDM Provinsi DKI Jakarta diharapkan dapat mengembangkan pelatihan berjenjang dan pendampingan pasca pelatihan, khususnya bagi pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi dan sistem digital yang digunakan dalam pekerjaan.
4. Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Utara disarankan untuk mendorong pemanfaatan media pembelajaran mandiri yang tersedia dalam SIMDIKLAT, seperti podcast, program Rabu Belajar, dan materi pembelajaran digital lainnya, sehingga proses pengembangan kompetensi dapat berlangsung secara berkelanjutan.
5. Evaluasi pasca pelatihan perlu dilengkapi melalui instrumen evaluasi lanjutan yang melibatkan atasan langsung, seperti pemanfaatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) atau instrumen penilaian kinerja lainnya, sehingga dampak pelatihan terhadap perubahan perilaku kerja dan peningkatan kinerja pegawai dapat diketahui secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Hartini, H., Nainggolan, H., Setiowati, R., Tyas, Y. I. W., Hermanto, H., Arifin, M., Sari, R. I. P., Setiono, A., Oktaviani, A., Himmatin, U., Firdaus, M., Tenrisau, M. A., & Rokhimah. (2022). *Pengantar manajemen SDM di era modern*.
- Horton, W. (2012). *E-learning by design* (2nd ed.). Pfeiffer.
- Irianto, J., Asmorowati, S., Maulana, F., Amrulloh, M. C., Mardianti, E., & Lestari, A. P. (2025). *Manajemen sumber daya manusia di sektor publik*.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana

B. Artikel dan Jurnal

- Anwar, C., & Hanim, Z. (2025). Pengembangan kapasitas lembaga (Strategi dan kebijakan untuk peningkatan kualitas sistem layanan dan kelembagaan). *Journal on Education*, 7(2), 12374–12384.
- Cindy, S. F., Ibnu, A. M., & Moch, A. I. (2023). Kompetensi individu (Individual competence). *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 201–214.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2024). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. *Quality & Quantity*, 58(1), 1011–1013.
- Hartono, J. (2017). *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.

Mozin, Y., Pakaya, R., Anggraini, M., Amanda, N. M., Lestari, D. A., Sampara, M. P., & Lanio, A. H. (2025). Kelembagaan pemerintahan di era smart governance: Strategi reformasi menuju pelayanan publik berbasis teknologi. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(11), 7218–7227. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i11.9317>

Putra, B. A. S. (2024). Orasi. *Jurnal Ilmu Politik dan Sosial*, 1(2), 22–25.

Raya, A. I., Muin, S. A., & Rukaiyah, S. (2025). Analisis budaya organisasi dalam pelaksanaan pelatihan berbasis aplikasi SIMDIKLAT di Balai Diklat Keagamaan Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(1), 187–205.

Safaruddin, M. (2025). Evaluasi pemanfaatan SIMDIKLAT dalam mengelola administrasi pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Manado. *Transformasi*, 7(1), 106–118.

Simangunsong, W. N. A. (2024). Pemanfaatan e-learning untuk fleksibilitas pembelajaran dan kemudahan memperoleh informasi di mana saja. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(6), 492–499. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i6.91>

Sopyan, A., Sanusi, H. P., & Tarbiyah, F. (2021). Hubungan sistem informasi manajemen dengan mutu. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1).

Wulandari, S. (2024). Penguatan reformasi birokrasi di Indonesia menuju era Society 5.0. *Jurnal Public Relations (J-PR)*, 4(2), 51–61. <https://doi.org/10.31294/jpr.v4i2.3182>

C. Peraturan Perundang-undangan

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

D. Dokumen

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. (2025). Rencana strategis Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029. <https://lingkunganhidup.jakarta.go.id/>

Kinerja laporan. (2024).