

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Aparatur Sipil Negara**

##### **1. Pengertian Aparatur Sipil Negara**

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara yang disingkat menjadi ASN adalah pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK yang memiliki peran sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Menurut A.W. Widjaja (2006), pegawai adalah karyawan tetap dalam organisasi tertentu, baik pemerintah maupun bisnis. Sedangkan, menurut Musanef (2017), sebagai pekerja atau pekerja yang langsung dikerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menjalankan tugas-tugas untuk mencapai output yang diharapkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

##### **2. Jenis Pegawai Aparatur Sipil Negara**

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 6 menjelaskan jenis pegawai aparatur sipil negara terdiri atas PNS dan PPPK. Sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf (a) PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional. Sedangkan, PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Huruf (b) merupakan pegawai aparatur sipil negara yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan undang-undang. Dari

penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang menyelenggarakan tugas negara atau pemerintahan adalah pegawai negeri yang bertindak sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Mereka membantu pemerintah menjalankan operasinya dan melaksanakan pembangunan nasional.

### **3. Jabatan-Jabatan Aparatur Sipil Negara**

Jabatan Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu terdiri dari Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi.

- a. Jabatan Administrasi, yaitu sekelompok jabatan yang mencakup fungsi dan tanggung jawab yang terkait dengan administrasi pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan publik.. Jabatan administrasi terdiri atas jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksana.
  - 1) Pejabat dalam jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf (a) bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
  - 2) Pejabat dalam jabatan pengawas ialah pejabat yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
  - 3) Pejabat dalam jabatan pelaksana ialah pejabat yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
- b. Jabatan Fungsional, yaitu sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional dan berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan fungsional merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam satu kesatuan organisasi dengan pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

c. Jabatan Pimpinan Tinggi, yaitu sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah yang terdiri atas :

- 1) Jabatan pimpinan tinggi utama meliputi kepala lembaga pemerintahan non kementerian.
- 2) Jabatan pimpinan tinggi madya meliputi Sekretaris Jenderal Kementerian, Sekretaris Kementerian, Sekretaris Utama, Sekretaris Jenderal Kesekretariatan Lembaga Negara, Sekretaris Jenderal Lembaga Nonstruktural, Direktur Jenderal, Deputi, Inspektur Jenderal, Inspektur Utama, Kepala Badan, Staf Ahli Menteri, Kepala Sekretariat Presiden, Kepala Sekretariat Wakil Presiden, Sekretaris Militer Presiden, Kepala Sekretariat Dewan Pertimbangan Presiden, Sekretaris Daerah Provinsi, dan jabatan lain yang setara.
- 3) Jabatan pimpinan tinggi pratama meliputi Direktur, Kepala Biro, Asisten Deputi, Sekretaris Direktorat Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, Sekretaris Kepala Badan, Kepala Pusat, Inspektur, Kepala Balai Besar, Asisten Sekretariat Daerah Provinsi, Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, Kepala Dinas/Kepala Badan Provinsi, Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan jabatan lain yang setara.
- 4) Jabatan pimpinan tinggi berfungsi memimpin dan memotivasi setiap pegawai aparatur sipil negara pada instansi pemerintah melalui :
  - a) Kepeloporan dalam bidang:
    - 1) Kehalian profesional,
    - 2) Analisis dan rekomendasi kebijakan, dan
    - 3) Kepemimpinan manajemen.
  - b) Pengembangan kerja sama dengan instansi lain.
  - c) Keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN.

## **B. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Priansa (2016), Pengembangan adalah suatu proses pendidikan yang berlangsung selama bertahun-tahun yang melibatkan staf manajemen yang memperoleh pengetahuan teoritis dan konseptual untuk tujuan umum. Adapun dalam jangka waktu tertentu, suatu perusahaan atau organisasi melakukan tindakan yang dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawannya dengan tujuan meningkatkan tingkat produktivitas secara keseluruhan. Pengembangan sumber daya manusia diakui sebagai bagian yang utama dari manajemen sumber daya manusia organisasi. Dalam membentuk kondisi lingkungan yang saling menguntungkan perlu dilakukan pemahaman terhadap individu bahwa manusia mempunyai keluarga dan kehidupan sosial. Tentunya sebuah organisasi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas harus memerlukan aspek kemanusiaan dan fundamental dalam pengembangan pegawai.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Manulang (2013), memiliki tiga aspek yaitu menambah pengetahuan, menambah keterampilan, dan mengubah sikap. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia terkait dengan penyediaan jalur karier yang memungkinkan untuk mencapai tujuan organisasi dan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap anggota. (Krismiyati, 2017). Pengembangan sumber daya manusia memiliki fungsi organisasi dalam memberikan arahan bagi pegawai dalam lingkungan organisasi. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia memfokuskan pada kebijakan dan sistemnya melalui pengembangan, aplikasi, evaluasi kebijakan, prosedur, dan program peningkatan kualitas pegawai sebagai upaya untuk mengoptimalkan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

## **2. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016), pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kuantitas, kualitas, dan kemampuan kerja pegawai untuk memenuhi kebutuhan mereka di masa depan. Dalam program pengembangan sumber daya manusia seperti kenaikan gaji, jabatan, dan program lainnya diperlukan untuk memberikan harapan dan motivasi kepada pegawai. Program pengembangan sumber daya manusia tersebut menyertakan dari sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggarannya, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Tentunya hasil akhir dari proses pengembangan dengan tujuan mengoptimalkan pelaksanaan dari program pengembangan sumber daya manusia dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi pegawai.

## **3. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Bentuk pengembangan dikelompokkan atas pengembangan informal dan pengembangan secara formal (Hasibuan, 2016) :

- a. Pengembangan secara informal yaitu karyawan belajar dan mengembangkan diri sendiri dengan membaca literatur yang relevan dengan pekerjaan mereka. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa pekerja sangat bersemangat untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka. Dengan prestasi kerja karyawan yang lebih baik, efisiensi dan produktivitas perusahaan meningkat, hal ini dapat menguntungkan perusahaan.
- b. Pengembangan secara formal yaitu perusahaan mewajibkan karyawannya untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan. Ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau oleh lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan sebab tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

#### 4. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ketepatan metode yang digunakan dalam pelatihan akan mempengaruhi keberhasilan pelatihan, karena metode yang tepat akan mempengaruhi proses dan *output* pelatihan. Salah satu metode yang paling penting adalah pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*). Tentunya, setiap organisasi yang ingin berkembang selalu mempertimbangkan untuk menginvestasikan uang dalam pendidikan dan pelatihan karyawan sebagai investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Metode pengembangan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016), dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### a. Metode Pendidikan (*Education*)

Hasil pendidikan dapat dilihat dari perubahan tingkah laku. Pendidikan dasar bertujuan untuk mengubah tingkah laku pegawai yang memiliki pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan harapan tentang sasaran pendidikan selama suatu waktu. Institusi pendidikan terutama formal dapat memberikan pengetahuan, pemahaman, dan pemahaman yang lebih mendalam. Menurut Hasibuan (2016), metode pendidikan atau *development* yaitu :

##### 1) Metode Pelatihan (*Training*)

Metode latihan di dalam ruangan biasanya digunakan sebagai metode pendidikan (pembangunan). Ini termasuk rapat, studi kasus, ceramah, dan peran..

##### 2) *Under Study*

Metode pengembangan yang dikenal sebagai "Under Study" digunakan dalam praktik langsung untuk individu yang bersiap untuk mengambil alih posisi atasannya.

##### 3) *Job Rotation and Planned Progression*

Memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lain secara berkala untuk meningkatkan keahlian dan kemampuannya pada setiap jabatan adalah metode pengembangan yang dikenal

sebagai "*job rotation*". Di sisi lain, pemindahan yang direncanakan tidak diikuti dengan kenaikan pangkat atau gaji, tetapi dengan peningkatan tugas dan tanggung jawab..

#### 4) *Coaching and Counseling*

*Coaching* adalah metode pendidikan di mana atasan mengajarkan karyawan keterampilan dan kemampuan kerja. *Counseling* adalah metode pendidikan di mana karyawan dan manajer berbicara tentang hal-hal pribadi seperti keinginan, ketakutan, dan harapan.

#### 5) *Junior Board Of Executive or Multiple Management*

merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon manajer yang memikirkan atau memecahkan masalah perusahaan untuk direkomendasikan kepada manajer lini (*top management*). Komite ini hanya berfungsi sebagai staf.

#### b. Metode Pelatihan (*Training*)

Pelatihan pada hakikatnya dipandang sebagai penerapan keterampilan dan kecakapan pekerjaan, sehingga fokusnya harus pada cara melakukan tugas tertentu. Metode pelatihan yang dilaksanakan menurut Hasibuan (2016), yaitu :

##### 1) *On the Job*

Peserta latihan langsung bekerja di lokasi di bawah bimbingan seorang pegawai.

##### 2) *Vestibule*

*Vestibule* adalah jenis latihan yang dilakukan di dalam ruangan atau bengkel yang biasanya diselenggarakan di perusahaan pendidikan. Tujuan dari *vestibule* adalah untuk memperkenalkan pekerjaan baru kepada karyawan dan mengajarkan mereka bagaimana melakukan pekerjaan tersebut.

3) *Demonstration and Example*

*Demonstration and Example* adalah metode latihan yang melibatkan peragaan dan penjelasan tentang bagaimana mengerjakan suatu tugas melalui contoh atau percobaan.

4) *Simulation*

Dengan menggunakan simulasi, teknik ini dapat mencontoh konsep pekerjaan sebenarnya secara semirip mungkin.

5) *Apprenticeship*

Metode ini digunakan untuk meningkatkan keterampilan pertukangan sehingga karyawan dapat mempelajari setiap aspek pekerjaan.

6) *Classroom Methods*

a) *Lecture*

Metode pembelajaran ini diterapkan pada sejumlah besar peserta kelas. Pelatih mengajarkan konsep-konsep yang diperlukan, dan peserta didik mencatat dan memahami konsep tersebut.

b) *Conference*

Pelatih memberikan makalah, dan peserta pengembangan berpartisipasi dalam menyelesaikannya. Dalam hal ini, mereka harus menyampaikan gagasan dan rekomendasi mereka untuk dibahas dan digunakan.

c) *Programmed Instruction*

Salah satu bentuk pelatihan adalah program instruksi ini, di mana peserta dapat belajar sendiri melalui pekerjaan yang sudah diprogram, biasanya dengan komputer, buku, atau mesin pengajar.

d) *Metode Studi Kasus*

Teknik studi kasus melibatkan pelatih memberikan peserta pengembangan suatu kasus yang tidak memiliki data



lengkap atau sengaja disembunyikan. Selain itu, pelatih meminta peserta untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan merumuskan penyelesaian kasus. Tujuan dari teknik ini adalah untuk membuat peserta terbiasa mencari data atau informasi dari pihak lain saat memutuskan suatu kasus.

e) *Role Playing*

Dalam pendekatan ini, sejumlah peserta dipilih untuk memainkan peran sentral dalam sebuah organisasi simulasi atau sebuah pementasan.

f) *Metode Diskusi*

Metode diskusi digunakan untuk melatih peserta untuk memberikan pendapat dan alasan mereka sendiri. Mereka juga diajarkan bagaimana meyakinkan orang lain untuk percaya pendapat mereka.

g) *Metode Seminar*

Metode seminar ini bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan peserta dengan menilai dan memberikan saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain (pembawa makalah). Peserta juga dilatih untuk mempersepsi, mengevaluasi, dan memberikan saran, serta menerima atau menolak pendapat atau usulan orang lain.

## **C. Aplikasi *Mobile***

### **1. Pengertian Aplikasi *Mobile***

Penyelesaian bisnis yang menggunakan metode pemrosesan data aplikasi disebut aplikasi. Perhitungan atau pemrosesan informasi yang diminta atau diharapkan biasanya merupakan bagian dari aplikasi ini (Widarma & Rahayu, 2018). Pengguna smartphone dan komputer di era modern sering menggunakan aplikasi yang ada di dalamnya untuk

berbagai macam keperluan dan kehidupan sehari-hari. Aplikasi yang digunakan oleh orang-orang seringkali terkait dengan profesi mereka.

Sedangkan menurut Pressman dan Bruce (2014), Aplikasi *mobile* adalah aplikasi yang dirancang untuk digunakan pada platform *mobile* seperti *iOS*, *android*, atau *windows mobile*. Aplikasi *mobile* dapat menggunakan sumber daya berbasis web untuk mengakses berbagai informasi yang relevan dengan aplikasi serta memanfaatkan pemrosesan lokal untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memformat informasi dengan cara yang paling sesuai dengan platform *mobile*. Selain itu, aplikasi *mobile* menyediakan kemampuan penyimpanan persistem dalam platform.

## 2. Syarat Media Pembelajaran

Menurut Arsyad (2013), Kriteria media pembelajaran bersumber dari konsep bahwa media pembelajaran yaitu bagian dari sistem instruksional secara keseluruhan. Beberapa kriteria atau syarat sebagai berikut :

### a. Sesuai Dengan Tujuan

Media pembelajaran harus didasarkan pada tujuan instruksional. Tujuan ini harus mencakup setidaknya dua dari tiga domain kognitif, afektif, dan psikomotorik. Media pembelajaran dapat memengaruhi intelegensi peserta selain sikap dan tindakan mereka. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa media pembelajaran tetap terarah ke tujuannya.

### b. Praktik, Luwes, dan Bertahan

Media pembelajaran tidak selalu mahal dan berbasis teknologi. Menggunakan sesuatu yang sederhana dan lingkungan akan lebih efektif daripada media pembelajaran yang mahal dan kompleks. Salah satu faktor penting saat memilih media pembelajaran

adalah bahwa itu mudah digunakan, murah, bertahan lama, dan dapat digunakan secara terus menerus.

c. Mampu dan Terampil Menggunakan

Keterampilan pengajar dalam menggunakan media pembelajaran mempengaruhi nilai dan manfaatnya. Akibatnya, keterampilan dalam menggunakan media pembelajaran ini dapat ditransfer ke peserta sehingga setiap peserta memiliki kemampuan untuk menggunakan media pembelajaran yang dipilih.

d. Pengelompokan Sasaran

Tidak mungkin bagi pendidik untuk menyamaratakan semua peserta untuk menggunakan media pembelajaran yang sama karena peserta dalam berbagai kelompok tentu tidak akan sama satu sama lain. Meskipun media pembelajaran tertentu yang universal masih dapat digunakan, pemilihan media pembelajaran untuk masing-masing kelompok belajar harus dipertimbangkan dengan lebih khusus.

e. Mutu Teknis

Semua produk yang digunakan sebagai media pembelajaran harus memenuhi persyaratan teknis tertentu agar layak digunakan. Apabila produk tidak memenuhi standar, pendidik harus mampu menentukan standar produk tersebut agar dapat digunakan sebagai media pembelajaran.

### 3. Jenis-Jenis Media Pembelajaran

Menurut Leshin et al dalam Arsyad (2013), jenis media pembelajaran dikelompokkan dalam beberapa kelompok yaitu sebagai berikut :

- a. Media berbasis manusia: penggunaan guru, fasilitas, tutor, main peran, kegiatan kelompok, dan perjalanan lapangan.

- b. Media berbasis cetak, yaitu buku, pedoman, buku latihan, alat bantu kerja, dan lembaran lepas.
- c. Media berbasis visual, yaitu buku, diagram, grafik, peta, gambar, transparansi, dan slide.
- d. Media berbasis audio-visual, yaitu video, film, program slide tape, dan televisi.
- e. Media berbasis komputer, yaitu pembelajaran menggunakan komputer, video interaktif, hypertext.

#### **D. Aplikasi Sistem Jakarta *U-Learning* (SiJule)**

Aplikasi Sistem Jakarta *U-Learning* atau disingkat menjadi SiJule. Aplikasi SiJule merupakan aplikasi *Mobile Sistem Jakarta U-Learning* yang diluncurkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi DKI Jakarta dengan cara penyampaiannya melalui virtual dalam bentuk video. *Mobile learning* SiJule ini sebagai wujud dalam mengembangkan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) melalui sistem yang membantu pembelajaran yang efektif, efisien, mudah diakses, dimanapun dan kapanpun yang berisi konten pembelajaran dari berbagai konten kreatif dan interaktif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja layanan kepada masyarakat dan kompetensi seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Selain itu, aplikasi SiJule juga dapat diakses dan dimanfaatkan oleh masyarakat bagi yang membutuhkan. Oleh karena itu, program pelatihan jarak jauh yang dirancang melalui pengembangan *u-learning* dapat secara terintegrasi memungkinkan seluruh karyawan di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta untuk meningkatkan kemampuan mereka sesuai dengan kebutuhan. Berdasarkan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta memiliki dampak positif dari *mobile learning* terhadap pembelajaran, yaitu :

1. *Perfomance* (kinerja), yaitu mengoptimalkan proses pembelajaran karena kursus atau pelatihan dapat diselesaikan lebih cepat..

2. *Information* (informasi), yaitu Data dapat diubah menjadi informasi yang bermanfaat bagi organisasi karena disimpan dalam wadah yang sama (sentralisasi).
3. *Economy* (ekonomi), yaitu menurunkan biaya operasi sebagai akibat dari proses digitalisasi.
4. *Control* (kontrol), yaitu menyediakan dashboard dan laporan sebagai alat untuk mengawasi data dan proses operasional.
5. *Efficiency* (efisiensi), yaitu memberikan kemudahan bagi pengguna untuk mengakses kapan saja sesuai kebutuhan pengguna.
6. *Service* (layanan), yaitu tampilan yang ramah pengguna sehingga mudah digunakan.

#### E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian penulis yang dilakukan di Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat dan merujuk beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis dan akan disimpulkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Andani, 2023	Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Disiplin Pegawai Melalui Sistem Aplikasi Manajemen ASN (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan	Metode Deskriptif Kualitatif	Kontribusi kepemimpinan transformasional Kepala BKPSDM Kota Malang untuk meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai melalui sistem aplikasi manajemen ASN telah berjalan dengan baik dan sebagaimana mestinya. Namun terdapat hambatan internal dan eksternal dari penerapan gaya kepemimpinan tersebut. Akan tetapi, pimpinan BKPSDM Kota Malang

	Pengembangan Sumber Daya Manusia (Malang)			berupaya memberikan motivasi dan pengarahan yang lebih tepat kepada para pegawai untuk mengatasi hambatan internal yang ada, sehingga tercipta sinergi antara pimpinan dan bawahan dalam mencapai tujuan bersama.
2.	Gusriani et al., 2023	Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Madrasah Digital Pada Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe	Metode Deskriptif Kualitatif	Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah berbasis digital dilakukan dengan perencanaan yaitu menetapkan tujuan dan program unggulan, mengidentifikasi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, meninjau aktifitas kerja, hubungan kerja, tanggung jawab serta kualitas ketercapaian target; pelaksanaan yaitu mengikuti pelatihan dan mengadakan IHT, merekomendasi melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti ajang kompetensi dan studi banding; evaluasi yaitu melakukan supervisi PKG dan SKP serta tenaga kependidikan membuat laporan kinerja; tindak lanjut yaitu musyawarah dan bimbingan dalam peningkatan motivasi kerja, pembiayaan dalam pengadaan peralatan digital serta rencana pelatihan yang sesuai kebutuhan SDM. Adapun terkait kendala yang dihadapi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan madrasah digital diantaranya motivasi kinerja, tidak tersedia waktu yang cukup serta sarana dan prasarana pendukung belum memadai.
3.	Apriyani et al., 2022	Pengaruh Pelatihan Berbasis Digital Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Di Era 4.0	Metode Deskriptif Kuantitatif	Pelatihan berbasis digital mempengaruhi kemampuan kerja karyawan di era 4.0 sebesar 39% dan sisanya yaitu sebesar 61 % adalah pengaruh atas variabel dan tidak

		Studi Kasus Terhadap Karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia		termasuk dalam penelitian ini di PT Industri Telekomunikasi Indonesia
4.	Choirinisa & Ikhwan, 2022	Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Pegawai	Metode Deskriptif Kualitatif	Efektivitas kerja dapat diciptakan dari individu yang bersangkutan sesuai cara mereka bekerja dan juga dari perusahaan sebagai sarana dalam persiapan kompetensi individu karyawan melalui pelatihan terhadap penerapan aplikasi yang digunakan dan persiapan kematangan aplikasi. Jika perusahaan dan karyawan sama sama mempersiapkan semuanya maka penggunaan aplikasi digital akan terasa manfaatnya terhadap efektivitas kerja.
5.	Apriliana & Nawangsari, 2021	Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi	Metode Deskriptif Kualitatif	Pelatihan dan pengembangan SDM berbasis kompetensi pada PT Pembangunan Jawa-Bali Kota Surabaya telah dilaksanakan dengan maksimal melalui pelatihan dan pengembangan berdasarkan kompetensi teknik dan non teknik yang dimiliki oleh pegawai.
6.	Ummi & Frinaldi, 2020	Efektivitas E-Office Di Dinas Komunikasi Dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Pasaman Barat Dalam Era Governensi Digital	Metode Deskriptif Kualitatif	Efektivitas E-Office pada Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Kabupaten Pasaman Barat di era pemerintahan digital masih belum optimal, artinya aplikasi SiMPEL (Sistem Administrasi Perkantoran Berbasis Elektronik) masih dalam tahap pengembangan serta koneksi internet yang sering terputus. Efisiensi yang memanfaatkan aplikasi SiMPEL (Sistem Administrasi Perkantoran Berbasis Elektronik) dapat memberikan manfaat kepada pimpinan dan pegawai, sehingga membantu dalam efektivitas dan efisiensi waktu serta

---

dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Adaptasi waktu yang dibutuhkan bagi pegawai untuk menyesuaikan penggunaan aplikasi SiMPEL (Sistem Administrasi Perkantoran Berbasis Elektronik) kurang lebih satu minggu baru benar-benar memahami aplikasi tersebut

---

*Sumber: Berbagai Jurnal Penelitian, 2024*

#### **F. Kerangka Berpikir**

Aplikasi Sistem Jakarta *U-Learning* bertujuan untuk memfasilitasi dan mendukung pelaksanaan Instruksi Sekretaris Daerah Nomor 56 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Sistem Jakarta U-Learning (SiJule).

Menurut Arsyad (2013), Kriteria media pembelajaran diantaranya:

- a. Sesuai Dengan Tujuan
- b. Praktik, Luwes, dan Bertahan
- c. Mampu dan Terampil Menggunakan
- d. Pengelompokan Sasaran
- e. Mutu Teknis

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Aplikasi Sistem Jakarta U-Learning merupakan pembelajaran daring yang memungkinkan belajar yang dilakukan dimana saja, kapan saja, dan siapa saja dengan berbagai sumber belajar. Inovasi pembelajaran melalui aplikasi SiJule metode strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan serta mendorong pembelajaran secara mandiri, luas, dan tanpa batas. Tentunya aplikasi ini juga memudahkan aparatur sipil negara yang sibuk saat bekerja dengan memenuhi pengembangan kompetensi dalam rangka memfasilitasi dan mendukung pelaksanaan Instruksi Sekretaris Daerah DKI Jakarta Nomor 56 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Sistem Jakarta U-Learning (SiJule). Dalam media aplikasi SiJule tersebut dapat dijelaskan melalui beberapa kriteria media pembelajaran diantaranya sesuai dengan tujuan, praktik luwes bertahan, mampu dan terampil menggunakan, pengelompokan sasaran, dan mutu teknis.

#### G. Instrumen Penelitian

Tabel 2.1 Narasumber Penelitian

No	Narasumber	Jabatan
1	Narasumber 1	Kasubag Kepegawaian
2	Narasumber 2	Kasubag Ketatalaksanaan
3	Narasumber 3	Fungsional Pelayanan Publik
4	Narasumber 4	Fungsional Bag. Kepegawaian
5	Narasumber 5	Fungsional Bag. Ketatalaksanaan

*Sumber: Data Diolah, 2024*

Peneliti menetapkan narasumber didasari pada faktor relevansi, yaitu keterkaitan narasumber dengan fenomena yang akan diteliti dan faktor kecukupan, yaitu peneliti menetapkan jumlah narasumber sesuai kebutuhan peneliti. Adapun informan dalam penelitian ini dilakukan pada bagian kepegawaian, ketatalaksana, dan pelayanan publik di Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Dari informan tersebut memiliki potensi dalam

melakukan pembelajaran online melalui media aplikasi SiJule. Selain itu, informan juga memiliki informasi tepat yang diperoleh dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) kemudian disebarluaskan kembali kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hal ini peneliti memberikan tanggapan kepada pegawai di bidang kepegawaian, ketatalaksanaan, dan pelayanan publik agar respon yang diberikan kepada peneliti lebih terarah mengenai media aplikasi Sistem Jakarta *U-Learning* (SiJule).



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini bertempat di Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat yang beralamat di Jl. Tanah Abang I No.1 RT11/RW08 Petojo Selatan, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10160.

#### **B. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan, terhitung dari bulan Februari sampai dengan bulan Mei 2024.

#### **C. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif. Menurut Sugiyono (2013), Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar. Data kualitatif pada penelitian ini adalah data yang didapatkan dengan cara tanya jawab atau wawancara dan observasi peneliti kepada pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat mengenai aplikasi Sistem Jakarta *U-Learning* (SiJule).

#### **D. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Menurut Suliyanto (2018), sumber data penelitian pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua sumber data yaitu sebagai berikut:

##### **1. Data Primer**

Menurut Suliyanto (2018), data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi dan wawancara terhadap pegawai bagian kepegawaian, ketatalaksanaan, dan pelayanan

publik di Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat mengenai tanggapan terkait aplikasi Sistem Jakarta *U-Learning* (SiJule).

## 2. Data Sekunder

Menurut Suliyanto (2018), data sekunder adalah data yang diperoleh dari subjek penelitian secara tidak langsung dan sudah dikumpulkan serta disajikan oleh pihak lain. Data sekunder dapat dikatakan sebagai sumber data yang dicatat oleh pihak lain seperti jurnal, arsip, laporan keuangan, dan literatur lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah keseluruhan pegawai aparatur sipil negara yang dikategorikan melalui jabatan pegawai pada Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data atau keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan penulis yaitu sebagai berikut:

### 1. Observasi

Menurut Suliyanto (2018), observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata saja. Salah satu bentuk observasi termasuk mendengarkan, mencium, mengecap, dan meraba. Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara langsung pada Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat dengan mengumpulkan data yang berkaitan dengan Aplikasi Sistem Jakarta *U-Learning* (SiJule).

### 2. Wawancara

Menurut Suliyanto (2018), wawancara merupakan teknik pengambilan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

### 3. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2013), studi pustaka merupakan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini yang dapat menunjang dalam penyusunan skripsi.

## F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Menurut Mukhtar (2013), analisis deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif atau lebih spesifik menggunakan model interaktif. Penelitian ini menggunakan prosedur analisis data kualitatif dan menurut Huberman (2014), terdapat tiga macam kegiatan analisis data kualitatif, diantaranya:

### 1. Reduksi Data

Dalam tahap ini dimaksudkan untuk lebih menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak diperlukan dan mengorganisasikannya. Data yang diperoleh dari lokasi penelitian (data lapangan) dituangkan dalam uraian secara lengkap dan jelas. Data lapangan tersebut oleh peneliti direduksi, dirangkum, dan dipilih hal-hal yang penting kemudian dicari polanya.

Reduksi data dalam penelitian ini dengan memilih data-data yang telah diperoleh dari lapangan yang mendukung topik penelitian seperti hasil wawancara secara langsung dengan pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat mengenai pengembangan kompetensi melalui aplikasi Sistem Jakarta *U-Learning* (SiJule).

## 2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun sehingga memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data ini memudahkan peneliti untuk melihat gambar secara umum apa yang terjadi dan apa yang harus dilakukan oleh peneliti atas kejadian tersebut. Dalam penelitian ini data yang akan disajikan berbentuk uraian, jurnal, dan rangkaian dalam pengembangan kompetensi melalui aplikasi Sistem Jakarta *U-Learning* (SiJule).

## 3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi Data

Kesimpulan adalah pernyataan singkat dari hasil analisis yang diperoleh berdasarkan metode berpikir induktif dan deduktif. Pada tahap ini, peneliti menarik kesimpulan dari data yang telah direduksi dan disajikan dengan didukung bukti yang kuat. Dokumen-dokumen pendukung serta hasil analisis dalam penelitian ini akan menjadi rujukan dalam pembuatan kesimpulan yang dilakukan peneliti pada Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan kondisi sebenarnya di lapangan.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Penyajian Data**

##### **1. Gambaran Umum**

Kota Administrasi Jakarta Pusat memiliki posisi strategis sebagai lokasi pusat pemerintahan kota Jakarta, Istana Negara, kantor-kantor Lembaga Tinggi Negara, kantor-kantor duta besar dari berbagai negara, serta beberapa kawasan bisnis yang menjadi barometer perekonomian di Indonesia. Dengan posisi tersebut, Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat memiliki tanggung jawab yang besar baik sebagai pendukung Provinsi DKI Jakarta maupun dalam peta nasional dan internasional, sehingga mempunyai konsekuensi kewenangan maupun kewajiban khusus yang berbeda dibandingkan kota/kabupaten lainnya baik dari segi ekonomi, politik, sosial budaya maupun pertahanan keamanan.

Dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 152 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kota Administrasi, tertera bahwa Kota Administrasi dipimpin oleh Walikota yang berkedudukan dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh Wakil Walikota, dan dikoordinasikan oleh Asisten Pemerintahan Sekretaris Daerah.

Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat memiliki tugas dalam membantu Gubernur untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di wilayah Jakarta Pusat dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas perangkat di wilayah Jakarta Pusat serta membina kecamatan dan kelurahan dan melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh Gubernur.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok diatas, Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana srategis dan rencana kerja dan anggaran Kota Administrasi;
- b. Pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran Kota Administrasi;
- c. Penetapan keputsan taktis operasional pelaksanaan tugas pemerintahan di wilayah Kota Administrasi;
- d. Penyelenggaraan urusan pemerintah umum di wilayahnya;
- e. Pelaksanaan pemberdayaan kelembagaan masyarakat di wilayahnya;
- f. Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- g. Pengkoordinasian penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur;
- h. Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
- i. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat Kota Administrasi;
- j. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan Kecamatan dan Kelurahan;
- k. Pelaksanaan semua urusan pemerintahan yang bukan merupakan kewenangan Daerah dan tidak dilaksanakan oleh Instansi Vertikal;
- l. Pemantauan dan pemetaan situasi dan kondisi wilayah Kota Administrasi;
- m. Pelaksanaan dan fasilitasi forum koordinasi pimpinan daerah tingkat wilayah Kota Administrasi;
- n. Pelaksanaan korrordinasi dengan Dewan Kota;
- o. Pengelolaan kepegawaian, keuangan, dan barang Kota Administrasi;
- p. Pengelolaan ketatausahaan dan kerumah tanggan Kota Admnistrasi;
- q. Pengelolaan kerasipan, data, dan informasi Kota Administrasi; dan



- r. Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Kota Administrasi.

Adapun Visi dari Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat ialah terwujudnya Kota Administrasi Jakarta pusat yang berorientasi kepada pelayanan publik menuju Kota jasa modern yang berbudaya.

Misi dari Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat antara lain sebagai berikut :

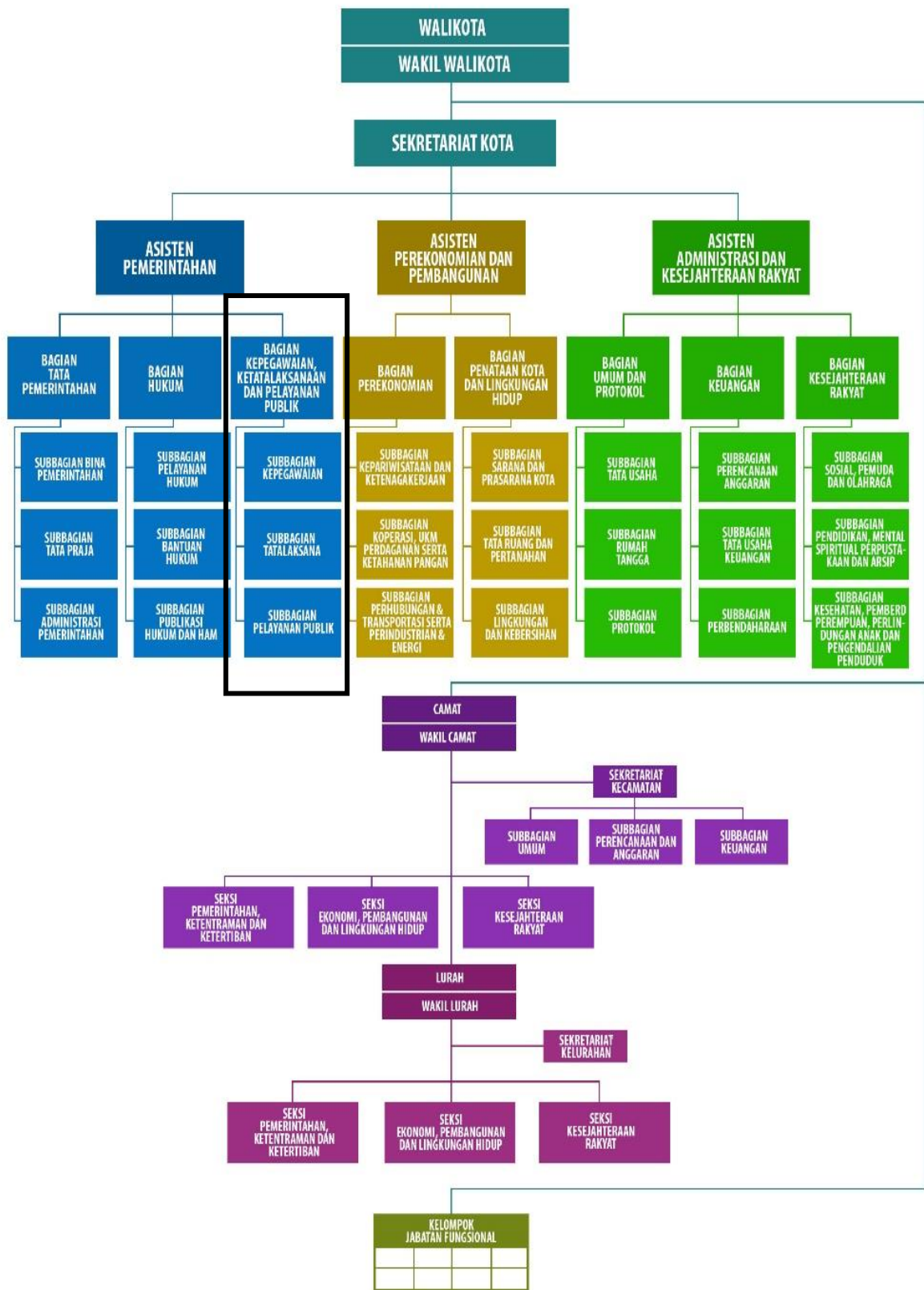
- a. Menjadikan Jakarta kota yang aman, sehat, cerdas, berbudaya, dengan memperkuat nilai-nilai keluarga dan memberikan ruang kreativitas melalui kepemimpinan yang melibatkan, menggerakkan dan memanusiakan.
- b. Menjadikan Jakarta kota yang memajukan kesejahteraan umum melalui terciptanya lapangan kerja, kestabilan dan keterjangkauan kebutuhan pokok, meningkatnya keadilan sosial, percepatan pembangunan infrastruktur, kemudahan investasi dan berbisnis, serta perbaikan pengelolaan tata ruang.
- c. Menjadikan Jakarta tempat wahana aparatur negara yang berkarya, mengabdikan, melayani, serta menyelesaikan berbagai permasalahan kota dan warga, secara efektif, meritokratis dan berintegritas.
- d. Menjadikan Jakarta kota yang lestari, dengan pembangunan dan tata kehidupan yang memperkuat daya dukung lingkungan dan sosial.
- e. Menjadikan Jakarta ibukota yang dinamis sebagai simpul kemajuan Indonesia yang bercirikan keadilan, kebangsaan dan kebhinekaan.

Dari visi dan misi diatas, Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat membentuk suatu struktur organisasi diantaranya:

Struktur Organisasi Kota Administrasi Jakarta Pusat terdiri dari:

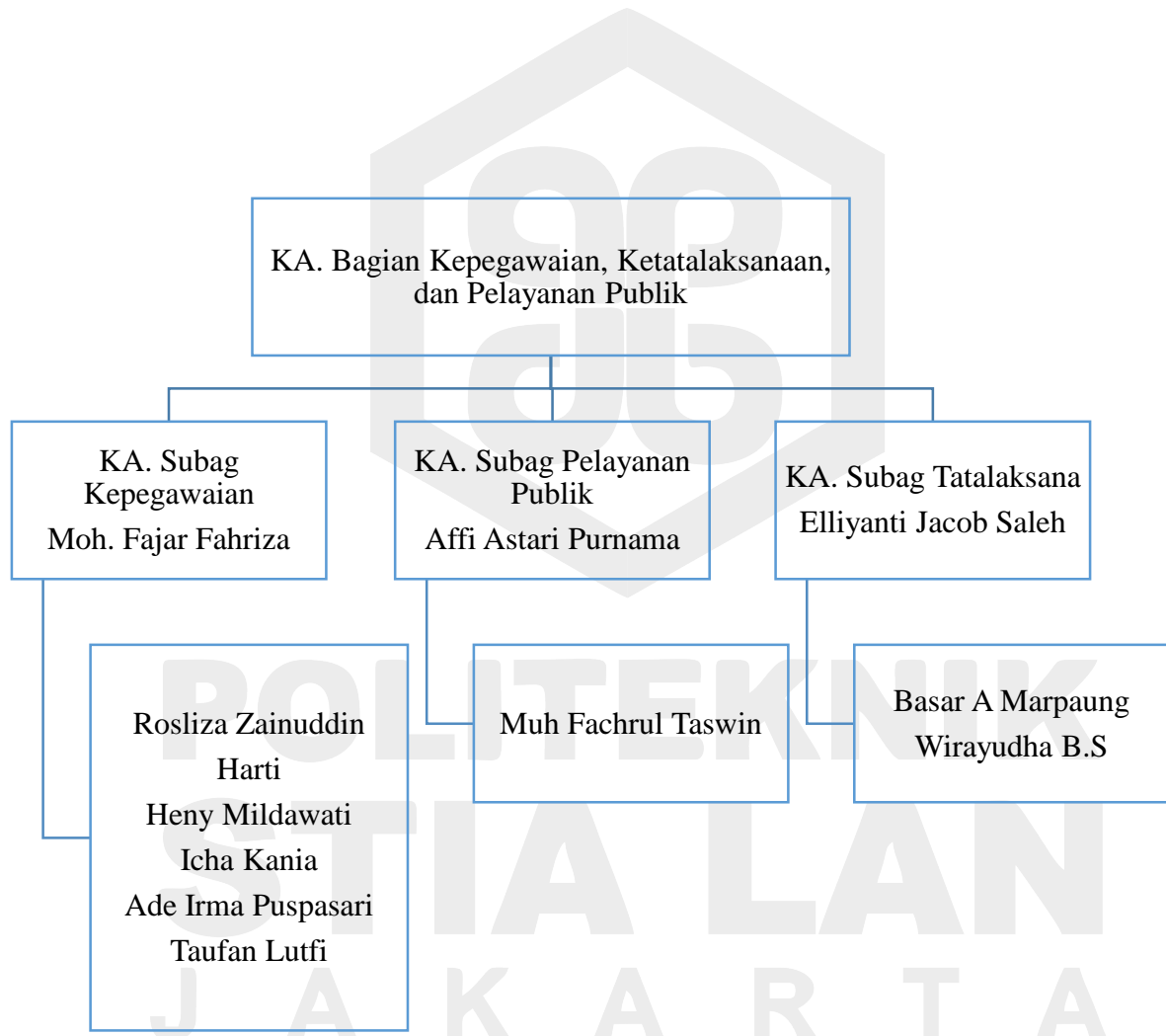
- a. Walikota
  - b. Wakil Walikota
  - c. Sekretariat Kota, terdiri dari :
1. Asisten Pemerintah, terdiri dari :
    - a) Bagian Tata Pemerintahan, terdiri dari:
      - 1) Subbagian Bina Pemerintahan
      - 2) Subbagian Tata Praja, dan
      - 3) Subbagian Administrasi Pemerintahan.
    - b) Bagian Hukum, terdiri dari:
      - 1) Subbagian Pelayanan Hukum
      - 2) Subbagian Bantuan Hukum, dan
      - 3) Subbagian Publik Hukum dan HAM.
    - c) Bagian Kepegawaian, Tatatlaksana, dan Pelayanan Publik, terdiri dari:
      - 1) Subbagian Kepegawaian
      - 2) Subbagian Tatatlaksana, dan
      - 3) Subbagian Pelayanan Publik
  2. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, terdiri dari:
    - a) Bagian Perekonomian, terdiri dari:
      - 1) Subbagian Kepariwisata dan Ketenagakerjaan
      - 2) Subbagian Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan serta Ketahanan Pangan, dan
      - 3) Subbagian Perhubungan serta Perindustrian dan Energi
    - b) Bagian Penataan Kota dan Lingkungan Hidup, terdiri dari :
      - 1) Subbagian Sarana dan Prasarana Kota
      - 2) Subbagian Tata Ruang dan Pertahanan, dan
      - 3) Subbagian Lingkungan Hidup dan Kebersihan
  3. Asisten Administrasi dan Kesejahteraan Rakyat, terdiri dari:
    - a) Bagian Umum dan Protokol, terdiri dari :
      - 1) Subbagian Tata Usaha

- 2) Subbagian Rumah Tangga, dan
  - 3) Subbagian Protokol
- b) Bagian Keuangan, terdiri dari :
- 1) Subbagian Perencanaan dan Anggaran
  - 2) Subbagian Tata Usaha Keuangan, dan
  - 3) Subbagian Perbendaharaan
- c) Bagian Kesejahteraan Rakyat, terdiri dari :
- 1) Subbagian Sosial, Pemuda dan Olahraga
  - 2) Subbagian Pendidikan, Mental, Spiritual, Perpustakaan dan Arsip, dan
  - 3) Subbagian Kesehatan, Pemberdayaan, Perlindungan anak dan Pengendalian Penduduk.
    - a. Kecamatan, terdiri dari :
      1. Camat
      2. Wakil Camat
      3. Sekretariat, terdiri dari :
      4. Seksi Pemerintahan, Ketentraman, dan Ketertiban
      5. Seksi Kesejahteraan Rakyat, dan
      6. Seksi Ekonomi, Pembangunan dan Lingkungan Hidup
      7. Kelurahan, terdiri dari :
        - a) Lurah
        - b) Wakil Lurah
        - c) Sekretariat Kelurahan
        - d) Seksi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban
        - e) Kesejahteraan Rakyat, dan
        - f) Seksi Ekonomi, Pembangunan dan Lingkungan Hidup
    - b. Kelompok Jabatan Fungsional



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pemerintah Jakarta Pusat  
 Sumber: Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat

Adapun dari asisten pemerintah bagian kepegawaian, ketatalaksanaan, dan pelayanan publik yaitu:



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bagian Kepegawaian, Ketatalaksanaan, dan Pelayanan Publik Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat

*Sumber: Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat*

## 2. Deskriptif Informan Penelitian

Adapun bagian ini, peneliti akan memberikan profil semua informan selama penelitian yaitu sebagai berikut:

a) Bapak Moh. Fajar Fahriza ( KA. Subag Kepegawaian)

Selama peneliti melakukan proses penelitian dan wawancara dengan bapak fajar merupakan informan peneliti pertama wawancara dan berdiskusi sangat antusias memberikan informasi yang peneliti butuhkan kapan saja. Beliau berpenampilan yang ramah, tegas berwibawa dalam berbicara yang bersedia menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti.

b) Ibu Elliyanti Jacob Saleh (KA. Subag Tatalaksana)

Informan kedua yang peneliti wawancara adalah ibu elliyanti jacob soleh. Peneliti memiliki kesan bahwa beliau adalah informan yang tegas dan ulet terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Beliau juga membantu peneliti dalam menjawab pertanyaan.

c) Bapak Wirayudha B.S

Informan yang ketiga adalah bapak wirayudha merupakan informan yang peneliti lihat sebagai sosok yang ramah dan tidak keberatan untuk dimintai waktu untuk melakukan wawancara. Dalam menjawab pertanyaan beliau sangat tenang, santai dan memberikan jawaban yang sesuai dengan kenyataan.

d) Ibu Icha Kania

Informan yang keempat adalah ibu icha kania dimana informan ini juga ramah dan terbuka ketika peneliti melakukan wawancara.

e) Ibu Harti

Informan selanjutnya adalah ibu harti. Selama melakukan proses wawancara beliau juga baik tetapi memberikan jawaban yang singkat. Selain itu peneliti memerlukan waktu yang tepat ketika melakukan wawancara sehingga jawaban pertanyaan yang disampaikan cukup singkat dan jelas.

### **3. Hasil Penelitian Pembelajaran Online Melalui Aplikasi Sistem Jakarta U-Learning di Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat**

Pembelajaran online merupakan suatu proses pendidikan yang dilakukan melalui internet atau platform digital lainnya. Dalam pembelajaran online tersebut peserta tidak harus berada di lokasi fisik yang sama. Tentunya para peserta dapat mengakses dan belajar melalui berbagai alat teknologi yang tersedia secara online. Mengacu hal tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta memiliki tugas dan fungsi dalam melaksanakan pengembangan kompetensi bagi aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Media pembelajaran online yang diterapkan dengan tujuan memajukan pembelajaran daring yang diperlukan pengembangan system *e-learning* berbasis *mobile* atau *mobile learning*. Dalam system *mobile learning* tersebut telah diresmikan dengan nama aplikasi sistem jakarta *u-learning* (SiJule) yang memberikan kemudahan bagi pembelajar dalam mengakses materi pembelajaran melalui gawai atau perangkat *mobile* lainnya.

Kondisi dan fenomena penilaian kebutuhan pelatihan yang selama ini dilaksanakan oleh pegawai Pemerintah Kota Administrasi menggunakan media pembelajaran online melalui aplikasi sistem Jakarta *u-learning* (SiJule). Dalam mengidentifikasi media pembelajaran online melalui peneliti menanyakan terkait aplikasi sistem jakarta *u-learning*. Hal ini dapat dilihat dari kriteria media pembelajaran yang mencakup 1) sesuai dengan tujuan; 2) praktik, luwes, dan bertahan; 3) mampu dan terampil dalam menggunakan; 4) pengelompokan sasaran; 5) mutu teknis dan tingkat keefektifan terhadap pegawai.

Dalam menjangkau informasi dan aspirasi dari sumber daya manusia Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat dalam mengikuti pembelajaran online bertujuan untuk memperoleh wawasan dan pengetahuan hal-hal baru bagi para pegawai meskipun materi

pembelajarannya tidak berhubungan dengan tugas pegawai. Selain itu, melatih keterampilan dalam menggunakan media pembelajaran online sistem jakarta u-learning (SiJule). Tentunya dalam pengembangan kompetensi pegawai melalui pembelajaran online tersebut sudah dirancang yang bertujuan untuk memfasilitasi dan mendukung dalam pelaksanaan Instruksi Sekretaris Daerah DKI Jakarta Nomor 56 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Sistem Jakarta U-Learning (SiJule) . Berikut hasil wawancara dengan informan mengenai media pembelajaran online melalui aplikasi SiJule:

a) Sesuai dengan tujuan

Dalam pembelajaran online melalui SiJule dapat dikriteriakan dari segi kesesuaian tujuan dalam media aplikasi SiJule. Hal itu dapat dikemukakan oleh Pak Fajar selaku kasubag kepegawaian Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Media pembelajaran online aplikasi sistem jakarta u-learning (SiJule) sudah sesuai dengan tujuan. Adapun perubahan yang dialami oleh pegawai lebih banyak menemukan hal-hal baru, jadi SiJule tidak harus berhubungan dengan tugas pegawai dan materinya juga umum. Selain itu, pegawai akan menjadi lebih akrab dengan aplikasi pembelajaran digital. Tentunya tujuan media pembelajaran yang baik akan mendukung bagi para pegawainya (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan diatas mengatakan bahwa model pembelajaran online terkontrol dengan baik dalam Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat itu sendiri sehingga hasilnya berpengaruh terhadap wawasan dan pengetahuan baru bagi pegawai. Selain itu, melatih keterampilan pegawai dalam mengakses teknologi baru dari sebuah aplikasi belajar online sebagai peningkatan pegawai dalam mengetahui ilmu baru dari transformasi digital. Adapun dalam



penerapan pembelajaran online memerlukan pengembangan kompetensi yang lebih mendalam yang dapat diterapkan dalam pekerjaan pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Seperti yang dikemukakan oleh Ibu Ely staf kasubag tatalaksana Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat. yaitu:

*Secara umum, sudah dijadikan wadah untuk mengembangkan kompetensi. Tetapi apabila dilihat dari pengembangan kompetensi secara spesifik bisa dikembangkan lagi. Sehingga dapat dikatakan SiJule itu menurut saya belum sesuai tujuan pegawai artinya materi yang disampaikan melalui SiJule masih secara umum yang bertujuan membantu dalam mengembangkan kompetensi pegawai (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Meskipun dari segi materi yang disampaikan secara umum, akan tetapi media SiJule tersebut menyediakan materi yang sangat banyak sehingga pegawai dapat memilih pembelajaran yang sesuai dengan keterampilan yang diinginkan pegawai. Hal tersebut dikemukakan oleh Bapak Wirayudha staf fungsional tatalaksana Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat. yaitu:

*Sudah cukup bagus. Jadi aplikasi sijule ini salah satu media untuk menyampaikan berbagai informasi dalam rangka meningkatkan pengembangan kompetensi masing-masing pegawai. Dalam aplikasi sijule memiliki topik yang banyak, jadi pegawai dapat memilih yang cocok dengan instruksi di kantor. Tentunya dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai melalui cara menentukan tema dengan menampilkan materi di aplikasi SiJule (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari materi yang disediakan dalam media SiJule yang cukup banyak masih ada beberapa yang tidak sesuai bagi pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Akan tetapi, media

pembelajaran online SiJule dapat membantu memenuhi target jam pembelajaran bagi pegawai PNS selama satu tahun. Seperti yang dikemukakan oleh Ibu Icha Kania staf fungsional kepegawaian Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Sudah sesuai tujuan dari para pegawai. Apalagi seluruh PNS di Jakarta waktu pembelajaran sudah ditentukan 40 JP sehingga dari adanya aplikasi sijule terbantu dalam memenuhi target tersebut. Tetapi beberapa ada yang mendukung dan beberapa tidak sesuai karena kebanyakan aplikasi SiJule pembelajarannya cenderung terkait materi kesehatan (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari media pembelajaran online yang bertujuan mencapai target jam pembelajaran pegawai PNS juga meningkatkan sarana yang bagi seluruh pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat sebagai peningkatan kompetensi terhadap pegawai. Hal tersebut sama seperti pendapat yang dikatakan oleh Bapak Wirayudha dengan Ibu Harti yang dikemukakan sebagai berikut:

*Terbantu untuk mengetahui lebih banyak pembelajaran. Dengan tujuan memberikan sarana untuk para pegawai dalam meningkatkan kompetensi dirinya (wawancara tanggal 20 Maret 2024).*

Dengan demikian hal tersebut disimpulkan bahwa membantu meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta keterampilan dalam setiap pegawainya.

b) Praktik, luwes, dan bertahan

Adapun hasil wawancara yang berkaitan dengan praktik, luwes, dan bertahan dalam media pembelajaran online SiJule sudah mencakup materi yang luas sesuai dengan pengembangan pegawai.

Hal ini dikemukakan oleh Bapak Fajar kasubag kepegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Sudah tersedia di banyak device dan materi pembelajaran juga umum sesuai dengan pengembangan. Intinya lebih dinamis artinya sensibilitasnya luas (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan di atas mengatakan bahwa aplikasi SiJule sudah bisa diakses oleh device masing-masing pegawai dan materi yang disampaikan tergolong secara umum dan meluas. Akan tetapi, pendapat dari Ibu Ely sebaliknya yang mengemukakan belum bisa dipraktikkan dibidang pekerjaannya.

*Kalau dari saya praktik belum bisa dipraktikkan oleh pegawai karena dalam aplikasi SiJule hanya untuk menyampaikan materi saja. Sedangkan dari segi luwes dalam mengakses aplikasi SiJule dari saya belum tahu, karena status saya sebagai PNS mendaftar pakai Nomor Registrasi Kepegawaian. Jadi saya belum tahu apakah masyarakat umum bisa akses atau tidak (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan diatas media pembelajaran online SiJule tidak sesuai dengan pengembangan kompetensi pegawai kasubag tatalaksana. Selain itu kriteria luwes dalam mengakses aplikasi SiJule pegawai PNS hanya mendaftar menggunakan nomor registrasi kepegawain saja. Akan tetapi, media pembelajaran online SiJule juga mudah diakses menggunakan *smartphone* dan dapat diakses dimana saja seperti yang dikatakan oleh Bapak Wirayudha fungsional tatalaksana Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat..

*Cukup adaptif. Dapat diakses dengan mudah serta bisa diakses melalui hp dan dimana saja (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Hal itu dapat dikatakan sebagai kemudahan pegawai dalam mengakses media pembelajaran online melalui aplikasi SiJule. Akan tetapi proses dalam mengakses aplikasi SiJule masih terbatas yang hanya bisa diakses oleh pengguna smartphone android, sehingga pegawai yang menggunakan sistem *ios* atau *smartphone iphone* tidak bisa mendownload aplikasi SiJule. Oleh karena itu pengguna smartphone *iphone* harus mengakses melalui website SiJule. Seperti yang dikemukakan oleh Ibu Icha Kania fungsional kepegawaian Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Dalam setiap periodenya berbeda-beda. Jadi misalnya tahun lalu sudah selesai maka tahun ini pasti berbeda sehingga selalu mengembangkan pembelajaran terbaru. Adapun jangka panjang untuk aplikasi SiJule terkait jaringan itu terkadang lemotnya parah sehingga agar ditingkatkan lagi. Selain itu aplikasi SiJule sudah termasuk aplikasi mobile tetapi terbatas hanya di sistem android, sedangkan pengguna ios/iphone itu belum ada sehingga harus mengakses melalui website SiJule. Dan website tersebut kadang-kadang sering eror sehingga membutuhkan waktu lama dalam mengakses (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Hal ini peneliti memperoleh informasi bahwa media aplikasi SiJule hanya diakses oleh pengguna sistem *andorid* saja, sedangkan pengguna *ios* dari *smartphone iphone* harus mengakses melalui website. Selain itu apabila mengakses melalui website sering mengalami kendala eror sehingga membutuhkan waktu lama yang mengakibatkan kurang efektif dalam pengembangan kompetensi pegawai pada jam bekerja pegawai. Dengan kata lain dalam pengembangan kompetensi pegawai sudah berpengaruh positif dalam mengikuti pembelajaran online melauai aplikasi SiJule seperti yang dikemukakan oleh Ibu Harta fungsional kepegawaian Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Dapat mempertahankan pengembangan kompetensi pegawai dalam menggunakan aplikasi (wawancara tanggal 20 Maret 2024).*

Dengan demikian hal tersebut dapat dikatakan bahwa media pembelajaran online SiJule perlu dipertahankan agar seluruh pegawai dapat mengakses SiJule dimana saja dan kapan saja.

c) Terampil dalam menggunakan

Dari hasil wawancara yang berkaitan dengan kriteria terampil dalam menggunakan aplikasi SiJule perlu beradaptasi dengan pembelajaran digital. Hal itu dikemukakan oleh Bapak Fajar Kasubag kepegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Kriteria khusus yang dimiliki pegawai hanya memerlukan kebiasaan lebih dengan pembelajaran digital artinya dengan adanya digital dapat memiliki ilmu baru (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan diatas bahwa pegawai memerlukan kebiasaan dalam menggunakan media pembelajaran online. Hal itu dapat mendorong bagi pegawai dalam memperoleh informasi ataupun ilmu baru melalui aplikasi SiJule tersebut. Akan tetapi dalam materi yang disampaikan tidak berkaitan dengan tugas pokok pegawai PNS seperti yang dikemukakan oleh Ibu Ely Kasubag tatalaksana Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Pengembangan kompetensinya belum ada yang berhubungan dengan pekerjaan saya. Misal dari segi terampil itu kembali ke praktiknya, sementara yang saya temuin belum ada yang berkaitan dengan tugas pokok saya, karena pekerjaan saya lebih berkaitan dengan analisa, evaluasi, monitoring (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan diatas bahwa media pembelajaran online SiJule tidak ada yang berkaitan dengan tugas pokok pegawai

PNS, melainkan materi dalam SiJule lebih berkaitan hal-hal umum baik bagi pegawai maupun masyarakat. Tentunya dari segi materi dan jenis dapat ditingkatkan kembali supaya kompetensi pegawai atas jabatan disesuaikan dengan tugas pokok pegawai. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Bapak Wirayudha fungsional tatalaksana Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Dari sisi materi dan jenis dalam aplikasi SiJule yang cocok dengan pegawai, akan tetapi memerlukan peningkatan lagi supaya pegawai dapat memilih topik yang sesuai dengan pekerjaan (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan diatas bahwa merekomendasikan materi dalam aplikasi SiJule supaya disesuaikan dengan kompetensi pegawai sehingga dapat memilih topik yang cocok dengan pegawai. Akan tetapi, materi yang disampaikan hingga sekarang menjadi wawasan terbaru baik bagi pegawai PNS maupun masyarakat umum karena aplikasi SiJule dapat diakses oleh siapa saja. Hal tersebut dikemukakan oleh Ibu Icha fungsional kepegawaian Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Dalam memfasilitas pengembangan kompetensi sudah cukup. Dan sebenarnya aplikasi sijule juga dapat diakses oleh siapa saja. Jadi PNS yang membutuhkan penambahan kompetensi dapat mengakses aplikasi SiJule (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan diatas bahwa dalam lingkup media pembelajaran online SiJule sangat luas sehingga pengguna selain pegawai PNS pun dapat mengakses aplikasi SiJule. Dalam hal tersebut masyarakat memiliki keterampilan dalam mengakses teknologi sehingga selama mengikuti pembelajaran online dapat menerima pengetahuan atas materi yang disampaikan. Hal ini

dikemukakan oleh Ibu Harti fungsional kepegawaian Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Jadi pegawai harus mengetahui teknologi. Sehingga semua pegawai bisa menggunakan aplikasi SiJule, asal mengerti teknologinya (wawancara tanggal 20 Maret 2024).*

Dengan demikian dalam mengakses aplikasi SiJule perlu memiliki keterampilan yang berkaitan dengan teknologi. Oleh karena itu setiap pegawai diharapkan selalu mengikuti dan memahami perkembangan teknologi saat ini.

d) Pengelompokan sasaran

Dari hasil wawancara yang berkaitan dengan kriteria pengelompokan sasaran dalam media pembelajaran online SiJule dapat membantu pengembangan kompetensi pegawai. Hal itu dikemukakan oleh Bapak Fajar kasubag kepegawaian Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Sudah terdapat post test dalam setiap materi yang disampaikan dan kategorinya juga sudah lumayan membantu. Serta tutorialnya juga mendukung apa yang disampaikan sudah cukup sesuai artinya bukan aplikasi yang rumit (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan diatas materi media pembelajaran online SiJule membantu pengembangan kompetensi pegawai yang dikaitkan *post test* dalam setiap materinya, sehingga menambah pengetahuan bagi pegawai yang hanya mengamati video pembelajarannya tetapi juga meninjau ulang atas materi yang telah disampaikan dalam bentuk *post test*. Hal tersebut dapat meningkatkan pengetahuan pegawai meskipun materinya tidak berkaitan dengan

pekerjaan pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Ibu Ely Fungsional tatalaksana Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Kalau dari pemahaman saya dapat memperoleh pengetahuan saja. Dan menurut saya merasa puas kalau terkait materi jadi mengerti dan penyampaiannya cukup enak, tetapi tidak ada hubungan dengan pekerjaan saya (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan diatas bahwa penyampaian materi di aplikasi SiJule mudah dipahami oleh semua pengguna termasuk pegawai PNS yang sudah berumur. Hal tersebut dikemukakan oleh Bapak Wirayudha fungsional tatalaksana Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Tentunya dari pihak BPSDM sudah merencanakan aplikasi yang mudah diakses supaya pegawai yang sudah berumur lebih dapat dipahami. Selain itu, aplikasi sijule dapat mengikuti diklat yang bertujuan untuk memenuhi jam pelajaran diklat setiap masing-masing pegawai dalam 1 tahun karena setiap pegawai wajib mengikuti diklat yang sudah disesuaikan dari target jam pembelajaran diklat. Jadi apabila pegawai tersebut tidak sanggup mengikuti diklat secara offline dapat mengakses aplikasi SiJule (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Selain media pembelajaran online tersebut mudah diakses oleh semua pengguna. Aplikasi SiJule juga bertujuan memenuhi target jam pembelajaran atau diklat wajib bagi pegawai PNS dalam satu tahunnya. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Ibu Icha fungsional kepegawaian Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Pembelajaran dari tutorial aplikasi sijule mudah dipahami. Selain itu pihak admin aplikasi sijule sudah cepat tanggap apabila pegawai mengalami kendala dalam menggunakan aplikasi sijule (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*



Dari yang disampaikan diatas bahwa admin aplikasi SiJule juga memberikan arahan bagi pengguna yang mengalami kendala selama mengakses aplikasi Sijule. Akan tetapi ruang lingkup materi dalam media pembelajaran aplikasi SiJule masih terkait hal umum. Seperti yang dikemukakan oleh Ibu Harti fungsional kepegawaian Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Tujuan aplikasi SiJule tentunya sangat membantu pegawai dalam meningkatkan kompetensi pegawai yang memfokuskan dalam hal umum (wawancara tanggal 20 Maret 2024).*

Dengan demikian sasaran dalam pengelompokan aplikasi SiJule dapat disimpulkan bahwa pegawai sangat terbantu dalam memenuhi target jam pembelajaran dalam satu tahunnya dan materi yang disampaikan pun mudah dipahami meskipun lingkup materinya masih terkait hal umum.

e) Mutu teknis

Dari hasil wawancara yang berkaitan dengan kriteria mutu teknis dalam media pembelajaran online aplikasi SiJule masih kurang paham mengenai teknis teknologi informasi dari aplikasi SiJule. Hal tersebut dikemukakan oleh Bapak Fajar Kasubag kepegawaian Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Standar mutu teknis dari aplikasi masih kurang paham (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan tersebut bahwa pegawai PNS belum mengetahui mengenai teknis dari aplikasi SiJule karena pegawai bagian kepegawaian tidak memfokuskan atas teknis dari aplikasi SiJule. Hal tersebut hanya berkaitan dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jakarta. Hal ini sama

seperti yang dikemukakan oleh Ibu Ely Kasubag tatalaksana Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Belum bisa jawab, saya ngga tahu standar mutu teknisnya (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan oleh Kasubag tatalaksana peneliti memperoleh informasi bahwa pihak Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat tidak mengetahui pengetahuan terkait hal teknis dari aplikasi SiJule karena admin dari aplikasi SiJule hanya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jakarta. Akan tetapi, apabila ditinjau informasi pegawai fungsional tatalaksana bahwa pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum memberikan aspirasi terkait materi yang diinginkan oleh pegawai. Hal itu dikemukakan oleh Bapak Wirayudha fungsional tatalaksana Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Standar aplikasi SiJule dapat dijadikan sebagai pembelajaran cepat. Jadi apabila pegawai ingin mengikuti diklat melalui SiJule bisa langsung diakses. Tidak seperti lain yang terkadang mengikuti seminar melalui zoom sehingga membutuhkan waktu senggang dari pekerjaan pegawai. Tentunya aplikasi SiJule kedepannya dapat menjangkau aspirasi kepada pegawai melalui kuesioner terkait kebutuhan kompetensi pegawai. Karena selama ini materinya sudah ditentukan dari pihak BPSDM (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan diatas bahwa aplikasi SiJule dapat diakses oleh pegawai kapan saja tanpa mengikuti seminar yang diadakan secara *offline* maupun *online* melalui *zoom*. Akan tetapi pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu memberikan kuesioner kepada pegawai terkait materi yang diinginkan, sehingga pegawai dapat mengembangkan kompetensinya sesuai keterampilan setiap masing-masing pegawai. Selain itu pihak

bagian IT Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan selalu memperbaiki supaya tidak memerlukan waktu lama hanya untuk menunggu proses berjalannya aplikasi SiJule. Hal tersebut dikemukakan oleh Ibu Icha fungsional Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Dari segi teknis server aplikasi tergolong masih cukup, hanya saja terkadang masih terjadi server down karena banyak yang mengakses sehingga membutuhkan waktu yang lama. Harapannya rekomendasi bagi aplikasi meningkatkan kualitas teknis dari akses aplikasi supaya tidak lemot. Selain itu memperluas akses aplikasi bagi pengguna handphone ios atau iphone supaya bisa download aplikasinya tanpa melalui website sijule (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan fungsional kepegawaian bahwa aplikasi Sijule dapat meningkatkan kualitas teknis secara pengaksesan baik dari memutar video maupun penggunaan *handphone ios* atau *iphone*, sehingga seluruh pegawai yang memiliki *handphone ios* atau *android* dapat mengakses melalui aplikasi SiJule. Adapun secara keseluruhan aplikasi SiJule sangat mendukung kompetensi pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Ibu Harti fungsional Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Dari seluruh aplikasi SiJule sudah memenuhi standar aplikasi yang mudah diakses. Tentunya memiliki dampak positif bagi pegawai untuk memenuhi jam pembelajaran pegawai dalam satu tahun. Selain itu pegawai dapat memperoleh ilmu baru yang memang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Artinya aplikasi sangat mendukung dalam kompetensi pegawai (wawancara tanggal 20 Maret 2024).*

Dengan demikian keseluruhan informasi yang berkaitan mutu teknis sebgaiian besar memerlukan perbaikan aplikasi sehingga tidak menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam mengikuti pembelajaran online melalui aplikasi SiJule.

f) Penilaian atas Aplikasi SiJule

Dari hasil wawancara yang berkaitan dengan penilaian tambah aplikasi SiJule sudah meringkas dari segi materi di aplikasi SiJule dan sesuai indikator dari materi yang disampaikan. Hal tersebut dikemukakan oleh Bapak Fajar Kasubag Kepegawaian Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Materi yang disampaikan aplikasi SiJule sudah semua terangkum. Hanya saja yang jadi faktor utama dalam pengembangan prosesnya bertahap dalam aplikasi SiJule tetapi hingga tahap ini sudah cukup optimal. Nantinya ketika kompetensi sdm nya sudah meningkat mungkin ada penambahan-penambahan baru di tahapan berikutnya. Jadi SiJule buat pengembangan kompetensi pegawai sangatlah membantu dan juga indikator yang diajukan menggambarkan semuanya (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan diatas bahwa aplikasi Sijule sangat membantu dalam pengembangan kompetensi pegawai. Hingga saat ini aplikasi SiJule masih di tahap pengembangan tentunya aplikasi tersebut pada tahap berikutnya akan menambahkan fitur-fitur terbaru yang bermanfaat bagi seluruh pengguna. Akan tetapi dilihat dari segi sisi materi memang tidak berkaitan dengan pekerjaan pegawai PNS. Seperti yang dikemukakan oleh Ibu Ely Kasubag tatalaksana Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Dari pemahaman saya pribadi aplikasi SiJule lebih bersifat mikro learning yang video pembelajaran hanya 8 menit, 13 menit. Sementara kalau misalnya memang serius untuk kompetensi*

*pekerjaan saya, tidak bisa yang memerlukan waktu yang singkat seperti itu (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan atas bahwa apabila aplikasi SiJule memfokuskan pengembangan kompetensi pegawai PNS tidak bisa dalam memerlukan waktu yang singkat, sedangkan aplikasi SiJule hanya memberikan materi hanya memerlukan waktu yang singkat. Dibalik materi singkat dalam aplikasi SiJule tentunya sudah direncanakan sebaik mungkin oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jakarta. Hal itu dikemukakan oleh Bapak Wirayudha fungsional tatalaksana Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Menurut saya sudah cukup bagus dari adanya aplikasi sijule ini. Tentunya sudah direncanakan sebaik mungkin oleh BPSDM untuk kompetensi pegawainya (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan diatas bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jakarta telah meresmikan aplikasi SiJule memiliki dampak positif bagi seluruh pegawai tentunya dapat meningkatkan kompetensi setiap pegawainya. Salah satu tujuan dari aplikasi SiJule dapat membantu pegawai dalam memenuhi target jam pembelajaran dalam satu tahun. Hal tersebut dikemukakan oleh Ibu Icha fungsional kepegawaian Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Nilai tambah adanya aplikasi sijule bagi pegawai PNS sebagai cara cepat dalam memenuhi target jam pembelajaran (JP). Jadi semisal tidak bisa mengikuti diklat secara offline atau online dikarenakan kuota yang terbatas pesertanya. Jadi dengan adanya sijule ini pengembangan kompetensinya dapat tercapai jam pembelajarannya setiap masing-masing pegawainya (wawancara tanggal 7 Maret 2024).*

Dari yang disampaikan diatas bahwa selain mengikuti pelatihan secara offline atau online yang sudah diatur sesuai jadwal, tentunya setiap pegawai memiliki kesibukan pekerjaan. Dengan adanya aplikasi SiJule setiap pegawai merasa terbantu dalam memenuhi target jam pembelajaran setiap tahunnya. Selain itu aplikasi SiJule perlu menambahkan sub tema yang berbeda-beda dalam setiap pembelajarannya. Seperti yang dikemukakan oleh Ibu Harti fungsional kepegawaian Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

*Sarannya akses aplikasi supaya lebih lancar, mudah, dan tidak lama dan memerlukan penambahan setiap tema pembelajarannya (wawancara tanggal 20 Maret 2024).*

Dengan demikian keseluruhan informasi yang dapat memberikan nilai tambah atas aplikasi SiJule sebagai mempercepat pemenuhan target jam pembelajaran pegawai dalam satu tahun yang dikaitkan dengan materi yang sudah terangkum dari berbagai sub tema pembelajarannya. Oleh karena itu semakin meningkatnya kompetensi pegawai IT yang mengoperasikan aplikasi SiJule akan selalu *up to date* dalam menambahkan fitur terbarunya.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan diatas, maka penulis akan merangkum pembahasan dibawah ini :

### **1. Memfasilitasi Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat**

#### **a) Sesuai dengan tujuan**

##### **1) Narasumber pertama**

Berdasarkan hasil penelitian dari narasumber pertama sebagai kasubbag kepegawaian bahwa media pembelajaran aplikasi SiJule

pegawai dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru dari materi yang tergolong secara umum. Hal ini dapat dikatakan sebagai fasilitas bagi pegawai dalam memperoleh ilmu baru dari media aplikasi SiJule.

2) Narasumber kedua

Berdasarkan hasil penelitian dari narasumber kedua sebagai kasubbag tatalaksana bahwa media aplikasi pembelajaran SiJule masih materi secara umum saja, sehingga pegawai tidak bisa mengembangkan keterampilan yang berhubungan dengan masing-masing tugas pegawai. Hal tersebut berbalik pendapat dengan narasumber pertama dari bapak Fajar.

3) Narasumber ketiga

Berdasarkan hasil penelitian dari narasumber ketiga sebagai fungsional tatalaksana bahwa media aplikasi SiJule merupakan sumber dari berbagai informasi dalam rangka mengembangkan kompetensi pegawai. Fasilitas media aplikasi tersebut pegawai dapat memilih topik yang sesuai dengan keterampilan di kantor. Hal tersebut sangat sesuai dan efektif untuk dilakukan di Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia.

4) Narasumber keempat

Berdasarkan hasil penelitian dari narasumber keempat sebagai fungsional kepegawaian bahwa media aplikasi merupakan fasilitas yang diberikan pegawai melalui strategi dalam mencapai target 40 jam pembelajaran dalam satu tahunnya, sehingga seluruh pegawai pada masa akhir tahun tidak ada yang kurang dalam memenuhi jam pembelajaran. Hal tersebut dapat dikatakan pembelajaran yang sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai dan kantor.

5) Narasumber kelima

Berdasarkan hasil penelitian dari narasumber kelima sebagai fungsional kepegawaian bahwa dengan adanya media aplikasi SiJule merasa terbantu untuk mengetahui lebih dalam pembelajarannya. Hal tersebut hampir sam dengan informan lainnya yang sama-sama mnegarah positif mengenai pembelajaran melalui aplikasi SiJule.

Dari hasil penelitian terkait kesesuaian tujuan dari aplikasi SiJule dapat memfasilitas seluruh pegawai dalam meningkatkan kompetensi pegawai melalui media pembelajaran digital yang dimana media tersebut dapat memperoleh wawasan dan pengetahuan baru dari materi secara umum. Hal tersebut dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan dalam berbagai bidang serta membantu pegaai lebih efektif dalam melaksanakan tugas pegawai.

b) Praktik, luwes, dan bertahan

1) Narasumber pertama

Berdasarkan hasil penelitian dari narasumber pertama sebagai kasubbag kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule dapat diakses oleh semua pegawai melalui *device* atau *handphone*. Hal tersebut merupakan fasilitas bagi pegawai dalam mengembangkan kompetensinya cukup melalui *handphone* pegawai masing-masing.

2) Narasumber kedua

Berdasarkan hasil penelitian dari narasumber kedua sebagai kasubbag tatalaksana bahwa media aplikasi SiJule merupakan fasilitas pembelajaran pegawai yang praktis dalam mendapatkan wawasan dan pengetahuan baru. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa hanya mengakses aplikasi SiJule saja pegawai akan memperoleh ilmu dengan cepat. Informan tersebut sangat sesuai dan mengarah positif dalam pembelajaran pegawai.



3) Narasumber ketiga

Berdasarkan hasil penelitian dari narasumber ketiga sebagai fungsional tatalaksana bahwa media aplikasi SiJule tergolong aplikasi yang adaptif bagi pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat karena aplikasi tersebut dapat diakses dengan mudah melalui handphone di akses dimana saja. Hal tersebut dapat dikatakan fasilitas yang menunjang dalam melakukan aktivitas pembelajaran pegawai.

4) Narasumber keempat

Berdasarkan hasil penelitian dari narasumber keempat sebagai fungsional kepegawaian bahwa materi dari aplikasi SiJule setiap tahunnya memperbarui pengembangan terbaru sehingga pegawai dapat memperoleh wawasan yang materinya meluas. Hal ini searah dengan informan pertama dari bapak Fajar yang mengemukakan bahwa media aplikasi SiJule merupakan fasilitas bagi pegawai dalam memanfaatkan pengembangan kompetensi setiap tahunnya.

5) Narasumber kelima

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kelima sebagai fungsional kepegawai bahwa pengembangan kompetensi pegawai kedepannya supaya menggunakan media aplikasi. Tentunya fasilitas aplikasi SiJule sangat menunjang dalam pembelajaran pegawai. Hal ini searah dengan informan dari Bapak Wirayudha bahwa pembelajaran yang diterapkan di instansi sudah efektif yang diasakan oleh pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Berdasarkan hasil penelitian dari praktis, luwes dan bertahan dapat memfasilitasi pegawai dalam memperoleh materi yang bersifat umum dan sensibilitasny luas. Selain itu materi yang disampaikan melalui aplikasi SiJule setiap periode akan memperbarui tema dari

pembelajaran pegawai sehingga pegawai dapat mengembangkan kompetensi terbaru atas pembelajaran online tersebut

c) Terampil dalam menggunakan

1) Narasumber pertama

Berdasarkan hasil penelitian narasumber pertama sebagai kasubbag kepegawaian bahwa mengakses media aplikasi SiJule memerlukan kebiasaan yang lebih dalam menggunakan aplikasi, sehingga pegawai tidak bingung ketika media aplikasi. Fasilitas aplikasi SiJule memberikan dampak positif bagi sumber daya manusia supaya pegawai dapat mengikuti perkembangan teknologi di era digitalisasi.

2) Narasumber kedua

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kedua sebagai kasubbag tatalaksana bahwa materi dalam media aplikasi SiJule belum ada kaitan dengan tugas pokok pegawai sehingga yang dirasakan oleh pegawai aplikasi SiJule kurang cocok untuk diimplementasikan dalam pekerjaan pegawai. Hal tersebut hanya memberikan fasilitas pembelajaran yang isi dalam materinya mencakup hal umum saja.

3) Narasumber ketiga

Berdasarkan hasil penelitian narasumber ketiga sebagai fungsional tatalaksana bahwa media aplikasi SiJule terkait materi dan jenis memerlukan peningkatan supaya pegawai dapat memilih topik yang sesuai. Akan tetapi hingga saat ini fasilitas media aplikasi ini sudah mengarah positif dalam pembelajaran pegawai.

4) Narasumber keempat

Berdasarkan hasil penelitian narasumber keempat sebagai fungsional kepegawaian bahwa fasilitas media aplikasi SiJule dalam pengembangan kompetensi pegawai sudah memadai karena aplikasi tersebut dapat diakses oleh siapa saja termasuk masyarakat umum juga dapat mengakses aplikasi SiJule. Hal tersebut

penunjang pembelajaran bagi pegawai instansi maupun masyarakat.

5) Narasumber kelima

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kelima sebagai fungsional kepegawaian bahwa fasilitas media aplikasi SiJule sebagai perkembangan digitalisasi teknologi dimana pegawai harus mengetahui dan terlatih dalam mengakses media aplikasi sehingga pegawai dapat merasakan aplikasi SiJule sebagai pembelajaran yang efektif untuk dilakukan. Hal tersebut sangat sesuai dan memberikan positif bagi seluruh pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dari terampil dalam menggunakan aplikasi SiJule dapat memfasilitasi media aplikasi yang adaptif dan mudah dipahami. Selain itu pengguna aplikasi SiJule bukan pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat saja melainkan sudah bisa diakses oleh siapa saja dan dapat memilih sesuai topik yang diinginkan oleh pengguna aplikasi. Hal tersebut mencerminkan bahwa aplikasi SiJule dipublikasikan kepada masyarakat umum sehingga siapa saja yang mengakses aplikasi SiJule dapat menambah pengetahuan baru.

d) Pengelompokan sasaran

1) Narasumber pertama

Berdasarkan hasil penelitian narasumber pertama sebagai kasubbag kepegawaian bahwa fasilitas media aplikasi SiJule sudah terdapat fitur post test dalam setiap materinya sehingga pegawai perlu memahami materi yang cukup guna menjawab test dalam materi tersebut. Hal ini sangat sesuai dan memberikan dampak positif bagi pegawai agar menambah wawasan baru dengan tujuan meningkatkan kompetensi pegawai.

2) Narasumber kedua

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kedua sebagai kasubbag tatalaksana bahwa fasilitas media aplikasi SiJule memberikan

pengetahuan baru bagi pegawai, akan tetapi pengetahuan tersebut tidak berkaitan dengan hubungan pekerjaan pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hal tersebut dapat dikatakan mengarah ke positif dalam pengembangan sumber daya manusia.

3) Narasumber ketiga

Berdasarkan hasil penelitian narasumber ketiga sebagai fungsional tatalaksana bahwa fasilitas media aplikasi SiJule sudah direncanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) dengan memberikan aplikasi yang memudahkan pegawai dalam mengakses media tersebut khususnya bagi pegawai yang berumur lebih. Hal tersebut dapat dikatakan melatih pegawai dalam mengakses media aplikasi, meskipun di masa datang aplikasi SiJule akan selalu memperbarui fitur yang lebih lengkap sehingga seluruh pegawai dapat mengikuti perkembangan teknologi.

4) Narasumber keempat

Berdasarkan hasil penelitian narasumber keempat sebagai fungsional kepegawaian bahwa fasilitas media aplikasi SiJule tergolong aplikasi yang mudah dipahami. Selain itu, admin aplikasi SiJule dalam memberikan solusi dengan cepat dan tanggap. Hal tersebut sangat efektif apabila pengguna aplikasi SiJule mengalami kendala selama mengakses aplikasi SiJule.

5) Narasumber kelima

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kelima sebagai fungsional kepegawaian bahwa fasilitas media aplikasi SiJule membantu pegawai dalam pengembangan kompetensi karena isi materi dalam aplikasi tersebut mencakup hal umum sehingga dapat menambah wawasan terbaru bagi pegawai. Hal ini sama-sama mengarah positif seperti yang disampaikan oleh informan lainnya.

Dengan demikian pengelompokan sasaran dalam aplikasi SiJule dapat dikatakan tidak berhubungan dengan tugas pekerjaan pegawai aparatur sipil negara. Akan tetapi media pembelajaran aplikasi SiJule memiliki kelebihan adanya fitur *post test*, dimana fitur tersebut bertujuan untuk mengulang kembali dari isi materi dari video pembelajarannya. Hal tersebut sasaran kelompok dari aplikasi SiJule dapat dipahami oleh semua pengguna aplikasi.

e) Mutu teknis

1) Narasumber pertama

Berdasarkan hasil penelitian narasumber pertama sebagai kasubbag kepegawaian bahwa fasilitas media aplikasi SiJule dari segi mutu teknis tidak bisa diungkapkan karena pegawai kurang paham mengenai mutu teknis atas aplikasi SiJule. Hal ini disebabkan pegawai tidak mengerti mengenai mutu teknis atas teknologi aplikasi tersebut.

2) Narasumber kedua

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kedua sebagai kasubbag tatalaksana bahwa fasilitas media aplikasi SiJule dari standar mutu teknis masih kurang paham. Hal ini disebabkan pegawai tidak memiliki pengetahuan dalam bidang teknologi. Tanggapan tersebut searah dengan bapak Fajar kasubbag kepegawaian.

3) Narasumber ketiga

Berdasarkan hasil penelitian narasumber ketiga sebagai fungsional tatalaksana bahwa fasilitas media aplikasi memberikan akses dalam pembelajaran yang cepat. Hal ini memberikan dampak positif apabila pegawai memerlukan diklat yang efisiensi waktunya cukup singkat.

4) Narasumber keempat

Berdasarkan hasil penelitian narasumber keempat sebagai fungsional kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule tergolong

fasilitas cukup terkait teknis aplikasi. Hanya saja terkadang aplikasi SiJule mengalami server down disebabkan pengguna yang mengakses aplikasi tersebut terlalu banyak. Selain itu, media aplikasi SiJule dapat diakses melalui pengguna *handphone android*, akan tetapi pengguna *ios* atau *iphone* belum bisa mengakses melalui aplikasi hanya bisa diakses melalui *website* SiJule. Hal tersebut memberikan dampak positif bagi pegawai dalam memperoleh pengetahuan yang dapat diakses dimana saja dan kapan saja.

5) Narasumber kelima

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kelima sebagai fungsional kepegawaian bahwa fasilitas media aplikasi SiJule tergolong media pembelajaran yang mudah diakses oleh pegawai. Tentunya memberikan dampak positif dalam mencapai jam pembelajaran setiap pegawai dalam satu tahunnya. Tanggapan informan tersebut sama-sama mengarah ke positif seperti informan lainnya yang efektif dalam pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian mutu teknis dalam aplikasi SiJule dapat memfasilitasi pegawai dalam pembelajaran cepat tanpa menunggu jadwal pelatihan secara offline atau online. Dalam hal tersebut pegawai dapat mengakses kapan saja dan memilih topik yang sesuai dengan kompetensi pegawai yang diinginkan. Selain itu aplikasi SiJule terkait teknis penggunaan hanya dapat diakses melalui pengguna *handphone android* saja. Oleh karena itu media aplikasi SiJule diharapkan mengembangkan dan memperluas penggunaan aplikasi bagi pengguna *ios* atau *ipnone*.

## **2. Mendukung Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat**

### **a) Sesuai dengan tujuan**

#### **1) Narasumber pertama**

Berdasarkan hasil penelitian narasumber pertama sebagai kasubbag kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule mendukung agar lebih terbiasa dalam mengakses media pembelajaran online. Hal ini sangat membantu pegawai dalam melatih keterampilan mengakses aplikasi pembelajaran. Tanggapan informan tersebut memberikan kesan baik dalam pengembangan sumber daya manusia.

#### **2) Narasumber kedua**

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kedua sebagai kasubbag tatalaksana bahwa media aplikasi SiJule kurang mendukung dalam pengembangan kompetensi pegawai. Hal ini disebabkan materi yang disampaikan melalui aplikasi SiJule hanya mencakup hal-hal umum saja, sehingga tidak dapat diterapkan dalam pekerjaan pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

#### **3) Narasumber ketiga**

Berdasarkan hasil penelitian narasumber ketiga sebagai fungsional kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule mendukung pengembangan kompetensi dalam meningkatkan pengetahuan pegawai melalui berbagai tema yang tersedia di aplikasi SiJule, sehingga memudahkan pegawai dalam memilih topik yang sesuai dengan kompetensi pegawai yang diinginkan. Hal tersebut memberikan dampak positif bagi pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kompetensi setiap pegawai.

4) Narasumber keempat

Berdasarkan hasil penelitian narasumber keempat sebagai fungsional kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule ada yang mendukung dan beberapa ada kurang mendukung. Hal ini disebabkan materi pembelajaran dalam aplikasi SiJule cenderung terkait dengan materi kesehatan, sehingga pegawai merasakan kurang tepat dalam penerapan kompetensi pegawai. Hal tersebut masih mengarah ke positif bagi pegawai karena dapat memperoleh pengetahuan terbaru yang diluar hubungan pekerjaan pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

5) Narasumber kelima

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kelima sebagai fungsional kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule sangat mendukung dalam meningkatkan kompetensi diri bagi seluruh para pegawai. Hal tersebut memeberikan dampak positif pada kompetensi pegawai yang diperoleh dari media aplikasi SiJule.

Dengan demikian hasil penelitian terkait kesesuaian tujuan dari aplikasi SiJule memiliki dampak perubahan yang dialami oleh pegawai aparatur sipil negara dalam memperoleh ilmu baru, tentunya para pegawai akan dikaitkan dengan media pembelajaran melalui aplikasi digital supaya lebih terlatih dalam mengakses aplikasi tersebut. Selain itu pegawai akan merasa terbantu dalam mencapai tugas pokok masing-masing pegawai. Hal ini ada kaitannya oleh Arsyad 2013, bahwa tujuan media pembelajaran selain mempengaruhi kepribadian pegawai juga dapat mempengaruhi sikap pegawai yang diperoleh dari aplikasi media pembelajaran online.

b) Praktis, luwes, dan bertahan

1) Narasumber pertama

Berdasarkan hasil penelitian narasumber pertama sebagai kassubbag kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule mendukung



pegawai dalam menambah pengetahuan baru dimana isi topik dari aplikasi SiJule mencakup materi umum dan meluas. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa aplikasi SiJule sangat sesuai bagi pegawai dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

2) Narasumber kedua

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kedua sebagai kasubbag tatalaksana bahwa media aplikasi SiJule mendukung pegawai dalam memudahkan akses aplikasi dimana bagi pegawai aparatur sipil negara hanya menggunakan nomor registrasi kepegawaian. Hal tersebut sangat efektif bagi pegawai dalam proses akses aplikasi SiJule.

3) Narasumber ketiga

Berdasarkan hasil penelitian narasumber ketiga sebagai fungsional tatalaksana bahwa media aplikasi SiJule sangat mendukung pegawai dalam memudahkan akses aplikasi dengan waktu yang fleksibel dimana para pegawai dapat mengakses aplikasi SiJule kapan saja dan dimana saja. Hal ini sama-sama mengarah ke positif seperti yang dikatakan oleh Ibu Ellyanti yaitu mengefektifkan para pegawai dalam mengakses aplikasi SiJule.

4) Narasumber keempat

Berdasarkan hasil penelitian narasumber keempat sebagai fungsional kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule mendukung pegawai dalam mengakses aplikasi SiJule yang dapat diakses melalui sistem android saja. Akan tetapi, pengguna yang mengakses melalui sistem *ios* atau *iphone* belum bisa menggunakan aplikasi SiJule, sehingga mengakses melalui website SiJule. Tentunya pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengawasi pegawai yang sebageaian besar menggunakan *handphone* dengan sistem *android*. Hal ini media aplikasi SiJule hingga saat ini sudah efektif dalam penggunaannya dan harapannya

aplikasi SiJule dapat mengembangkan dan memperbarui aplikasi tersebut.

5) Narasumber kelima

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kelima sebagai fungsional kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule mendukung pegawai apabila pengembangan kompetensi dilakukan menggunakan aplikasi SiJule. Hal ini disebabkan pegawai sudah merasakan lebih efektif dan fleksibel dalam mengakses aplikasi SiJule. Tentunya aplikasi SiJule dapat mempertahankan sebagai media pembelajaran bagi pegawai melalui media online aplikasi. Tanggapan tersebut sama-sama mengarah ke positif seperti informan lainnya yang mengungkapkan sangat efektif dalam pembelajaran online terhadap para pegawai yang bertujuan mengembangkan sumber daya manusia.

Dengan demikian hasil penelitian dari praktis, luwes dan bertahan dapat dikatakan bahwa penyampaian materi dalam aplikasi SiJule secara umum yang sensibilitasnya meluas. Selain itu pegawai aparatur sipil negara dalam mengakses aplikasi SiJule hanya menggunakan nomor registrasi kepegawaian (NRK) tetapi masyarakat umum juga dapat mengakses aplikasi SiJule dengan mendaftar menggunakan email dan hanya pengguna *handphone android* saja. Oleh karena itu aplikasi SiJule masih memerlukan pengembangan dimana dapat memperbarui pengguna *handphone ios* atau *iphone* supaya bisa mengakses melalui aplikasi.

c) Terampil dalam menggunakan

1) Narasumber pertama

Brdasarkan hasil penelitian narasumber ketiga sebagai kasubbag kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule mendukung pegawai dalam melatih kebiasaan mengakses media pemebelajaran online. Tentunya pegawai diharapkan memiliki keterampilan khusus

dalam mengakses aplikasi sehingga pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh pegawai dapat berjalan lancar. Hal ini memberikan dampak positif bagi pegawai supaya terlatih dalam mengakses media aplikasi SiJule.

2) Narasumber kedua

Berdasarkan narasumber kedua sebagai kasubbag tatalaksana bahwa media aplikasi SiJule kurang mendukung dalam keterampilan pegawai dalam pekerjaannya. Hal tersebut bertimbal balik dengan informan sebelumnya karena pengembangan kompetensi pegawai dalam aplikasi SiJule tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

3) Narasumber ketiga

Berdasarkan hasil penelitian narasumber ketiga sebagai fungsional tatalaksana bahwa media aplikasi SiJule mendukung pegawai dalam melakukan pengembangan kompetensi melalui aplikasi SiJule. Akan tetapi media aplikasi SiJule memerlukan pengembangan aplikasi supaya para pegawai dapat memilih topik yang dapat diterapkan dalam pekerjaan pegawai. Hal ini sangat efektif untuk mengembangkan media pembelajaran aplikasi SiJule.

4) Narasumber keempat

Berdasarkan hasil penelitian narasumber keempat sebagai fungsional kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule mendukung pegawai dalam menambah kompetensi pegawai dalam memperoleh pengetahuan para pegawai. Hal tersebut memberikan dampak positif bagi pegawai dalam mengembangkan sumber daya manusia.

5) Narasumber kelima

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kelima sebagai fungsional kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule mendukung pegawai

dalam mengetahui perkembangan teknologi terbaru. Tentunya media aplikasi ini mendorong para pegawai supaya terlatih dalam menggunakan media pembelajaran online. Hal ini memberikan dampak positif bagi pegawai dalam keterampilan dalam mengakses media aplikasi SiJule.

Dengan demikian hasil penelitian dari terampil dalam menggunakan aplikasi SiJule pegawai hanya memerlukan keterampilan yang cenderung kebiasaan dalam mengakses media pembelajaran digital, tetapi materi yang disampaikan melalui aplikasi SiJule cenderung masih bersifat hal umum, sehingga pengembangan kompetensi dari pembelajaran online tidak berkaitan dengan tugas pokok pegawai.

d) Pengelompokan sasaran

1) Narasumber pertama

Berdasarkan hasil penelitian narasumber pertama sebagai kasubbag kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule mendukung pegawai dalam mengakses aplikasi tersebut. Tentunya aplikasi SiJule tergolong aplikasi yang tidak rumit. Hal ini sangat efektif dilakukan oleh pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia.

2) Narasumber kedua

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kedua sebagai kasubbag tatalaksana bahwa media aplikasi SiJule sangat mendukung pegawai dari segi isi materi yang disampaikan melalui aplikasi SiJule yang mudah dipahami, sehingga pengguna aplikasi SiJule baik pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat maupun masyarakat umum memberikan dampak positif dalam menambah pengetahuan baru.

3) Narasumber ketiga

Berdasarkan hasil penelitian narasumber ketiga sebagai fungsional tatalaksana bahwa media aplikasi SiJule mendukung pegawai dalam mengembangkan kompetensi pegawai dengan waktu yang fleksibel. Apabila pegawai tidak ada waktu luang untuk mengikuti pelatihan offline dapat mengakses pembelajaran online melalui aplikasi SiJule. Hal tersebut sangat efektif dan membantu pegawai dalam mengembangkan kompetensinya.

4) Narasumber keempat

Berdasarkan hasil penelitian narasumber keempat sebagai fungsional kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule mendukung pegawai selama proses akses SiJule berlangsung. Dapat diketahui bahwa admin aplikasi SiJule cepat dalam menanggapi kendala yang dialami oleh pengguna aplikasi tersebut. Tanggapan tersebut membantu pegawai apabila mengalami kendala selama pengguna mengakses aplikasi SiJule.

5) Narasumber kelima

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kelima sebagai fungsional kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule mendukung pegawai dalam memperoleh wawasan dan pengetahuan terbaru yang di luar kompetensi pekerjaan. Tentunya pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah merencanakan sebaik mungkin isi materi secara umum yang sebageian besar pegawai belum mengerti. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan wawasan pegawai yang terbaru dengan dibekali topik pembelajaran mengenai materi umum.

Dengan demikian terkait pengelompokan sasaran terhadap aplikasi SiJule sudah dilengkapi fitur post test dimana fitur tersebut dapat mengulang kembali terkait materi yang disampaikan melalui aplikasi SiJule. Meskipun dari segi materi memang tidak ada hubungan

dengan pekerjaan pegawai aparatur sipil negara. Akan tetapi pembelajaran media online dapat mengoptimalkan proses pembelajaran pegawai sehingga waktu yang dibutuhkan dalam mengadakan pelatihan melalui media aplikasi lebih cepat. Oleh karena itu, media pembelajaran aplikasi SiJule sangat membantu membantu pegawai dalam mencapai target jam pembelajaran setahunnya dan mendapat pengetahuan baru bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

e) Mutu teknis

1) Narasumber pertama

Berdasarkan hasil penelitian narasumber pertama sebagai kasubbag kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule belum bisa dikatakan mendukung pegawai karena pegawai masih kurang paham mengenai mutu teknis atas media pembelajaran aplikasi SiJule.

2) Narasumber kedua

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kedua sebagai kasubbag tatalaksana bahwa media aplikasi SiJule juga kurang paham mengenai standar mutu teknis terkait media aplikasi online. Hal ini disebabkan pegawai tidak memiliki pengetahuan mengenai teknologi informasi. Tanggapan tersebut searah dengan bapak Fajar kasubbag kepegawaian.

3) Narasumber ketiga

Berdasarkan hasil penelitian narasumber ketiga sebagai fungsional tatalaksana bahwa media aplikasi SiJule mendukung pegawai dalam memperoleh pengetahuan yang tidak hanya dari pelatihan yang sudah terjadwal tetapi pegawai juga memperoleh pengetahuan melalui media pembelajaran online aplikasi SiJule. Harapannya pihak pengembang aplikasi SiJule supaya menjangkau aspirasi melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai,

sehingga pengembangan kompetensi sesuai keterampilan masing-masing pegawai.

4) Narasumber keempat

Berdasarkan hasil penelitian narasumber keempat sebagai fungsional kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule sudah cukup mendukung pegawai yang dapat diakses melalui *handphone* masing-masing pegawai. Akan tetapi aplikasi SiJule hanya bisa diakses melalui sistem android saja, sedangkan pengguna sistem *ios* atau *iphone* harus mengakses melalui website SiJule. Hal ini dapat dijadikan rekomendasi guna meningkatkan kualitas teknis dalam penggunaan media pembelajaran aplikasi SiJule.

5) Narasumber kelima

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kelima sebagai fungsional kepegawaian bahwa media aplikasi SiJule mendukung pegawai dalam kemudahan akses oleh semua pengguna. Hal ini sangat efektif dan membantu dalam mengembangkan kompetensi pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Dengan demikian terkait mutu teknis terhadap aplikasi SiJule memerlukan peningkatan kualitas media aplikasi dengan memperluas akses oleh pengguna *handphone ios* atau *iphone* sehingga pegawai yang memiliki *handphone android* maupun *ios* dapat mengakses melalui aplikasi SiJule. Dari sejauh ini pegawai yang menggunakan *handphone ios* hanya dapat mengakses melalui website SiJule dan membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga para pegawai merasa kurang optimal apabila mengakses melalui website SiJule. Selain itu, pihak admin aplikasi dapat menjangkau informasi kepada pegawai dalam hal memberikan aspirasi terkait materi yang dibutuhkan untuk kompetensi pegawai. Tentunya hal tersebut memberikan dampak positif bagi pegawai dalam mendukung kompetensi pegawai.

### **3. Penilaian Terhadap Aplikasi SiJule Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat**

#### a) Nilai tambah terhadap Aplikasi Sistem Jakarta U-Learning (SiJule)

##### 1. Narasumber pertama

Berdasarkan hasil penelitian narasumber pertama sebagai kasubbag kepegawaian bahwa fasilitas media aplikasi SiJule dapat memberikan nilai tambah dari segi materi dimana dalam aplikasi tersebut sudah terangkum semuanya, sehingga memudahkan pegawai dalam memahami materi pembelajarannya. Akan tetapi seiring berjalannya waktu apabila sumber daya manusia dari pengelola aplikasi sudah meningkat akan selalu memperbarui dan menambahkan fitur-fitur terbaru. Hal ini memberikan dampak positif bagi pegawai agar mengenal media teknologi.

##### 2. Narasumber kedua

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kedua sebagai kasubbag tatalaksana bahwa fasilitas media aplikasi SiJule memuat video learning yang durasi setiap videonya cukup singkat. Tentunya pegawai dapat memahami materi dengan cepat dari yang disampaikan melalui video pembelajaran. Hal tersebut tidak tepat apabila pembelajaran aplikasi SiJule dijadikan pengembangan kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

##### 3. Narasumber ketiga

Berdasarkan hasil penelitian narasumber ketiga sebagai fungsional tatalaksana bahwa fasilitas media aplikasi SiJule dapat memberikan dampak positif bagi pegawai. Tentunya pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) telah merencanakan sebaik mungkin mengenai aplikasi SiJule yang bertujuan untuk membantu pengembangan kompetensi pegawai.



#### 4. Narasumber keempat

Berdasarkan hasil penelitian narasumber keempat sebagai fungsional kepegawaian bahwa fasilitas media aplikasi SiJule dapat membantu pegawai dalam mencapai jam pembelajaran (JP) dalam setiap masing-masing pegawai. Hal ini disebabkan tugas pokok pegawai sangat banyak sehingga mengakibatkan pembelajaran pegawai tidak tercapai dalam setiap tahunnya. Tanggapan informan tersebut sangat efektif dalam mencapai tugas pembelajaran pegawai dalam setiap tahunnya.

#### 5. Narasumber kelima

Berdasarkan hasil penelitian narasumber kelima sebagai fungsional kepegawaian bahwa fasilitas media aplikasi SiJule dapat memberikan layanan akses aplikasi yang lancar, mudah, dan tidak lama serta memerlukan penambahan tema pembelajaran yang lebih luas. Hal tersebut sangat tepat guna memberikan rekomendasi bagia pengembangan aplikasi agar memperbarui media pemebelajaran aplikasi SiJule yang cocok bagi pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Dengan demikian nilai tambah terhadap aplikasi SiJule bertujuan untuk meningkatkan pembelajaran aparatur sipil negara melalui aplikasi SiJule dan membantu pegawai dalam mencapai target jam pembelajaran atau JP dalam satu tahunnya. Meskipun aplikasi yang diterapkan masih dalam tahap pengembangan sehingga pegawai masih mengalami kendala dalam penggunaan aplikasi. Hal tersebut ada kaitannya dengan yang dikemukakan oleh Choirinisa & Ikhwan (2022), bahwa semua aplikasi yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai akan memudahkan penggunaanya dalam melakukan proses kerjanya. Pada dasarnya aplikasi digital memiliki peran penting dalam kerja yang baik dari individu karena penerapan aplikasi digital dapat membawa dampak kerja yang lebih cepat dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu

dampak penerapan aplikasi digital pembelajaran SiJule sangat dirasakan oleh pegawai asal memiliki kompetensi dan pemahaman pegawai. Hal ini dapat dikatakan semakin tinggi pengetahuan aplikasi yang digunakan akan berpengaruh terhadap hasil yang maksimal dalam menggunakan aplikasi SiJule.

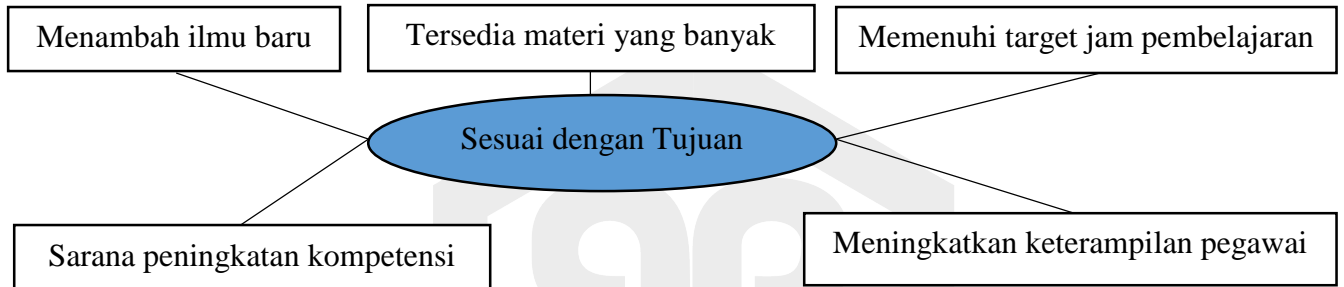
### **C. Sintesis Pemecahan Masalah**

Sintesis pemecahan masalah merupakan metode dalam penelitian yang tujuannya untuk mendapatkan tahapan yang terstruktur secara sistematis, sehingga penelitian dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Dalam penelitian ini peneliti menarik kesimpulan dari hasil penelitian dengan informan pegawai. Hal ini menggambarkan perancangan pemecahan masalah dari awal sampai akhir penelitian berdasarkan hasil dari keseluruhan penelitian pada Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

#### **1. Sesuai Dengan Tujuan**

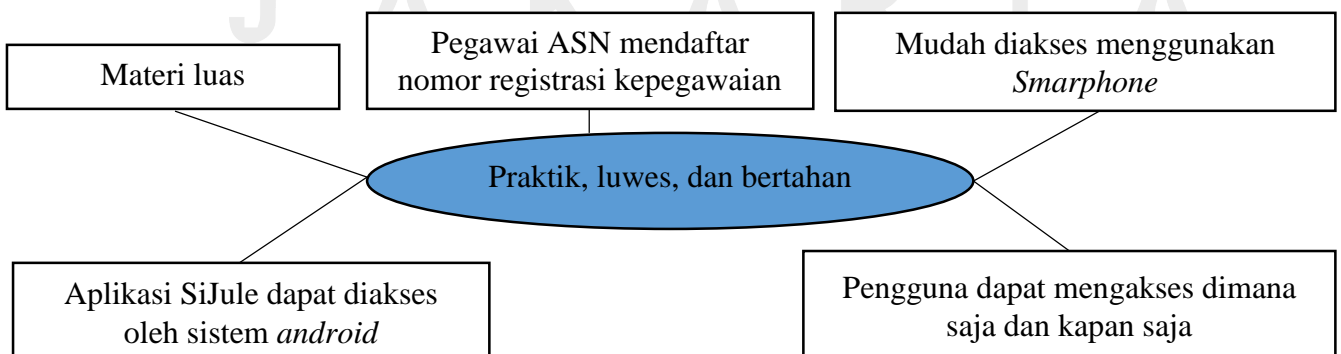
- a. Media pembelajaran online SiJule terkontrol dengan baik dalam Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat itu sendiri sehingga hasilnya berpengaruh terhadap wawasan dan pengetahuan baru bagi pegawai.
- b. Aplikasi SiJule menyediakan materi yang sangat banyak sehingga pegawai dapat memilih pembelajaran yang sesuai dengan keterampilan yang diinginkan pegawai.
- c. Media pembelajaran online SiJule dapat membantu memenuhi target jam pembelajaran bagi pegawai PNS selama satu tahun.
- d. Aplikasi SiJule bertujuan mencapai target jam pembelajaran pegawai PNS juga meningkatkan sarana yang bagi seluruh pegawai sebagai peningkatan kompetensi terhadap pegawai.

- e. Aplikasi SiJule dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta keterampilan dalam setiap pegawainya.



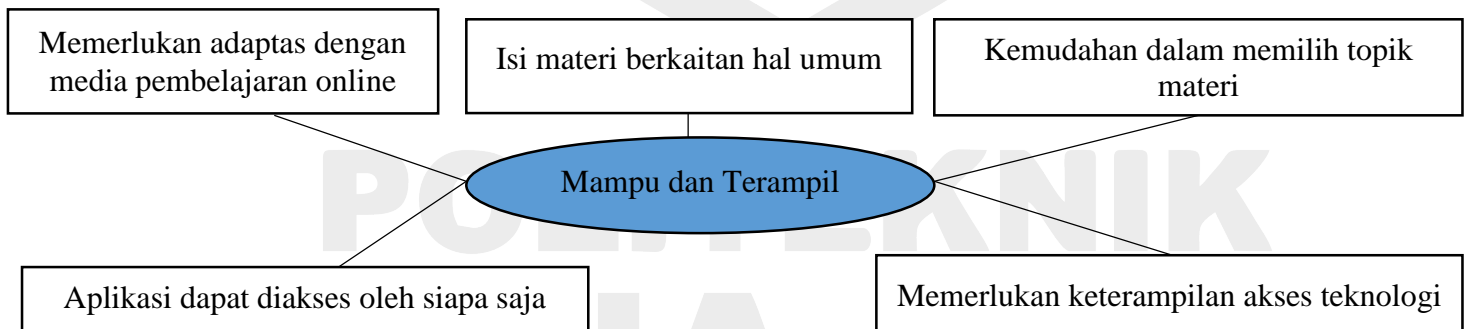
2. Praktik, Luwes, dan Bertahan

- a. Media pembelajaran online SiJule sudah mencakup materi yang luas sesuai dengan pengembangan pegawai.
- b. Aplikasi SiJule pegawai PNS hanya mendaftar menggunakan nomor registrasi kepegawaian saja.
- c. Media pembelajaran online SiJule juga mudah diakses menggunakan *smartphone* dan dapat diakses dimana saja.
- d. Media aplikasi SiJule hanya diakses oleh pengguna sistem *andorid* saja, sedangkan pengguna *ios* dari *smartphone iphone* harus mengakses melalui website.
- e. Media pembelajaran online SiJule perlu dipertahankan agar seluruh pegawai dapat mengakses SiJule dimana saja dan kapan saja.



3. Mampu dan Terampil Menggunakan

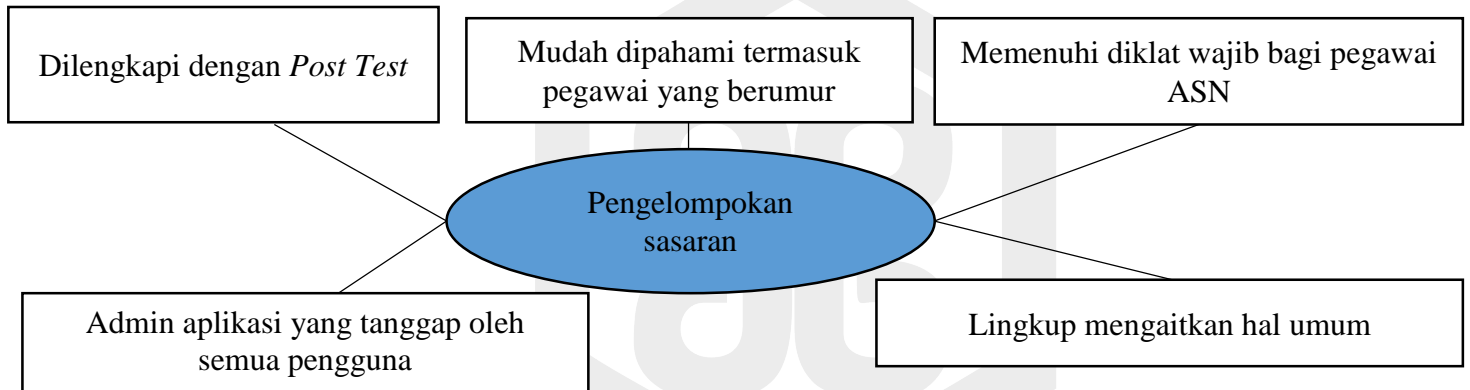
- a. Kriteria terampil dalam menggunakan aplikasi SiJule perlu beradaptasi dengan pembelajaran digital.
- b. Materi dalam aplikasi SiJule lebih berkaitan hal-hal umum baik bagi pegawai maupun masyarakat.
- c. Materi dalam aplikasi SiJule supaya disesuaikan dengan kompetensi pegawai sehingga dapat memilih topik yang cocok dengan pegawai.
- d. Lingkup dalam media pembelajaran online aplikasi SiJule sangat luas sehingga pengguna selain pegawai PNS pun dapat mengakses aplikasi SiJule.
- e. Aplikasi SiJule perlu memiliki keterampilan yang berkaitan dengan teknologi.



4. Pengelompokan Sasaran

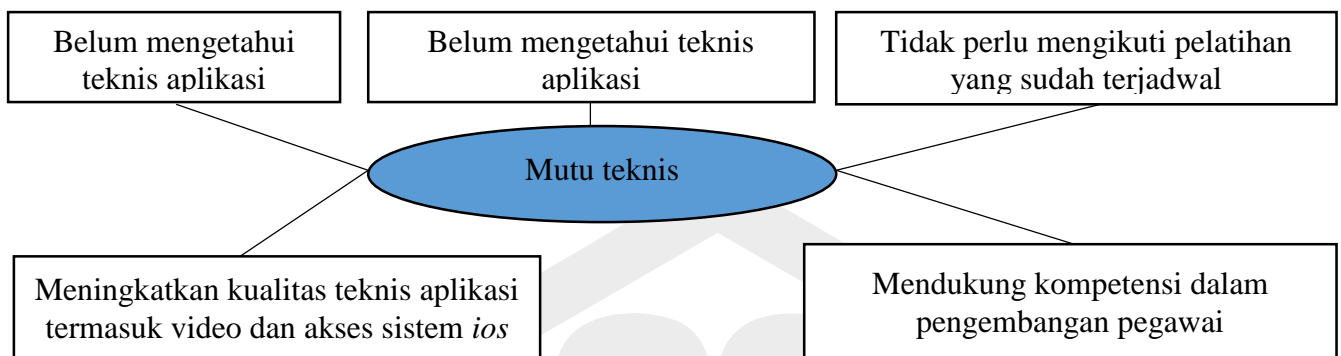
- a. Media pembelajaran online SiJule membantu pengembangan kompetensi pegawai yang dikaitkan *post test* dalam setiap materinya.
- b. Penyampaian materi di aplikasi SiJule mudah dipahami oleh semua pengguna termasuk pegawai PNS yang sudah berumur lebih.
- c. Aplikasi SiJule bertujuan memenuhi target jam pembelajaran atau diklat wajib bagi pegawai PNS dalam satu tahunnya.
- d. Admin aplikasi SiJule juga memberikan arahan bagi pengguna yang mengalami kendala selama mengakses aplikasi Sijule.

- e. Pegawai sangat terbantu dalam memenuhi target jam pembelajaran dalam satu tahunnya dan materi yang disampaikan pun mudah dipahami meskipun lingkup materinya masih terkait hal umum.



#### 5. Mutu Teknis

- a. Pegawai PNS belum mengetahui mengenai teknis dari aplikasi SiJule karena pegawai bagian kepegawaian tidak memfokuskan atas teknis dari aplikasi SiJule.
- b. Pegawai PNS belum mengetahui mengenai teknis dari aplikasi SiJule
- c. Aplikasi SiJule dapat diakses oleh pegawai kapan saja tanpa mengikuti seminar yang diadakan secara *offline* maupun *online* melalui *zoom*.
- d. Aplikasi Sijule dapat meningkatkan kualitas teknis secara pengaksesan baik dari memutar video maupun penggunaan *handphone ios* atau *iphone*.
- e. Dari keseluruhan aplikasi SiJule sangat mendukung kompetensi dalam pengembangan pegawai.



#### 6. Nilai Tambah Aplikasi SiJule

- a. Aplikasi SiJule hingga saat ini masih dalam tahap pengembangan tentunya aplikasi tersebut pada tahap berikutnya akan menambahkan fitur-fitur terbaru yang bermanfaat bagi seluruh pengguna.
- b. Aplikasi SiJule hanya memberikan materi hanya memerlukan waktu yang singkat dan mudah dipahami.
- c. Aplikasi SiJule memiliki dampak positif bagi seluruh pegawai tentunya dapat meningkatkan kompetensi setiap pegawainya.
- d. Aplikasi SiJule setiap pegawai merasa terbantu dalam memenuhi target jam pembelajaran setiap tahunnya.
- e. Aplikasi SiJule sebagai mempercepat pemenuhan target jam pembelajaran pegawai dalam satu tahun yang dikaitkan dengan materi yang sudah terangkum dari berbagai sub tema pembelajarannya.

