

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

8 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Aplikasi Sistem Jakarta U-Learning Pada Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat

Porman Lumban Gaol^a, Nafisatun Amalia^b

Politeknik STIA LAN Jakarta

e-mail : gaolporman@gmail.com · nafisatunamalia30@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana implementasi pembelajaran aparatur sipil negara melalui aplikasi Sistem Jakarta U-Learning (SiJule) pada Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hasil dari penelitian ini bahwa kesesuaian tujuan dari aplikasi SiJule memiliki dampak perubahan yang dialami pegawai dalam memperoleh ilmu baru dan melatih keterampilan dalam mengakses media aplikasi. Praktik, luwes dan terampil dalam menggunakan aplikasi SiJule memerlukan kebiasaan pegawai dalam mengakses pembelajaran berbasis media digital. Pengelompokan sasaran terhadap aplikasi SiJule dilengkapi fitur post test yang bertujuan untuk mengulang kembali atas materi yang disampaikan melalui aplikasi. Mutu teknis terhadap aplikasi SiJule memerlukan peningkatan kualitas media dengan memperluas akses terutama oleh pengguna handphone ios atau iphone. Nilai tambah terhadap aplikasi SiJule dapat membantu pegawai dalam mencapai target jam pembelajaran atau JP dalam satu tahunnya. Adapun saran bagi pihak instansi sebagai pengelola aplikasi SiJule perlu menjangkau informasi kepada pegawai dalam hal memberikan aspirasi terkait materi yang dibutuhkan untuk kompetensi pegawai.

Kata Kunci: Aplikasi SiJule, Pembelajaran Online, Aparatur Sipil Negara.

Human Resource Development Through the Jakarta U-Learning System Application in the Central Jakarta Administrative City Government

Abstract

This research uses a qualitative analysis method which aims to find out and explain how state civil servant learning is implemented through the Jakarta U-Learning System (SiJule) application in the Central Jakarta Administrative City Government. The results of this research show that the suitability of the objectives of the SiJule application has an impact on changes experienced by employees in acquiring new knowledge and practicing skills in accessing application media. Practice, flexibility and skill in using the SiJule application requires employee habits in accessing digital media-based learning. The target grouping of the SiJule application is equipped with a post test feature which aims to repeat the material presented through the application. The technical quality of the SiJule application requires improving media quality by expanding access, especially by iOS or iPhone cellphone users. The added value of the SiJule application can help employees achieve the target learning hours or JP in one year. As for suggestions for agencies as managers of the SiJule application, they need to gather information from employees in terms of providing aspirations regarding the material needed for employee competency.

Keywords: SiJule Application, Online Learning, State Civil Service.

KONFERENSI NASIONAL

ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

8 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

A. PENDAHULUAN

Pada era modernisasi dan globalisasi saat ini, setiap aspek kehidupan mengalami kemajuan, terutama dalam bidang teknologi dan informasi. Untuk menghadapi transformasi digital, masyarakat harus menjadi masyarakat yang berkualitas dengan semua kemampuan dan keterampilannya. Sekarang Indonesia sedang mengalami revolusi industri 4.0, yang telah mengubah pola hidup dan cara kerja orang. Menurut (Septiandito Saputra & Rizaldi, 2021), hal ini disebabkan oleh banyak munculnya teknologi baru yang semakin canggih, yang memungkinkan karyawan bekerja melalui internet, yang memudahkan aktivitas manusia (Choirinisa & Ikhwan, 2022). Oleh karena itu, organisasi harus memiliki kemampuan untuk memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat terus mengikuti perkembangan dan inovasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul akan meningkatkan kualitas dari organisasi yang dilihat dari segi pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Dalam menilai dan mengukur efektifitas dari strategi yang dilakukan selama proses pengembangan sumber daya manusia tentunya organisasi dapat memperbaiki program yang dilaksanakan dan meningkatkan hasil kualitas tenaga kerjanya. Program pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi karena kualitas sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif dalam produktivitas dan efisiensi organisasi. Selain itu pengembangan sumber daya manusia juga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dengan mengembangkan keterampilan dan kemampuan pegawai (Utama & Miyanti, 2020). Menurut Mintawati et al., 2023, upaya pengembangan dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan yang dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan dan pengembangan, mentoring dan pelatihan, pengenalan pegawai baru, pembinaan karir,

serta program keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi.

Peningkatan keterampilan sumber daya manusia saat ini telah dikaitkan dengan kemampuan menguasai teknologi yang bertujuan untuk menghadapi digitalisasi supaya perusahaan dapat memanfaatkan teknologi dalam kebutuhan kerja. Hingga saat ini segala aktivitas pekerjaan di Indonesia telah menggunakan aplikasi yang beragam sebagai keperluan untuk memudahkan aktivitas kerja pegawai, baik dalam sektor pemerintah maupun non pemerintah. Menurut Choirinisa & Ikhwan 2022, aplikasi digital sangat membantu manusia dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, memudahkan proses kinerja manusia. Proses kerja yang dilakukan menjadi efektif dari segi material maupun non material ketika ada sarana yang memadai untuk menjalankan aktivitas kerja berbasis aplikasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa teknologi digital memengaruhi budaya kerja dan tempat kerja secara signifikan dengan mempercepat produktivitas dan mencapai tujuan kinerja yang diinginkan (Ferdian & Rahmawati, 2020).

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta Tahun 2023–2026 menetapkan masalah strategis melalui kondisi yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pembangunan daerah. Beberapa kebijakan yang dapat digunakan sebagai acuan dalam menentukan masalah strategis Badan adalah Jakarta *Corporate University* (JakCorpu), *Mobile Learning* (SiJule), Jakarta *Public Policy Center* (JPPC), pengembangan kompetensi sumber daya manusia pendukung program prioritas Gubernur Provinsi DKI Jakarta, Sertifikat Pegawai, *Knowledge Management*. Diharapkan bahwa berbagai kebijakan tersebut akan membentuk pedoman untuk rencana pembangunan daerah, meningkatkan kompetensi pegawai pemerintah Provinsi DKI Jakarta, dan memastikan penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan

KONFERENSI NASIONAL

ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

8 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

berkelanjutan. Semua ini akan dikaitkan dengan peningkatan profesionalisme pegawai pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Dalam hal ini Rencana Strategis Provinsi DKI Jakarta telah meresmikan mobile learning yang dinamakan aplikasi Sistem Jakarta U-Learning (SiJule). Aplikasi digital SiJule merupakan sebuah sistem yang membantu dalam proses pembelajaran secara efektif, efisien, mudah diakses dimanapun dan kapanpun yang bertujuan untuk memfasilitasi dan mendukung pelaksanaan Instruksi Sekda DKI Jakarta No.56 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Sistem Jakarta U-Learning (SiJule). Selain itu, penggunaan aplikasi SiJule memang dikhususkan untuk para pegawai aparatur sipil negara (ASN) saja, namun pegawai non aparatur sipil negara (ASN) juga dapat mengakses, sehingga seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat dapat mengembangkan kompetensi secara intergrasi sesuai dengan kebutuhan (Beritajakarta.id, 2022).

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta merupakan lembaga teknis daerah di bidang pengembangan kompetensi sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja setiap sumber daya manusia yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja mutlak yang diperlukan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara mengemukakan bahwa setiap aparatur sipil negara memiliki hak dan kesempatan untuk memperoleh pengembangan kompetensi. Selain itu, Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2020 Pasal 203 Tentang Manajemen PNS dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi bagi pegawai negeri sipil dilakukan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Dalam hal tersebut Badan Pengembangan sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta setiap tahun, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta melakukan inovasi untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara. Dengan adanya aplikasi sistem jakarta

u-learning diharapkan akan meningkatkan kompetensi pegawai sebagai wujud penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Tujuan artikel ini adalah untuk memperluas wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan organisasi, untuk memberi sumbangan pemikiran baik berupa konsep teoritis maupun praktis tentang *mobile learning*, dan untuk mendukung perkembangan konsep keilmuan maupun pemecahan masalah. 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 penyampaianya 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.

B. METODE

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

KONFERENSI NASIONAL

ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

8 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

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.
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: 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.

C. PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini, menggambarkan analisa 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 kepegawain 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 *android* 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.

KONFERENSI NASIONAL

ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

8 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

- 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.
7. Pembelajaran online dengan SiJule ini dikategorikan baik dan selanjutnya dapat didorong dalam pengembangan aplikasi ini yang berkelanjutan baik dari segi materi maupun softwarenya agar para pengguna dapat lebih mudah mengakses dan memanfaatkan aplikasi ini dengan baik.

D. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan di Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat mengenai implementasi aplikasi Sistem Jakarta U-Learning (SiJule) dalam meningkatkan pembelajaran aparatur sipil negara, dapat disimpulkan bahwa aplikasi ini memberikan dampak positif dalam memfasilitasi pegawai memperoleh ilmu baru dan melatih keterampilan dalam menggunakan media digital. SiJule juga mempermudah akses bagi pegawai dengan hanya menggunakan nomor registrasi kepegawaian serta dilengkapi fitur *post-test* yang memungkinkan pegawai mengulang materi. Meskipun demikian, aplikasi ini masih memerlukan peningkatan,

KONFERENSI NASIONAL

ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

8 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

terutama dalam hal aksesibilitas bagi pengguna perangkat berbasis iOS, agar lebih inklusif dan bermanfaat bagi seluruh pegawai.

Sebagai saran, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) sebaiknya terus melakukan pengembangan berkala terhadap aplikasi Sijule, baik dari segi materi maupun teknologi yang digunakan. Selain itu, penting bagi BPSDM Provinsi Jakarta untuk memberikan perhatian khusus terhadap pegawai usia lanjut dengan menyusun program pelatihan yang bertujuan meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka dalam menggunakan aplikasi ini, sehingga seluruh aparatur sipil negara dapat memaksimalkan manfaat dari platform pembelajaran tersebut.

REFERENSI

- Agustina, I., & Harijanto, D. (2022). Determinan Perilaku Proaktif Pegawai Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Distributif Serta Keadilan Prosedural. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(1), 102-120. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i1.1109>
- Agustina, I., Pradesa, H.A., Putranto, R.A. (2021). Peran Dimensi Motivasi Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Komitmen Afektif Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Akuntansi dan Perpajakan (Jemap)*, 4 (2), 218-235. <https://doi.org/10.24167/jemap.v4i2.3237>
- Andani, V. D. (2023). *Kontribusi Kepmimpinan Transformasional Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Disiplin Pegawai Melalui Sistem Aplikasi Manajemen ASN*. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/7457>
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi Pada PT Pembangunan Jawa-Bali Kota Surabaya. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804-812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Apriyani, R., Megasari, & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Berbasis Digital Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Di Era 4 . 0 Studi Kasus Terhadap Karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia. *MSEJ (Management Studies and Entrepreneurship Journal)*, 3(6), 3783-3790.
- Arsyad, A. (2013). *Media Pembelajaran*. Rajagrafindo Persada.
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta. (2022). *Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta Tahun 2023-2026*.
- Beritajakarta.id. (2022). *BPSDM Provinsi DKI Luncurkan Aplikasi Sijule*. <https://m.beritajakarta.id/read/114355/bpsdm-provinsi-dki-luncurkan-aplikasi-sijule>
- Choirinisa, A. A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483-492.
- Ferdian, A., & Rahmawati, A. (2020). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Ypt). *Journal of Management and Business Review*, 16(2), 129-148.
- Fristasya, A., Supriatna, M.D. (2024). Pengembangan Standar Kompetensi Jabatan Sales Marketing Pada Perusahaan Dagang Kain PT X. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, Vol. 8, No. 2, 1 - 8.
- Gusriani, I., Salim Salabi, A., & Yuliza. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Madrasah Berbasis Digital pada Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 6(2), 56-63.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Hubermen, M. (2014). Metode Analisis Interaktif Miles dan Hubermen. *Jurnal Metodologi Riset Universitas Bina*

KONFERENSI NASIONAL

ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

8 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

- Pamlembang, 1–27.
- Krismiyati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak (Human Resource Development in Improving The Quality of Education at SD Negeri Inpres Angkasa Biak). *Jurnal Office*, 3(1), 43.
- Listiani, T., Salsadila, D. A., Pradesa, H. A., & Maasir, L. (2023). Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan Analisis Kesenjangan Kompetensi Marketing Executive Di PT Pegadaian Kantor Wilayah X. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5848–5859. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.3111>
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Citapustaka Media Perintis.
- Mashur, S., Giyanto, B., & Sutrisno, E. (2023). Competence-based recruitment of non civil servant state employees for the internal security division, secretariat general of the house of representatives of the republic of indonesia. *DIA: Jurnal Administrasi Publik*, 21(01), 86-97. <https://doi.org/10.30996/dia.v21i01.7605>
- Mawarni, S.R., Supriatna, M.D. (2023). Evaluasi Pelaksanaan Pembinaan dan Latihan Calon Anggota Polri di Polrestabes Bandung. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, Vol. 7, No.1, 420 – 426.
- Mintawati, H., Albert, J., Riyana, R., Safitri, A. N., & Melanda, I. (2023). *asesmen kompetensi karyawan pt pln indonesia power palabuhan ratu pgu*. 1(2), 34–39.
- Mukhtar. (2013). Metode Praktis Penelitian Analisis Deskriptif Kualitatif. *Universitas Andalas*. http://pustaka.faterna.unand.ac.id//index.php?p=show_detail&id=2625
- Musanef, R. (2017). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung.
- Pradesa, H. A., Agustina, I., Sulistyan, R. B., & Rusdianti, I. S. (2023). Studi Empiris Tentang Kompetensi Auditor Dalam Melakukan Fungsi Audit Internal Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 10(1), 81-91. <https://doi.org/10.35838/jrap.2023.010.01.08>
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Alfabet.
- Septiandito Saputra, A., & Rizaldi, A. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Pada Koperasi Di Era Industri 4.0. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(5), 505–510.
- Setiadi, H., Silitonga, M., & Sutrisno, E. (2023). The strategy of the election supervisory agency in the west java region in increasing community participatory supervision. *DIA: Jurnal Administrasi Publik*, 21(01), 109-122. <https://doi.org/10.30996/dia.v21i01.7670>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Andi.
- Sutrisno, E. (2020). Civil servants management reform in west java province: A case study. *Jurnal Good Governance*, 16 (1), 1 – 7.
- Turiasih, E. ., Asropi, A., & Sutrisno, E. . (2024). Competency Development for Animal Handlers : Human Resource Perspective . *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 5(2), 1406–1422. <https://doi.org/10.37385/ijedr.v5i2.4893>
- Ummi, P., & Frinaldi, A. (2020). Efektivitas E-Office Di Dinas Komunikasi Dan Informatika (Kominfo) Kabupaten Pasaman Barat Dalam Era Governensi Digital. *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul (JSDMU)*, 1(1), 1–9.
- Utama, N. U., & Miyanti, D. R. (2020). Analisis Kualitas Pelatihan Pegawai Pada Kantor Camat Menyuke. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6, 50–60.
- Widarma, A., & Rahayu, S. (2018). Perancangan Gaji Karyawan Pada PT. PP London Sumatra.Tbk. *Jurnal Teknologi*

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan
di Era Transformasi Nasional”

8 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

Informasi, 1(2), 166.

Widjaja, A. (2006). *Administrasi Kepegawaian*.
Rajawali.

Wijaya, N.P., Supriatna, M.D. (2023). The
Implementation of Kirkpatrick

Evaluation Model in Financial
Management Training. *Enrichment:
Journal of Management*, Vol. 12, No. 5,
pp. 3506-3514