



**Analisis Budaya Organisasi Dalam Pelaksanaan Pelatihan Berbasis-Aplikasi Simdiklat Di Balai Diklat Keagamaan Makassar**

*Analysis of Organisational Culture in the Implementation of Simdiklat Application-Based Training at the Makassar Religious Training Centre*

**Ahmad Ihsan Raya**

Universitas Fajar Makassar  
Jl. Prof. Abdurahman Basalamah No.101 Kota Makassar  
Email: ihsanraya@gmail.com

**Sri Adianti Muin**

Universitas Fajar Makassar  
Jl. Prof. Abdurahman Basalamah No.101 Kota Makassar  
Email: sriadriantim25@unifa.ac.id

**St Rukaiyah**

Universitas Fajar Makassar  
Jl. Prof. Abdurahman Basalamah No.101 Kota Makassar  
Email: strukaiyah79@unifa.ac.id

**Rosmiati**

Universitas Fajar Makassar  
Jl. Prof. Jalan Baru, Waimital, Kabupaten Seram Bagian Barat, Maluku  
Email: rosarosmiati2008@gmail.com

<b>Info Artikel</b>	<b>Abstract</b>
<b>Diterima</b> 24 Maret 2025  <b>Revisi I</b> 25 Mei 2025	Tujuan dari artikel ini, untuk Analisis Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Aplikasi Simdiklat di Balai Diklat Keagamaan Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; pelatihan berbasis SIMDIKLAT di Balai Diklat Keagamaan Makassar menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi manajemen pendidikan dan pelatihan telah membawa transformasi signifikan dalam penyelenggaraan program pengembangan kompetensi aparatur. Pelatihan ini tidak hanya berhasil meningkatkan efisiensi administratif dan pengelolaan data peserta, tetapi juga memperkuat kualitas pembelajaran melalui integrasi teknologi yang memungkinkan aksesibilitas materi dan pemantauan kemajuan secara <i>real-time</i> . Dengan adanya SIMDIKLAT, Balai Diklat Keagamaan

<p><b>Revisi II</b> 10 Juni 2025</p> <p><b>Disetujui</b> 21 Juni 2025</p>	<p>Makassar telah membuktikan komitmennya dalam menghadapi era digitalisasi pendidikan, sekaligus memberikan inspirasi bagi lembaga pelatihan lainnya untuk mengadopsi pendekatan berbasis teknologi serupa dalam upaya meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Agama, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan publik dan pencapaian visi pembangunan nasional.</p> <p><b>Kata Kunci:</b> pelatihan, aplikasi simdiklat</p> <p><i>This article analyzes the implementation of the Simdiklat application-based training at the Makassar Religious Education and Training Center. This research uses qualitative research methods, with descriptive research types. The results showed that SIMDIKLAT-based training at the Makassar Religious Education and Training Center has demonstrated that implementing education and training management information systems has brought about significant transformations in the implementation of competency development programs. This training has not only succeeded in improving administrative efficiency and participant data management but also in enhancing the quality of learning through the integration of technology that enables accessibility to materials and real-time monitoring of progress. With SIMDIKLAT, Makassar Religious Education and Training Center has proven its commitment to facing the digitalization era of education, as well as inspiring other training institutions to adopt a similar technology-based approach to increase the capacity of human resources within the Ministry of Religious Affairs, which will ultimately have a positive impact on the quality of public services and the achievement of the national development vision.</i></p> <p><b>Keywords:</b> training, simdiklat application</p>
---	---

## PENDAHULUAN

Pustaka Analisis budaya organisasi dalam pelaksanaan pelatihan berbasis aplikasi Simdiklat merupakan langkah penting untuk memastikan keberhasilan implementasi dan penerimaan peserta. Budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan akan memudahkan adaptasi terhadap penggunaan teknologi baru seperti Simdiklat. Sebaliknya, budaya yang kaku, resistensi terhadap perubahan, atau kurangnya komitmen dari pimpinan dapat menjadi hambatan

dalam memanfaatkan fitur dan manfaat dari platform ini secara optimal. Oleh karena itu, pemahaman terhadap nilai-nilai, norma, dan kebiasaan dalam organisasi sangat diperlukan untuk merancang strategi pelatihan yang sesuai, meningkatkan motivasi peserta, dan memastikan bahwa penggunaan Simdiklat mampu meningkatkan efektivitas pelatihan serta mendukung pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Hasil studi yang telah dilakukan oleh (Wibowo, A., & Setyawan, R., 2022), Penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi memainkan

peran krusial dalam efektivitas implementasi pelatihan berbasis aplikasi Simdiklat. Analisis terhadap instansi pemerintah di Indonesia menunjukkan bahwa nilai-nilai kolaborasi, transparansi, dan adaptasi teknologi menjadi fondasi utama keberhasilan adopsi sistem ini. Instansi dengan budaya inovatif dan dukungan manajemen yang kuat cenderung mencapai tingkat partisipasi pelatihan 40% lebih tinggi dibandingkan dengan instansi yang birokratis dan resisten terhadap perubahan. Tantangan utama terletak pada kesenjangan budaya, di mana pegawai dengan literasi digital rendah serta kebiasaan kerja konvensional menghambat optimalisasi fitur-fitur Simdiklat, seperti online assessment dan pelaporan *real-time*.

Analisis pelaksanaan pelatihan berbasis aplikasi Simdiklat merupakan suatu evaluasi yang komprehensif terhadap efektivitas dan efisiensi aplikasi dalam mendukung proses pelatihan. Simdiklat, sebagai sistem informasi manajemen pendidikan dan pelatihan, dirancang untuk mengintegrasikan berbagai elemen pelatihan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Dalam analisis ini, penting untuk memperhatikan aspek pengguna, seperti peserta pelatihan dan pengelola, serta bagaimana interaksi mereka dengan aplikasi tersebut mempengaruhi hasil pelatihan. Metode analisis yang digunakan dapat mencakup survei, wawancara, dan analisis data kuantitatif yang dihasilkan oleh aplikasi, sehingga dapat mendapatkan gambaran menyeluruh tentang pengalaman dan kepuasan pengguna.

Selain itu, penelitian dari (Priyanti, D., & Dharma, A. G., 2023), studi ini membuktikan bahwa

transformasi budaya organisasi melalui pendekatan *change management* berbasis teknologi mampu meningkatkan akuntabilitas pelatihan. Mekanisme *reward and punishment* yang terintegrasi dalam Simdiklat—seperti pengakuan atas penyelesaian modul dan sanksi untuk ketidakpatuhan—berdampak signifikan terhadap pembentukan disiplin belajar. Namun, faktor kunci suksesnya terletak pada keselarasan antara kebijakan pimpinan, sosialisasi berkelanjutan, dan desain pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Temuan menunjukkan bahwa instansi yang menerapkan *blended culture* (gabungan budaya hierarkis dan partisipatif) mencapai tingkat retensi pengetahuan 75% lebih tinggi, menegaskan bahwa kolaborasi antara aspek teknis dan budaya organisasi merupakan determinan keberhasilan pelatihan.

Analisis budaya organisasi memegang peranan krusial dalam implementasi pelatihan berbasis aplikasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, di mana budaya organisasi dapat memengaruhi efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan, selanjutnya, kinerja individual, (Bintang & Dharmadiaksa, 2018). Budaya organisasi, yang diinternalisasi oleh anggota organisasi, membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, dan penerapannya menjadi strategi yang memengaruhi operasional bisnis perusahaan, (Hakim et al., 2021). Nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi menjadi tolok ukur bagi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, tercermin dalam visi, misi, dan tujuan organisasi (Sudibjo & Nasution, 2020). Budaya organisasi yang kuat dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan

organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Rofifah et al., 2021). Budaya organisasi yang unggul berkorelasi positif dengan kinerja guru, dan sebaliknya, ketidakmampuan membangun budaya yang baik dapat menurunkan kinerja, (Santosa, 2022). Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang budaya organisasi menjadi esensial dalam memastikan keberhasilan implementasi SIMDIKLAT. Budaya organisasi dapat dilihat sebagai panduan untuk mengatur dan memenuhi berbagai kebutuhan hidup (Winangsit & Sinaga, 2021). Pembentukan karakter dan nilai-nilai menjadi landasan perilaku, tradisi, dan kebiasaan sehari-hari di lingkungan sekolah, yang mencerminkan ciri khas dan citra institusi, (Prayoga, 2020).

Sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh (Handayani, S., Purnomo, A., & Widodo, T., 2022), Aplikasi Simdiklat (Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan) merupakan inovasi digital yang dikembangkan untuk mengoptimalkan pengelolaan kegiatan pelatihan di berbagai instansi pemerintah maupun swasta di Indonesia. Implementasi aplikasi ini telah memberikan transformasi signifikan dalam aspek administratif, mulai dari pendaftaran peserta, pengelolaan materi, hingga evaluasi hasil pelatihan. Dengan fitur terintegrasi yang dimilikinya, Simdiklat mampu menyederhanakan proses dokumentasi, mempercepat pengolahan data, serta meningkatkan akurasi pelaporan yang sebelumnya sering terkendala pada sistem manual.

Selain itu, menurut (Ardiansyah, M. R., & Sulistyowati, L., 2023), sedangkan dalam pelaksanaannya, pelatihan berbasis aplikasi Simdiklat

menghadirkan beberapa keunggulan strategis dibandingkan metode konvensional. Pertama, aplikasi ini memungkinkan terjadinya efisiensi waktu dan biaya operasional karena mengurangi penggunaan kertas dan penyimpanan fisik. Kedua, sistem ini menyediakan data *real-time* yang dapat diakses oleh pemangku kepentingan untuk pengambilan keputusan yang lebih tepat dan cepat. Ketiga, fitur evaluasi otomatis membantu penyelenggara pelatihan memperoleh umpan balik segera terkait kualitas program yang dijalankan, sehingga perbaikan berkelanjutan dapat dilakukan dengan lebih efektif.

Meski demikian, beberapa tantangan masih dihadapi dalam implementasi Simdiklat, seperti adaptasi pengguna terhadap teknologi baru, khususnya bagi peserta atau penyelenggara yang belum terbiasa dengan sistem digital. Infrastruktur teknologi yang belum merata di seluruh wilayah Indonesia juga menjadi kendala signifikan, terutama di daerah dengan akses internet terbatas. Untuk mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi ini, diperlukan pendampingan teknis yang memadai, pelatihan khusus bagi administrator sistem, serta evaluasi berkala terhadap kinerja aplikasi agar sesuai dengan kebutuhan pengguna dan perkembangan teknologi terkini.

Lebih lanjut, (Widiastuti, D., 2019) mengemukakan bahwa, Pelatihan berbasis aplikasi Simdiklat merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di berbagai instansi pemerintahan dan swasta. Aplikasi ini dirancang untuk memfasilitasi proses pelatihan secara efektif dan efisien, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Dengan menggunakan

teknologi informasi, Simdiklat memungkinkan peserta untuk mengakses materi pelatihan secara mandiri, sehingga meningkatkan fleksibilitas dan kemandirian dalam belajar. Hal ini juga mendukung prinsip pembelajaran sepanjang hayat, yang semakin relevan di era digital saat ini.

Analisis budaya organisasi dalam pelaksanaan pelatihan berbasis aplikasi Simdiklat sangat penting untuk memastikan bahwa program pelatihan berjalan efektif dan dapat diterima oleh anggota organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang memengaruhi cara individu berinteraksi dan belajar. Dengan memahami budaya ini, pelatihan dapat disesuaikan untuk mencerminkan nilai-nilai yang dijunjung, seperti kolaborasi dan inovasi. Selain itu, analisis ini membantu mengidentifikasi potensi resistensi terhadap perubahan serta kebutuhan untuk keterlibatan stakeholder. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya menjadi sarana transfer pengetahuan, tetapi juga memperkuat komitmen dan partisipasi anggota dalam pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh (Maulana, A. A., & Armaniah, H., 2024).

Penelitian terkait analisis budaya organisasi dalam pelaksanaan pelatihan berbasis-aplikasi Simdiklat menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam sistem pelatihan memerlukan adaptasi budaya organisasi yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan pelatihan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 68,8% Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta Barat Jurnal Syntax Admiration, yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki peran dominan dalam kesuksesan implementasi sistem pelatihan digital. Transformasi dari sistem pelatihan konvensional ke platform digital seperti Simdiklat membutuhkan perubahan mindset dan perilaku organisasi, dimana nilai-nilai keterbukaan terhadap inovasi teknologi harus tertanam dalam budaya kerja sehari-hari.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa organisasi dengan budaya yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan adaptasi teknologi menunjukkan tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam pemanfaatan aplikasi Simdiklat.

Hasil studi dilakukan oleh (Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M., 2022), Studi empiris mengenai implementasi Simdiklat di berbagai instansi pemerintahan mengidentifikasi faktor-faktor budaya organisasi yang menjadi determinan utama keberhasilan pelatihan berbasis teknologi. Perkembangan teknologi informasi saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat contohnya dalam pengolahan data informasi secara cepat dan akurat sehingga di perlukan oleh banyak pihak Sistem Informasi Diklat Berbasis Web. Jurnal Teknik Informatika, sehingga organisasi dituntut untuk membangun budaya yang responsif terhadap perubahan teknologi. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang hierarkis dan resisten terhadap perubahan menjadi hambatan utama dalam optimalisasi fitur-fitur Simdiklat, sementara budaya organisasi yang kolaboratif dan inovatif mendorong pemanfaatan maksimal platform digital tersebut. Penelitian juga menemukan

bahwa keterlibatan aktif pimpinan dalam mendorong adopsi teknologi menjadi katalisator penting dalam pembentukan budaya organisasi yang mendukung digitalisasi pelatihan.

Lebih lanjut penelitian dilakukan oleh (Balitbang Diklat Kementerian Agama RI., 2023), Evaluasi terhadap dampak budaya organisasi dalam pelaksanaan pelatihan Simdiklat menunjukkan korelasi positif antara kematangan budaya digital organisasi dengan efektivitas program pelatihan. Fitur-fitur terbaru yang sudah diusulkan para PIC telah kami perbaiki untuk meningkatkan layanan pelatihan Optimalisasi Layanan Simdiklat dalam Peningkatan Mutu Pelatihan, yang menggambarkan bagaimana budaya feedback dan perbaikan berkelanjutan mempengaruhi pengembangan sistem. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa organisasi yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai tradisional dengan semangat digitalisasi mampu menciptakan ekosistem pembelajaran yang lebih efektif melalui platform Simdiklat. Selain itu, budaya organisasi yang menekankan pada knowledge sharing dan kolaborasi antar departemen terbukti meningkatkan partisipasi aktif peserta pelatihan dan optimalisasi penggunaan berbagai fitur interaktif yang tersedia dalam aplikasi Simdiklat.

Sedangkan (Prasetyo, A., 2021), mengungkapkan, Implementasi pelatihan melalui Simdiklat juga diharapkan dapat mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi dalam pelatihan konvensional, seperti keterbatasan waktu dan lokasi. Aplikasi ini menyediakan fitur-fitur interaktif yang membuat proses belajar menjadi lebih menarik, seperti video pembelajaran, kuis, dan forum diskusi.

Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, sangat penting untuk melakukan analisis mendalam terhadap pelaksanaan pelatihan ini. Analisis tersebut mencakup aspek teknis aplikasi, keterlibatan peserta, serta efektivitas materi yang disampaikan.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelatihan, evaluasi berkala perlu dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari pelatihan berbasis aplikasi Simdiklat. Hasil evaluasi dapat menjadi dasar untuk pengembangan lebih lanjut, baik dari segi konten maupun teknologi yang digunakan. Dengan demikian, pelatihan berbasis aplikasi tidak hanya menjadi solusi praktis, tetapi juga dapat berkontribusi pada pengembangan kompetensi yang berkelanjutan bagi peserta.

Dengan demikian, Analisis pelaksanaan pelatihan berbasis aplikasi Simdiklat di Balai Diklat Keagamaan Makassar bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas penggunaan teknologi dalam mendukung proses pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan Kementerian Agama. Simdiklat sebagai sistem digital diklat memungkinkan peserta mengakses materi, mengikuti ujian, dan berinteraksi dengan widyaiswara secara daring. Dalam implementasinya, analisis ini mencakup aspek kesiapan infrastruktur, kompetensi pengguna, serta tingkat ketercapaian tujuan pelatihan. Keunggulan utama dari Simdiklat adalah fleksibilitas waktu dan tempat, sehingga dapat meningkatkan partisipasi peserta, terutama bagi mereka yang bertugas di wilayah terpencil.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan pada artikel ini adalah, *Bagaimana Analisis*

*Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Aplikasi Simdiklat dapat dilaksanakan dengan baik di Balai Diklat Keagamaan Makassar?* Sedangkan tujuan dari artikel ini, untuk Analisis Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Aplikasi Simdiklat di Balai Diklat Keagamaan Makassar.

### **Kajian Pustaka**

Pelatihan adalah suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap individu agar dapat menjalankan tugas atau pekerjaan dengan lebih efektif. Dalam konteks organisasi, pelatihan berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan produktivitas, serta membentuk tim yang kompeten dan inovatif. Melalui berbagai metode seperti pembelajaran tatap muka, e-learning, atau simulasi, pelatihan tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan keterampilan saat ini, tetapi juga untuk mempersiapkan individu menghadapi tantangan di masa depan.

Hasil penelitian dari (Johan Wahyu Utomo dan Hapzi Ali, 2024), Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia. Tujuan artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset pada pustaka online, Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. Metode riset dengan *library research* bersumber dari *e-book* dan *open access e-journal*. Analisis deskriptif kualitatif, yaitu: 1) budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas pelayanan; 2) pelatihan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan; dan 3) kinerja

pegawai berpengaruh terhadap kualitas pelayanan.

Sedangkan study yang dilakukan oleh (Annisa Salsabilla, dkk., 2025), Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Budaya Organisasi mampu memediasi Pelatihan dan Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, D. A., & Hartati, S., 2022), bahwa pendidikan dan pelatihan di era digital mampu meningkatkan efektivitas dan jangkauan pembelajaran melalui pemanfaatan teknologi seperti e-learning, webinar, dan platform digital lainnya. Pelatihan berbasis digital memungkinkan peserta untuk belajar secara fleksibel, mandiri, dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing, tanpa terikat waktu dan tempat. Namun, keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan digital juga sangat dipengaruhi oleh faktor kesiapan infrastruktur teknologi, kompetensi digital instruktur dan peserta, serta dukungan kebijakan kelembagaan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi. Oleh karena itu, transformasi digital dalam pelatihan memerlukan strategi yang komprehensif agar dapat menjawab tantangan dan kebutuhan zaman.

Pendidikan dan pelatihan di era digital mengalami transformasi

signifikan dengan pemanfaatan teknologi informasi yang mendorong efisiensi dan fleksibilitas proses belajar. Dalam konteks ini, platform digital seperti Learning Management System (LMS), webinar, serta aplikasi pembelajaran daring menjadi sarana utama dalam mendukung pengembangan kompetensi ASN dan tenaga pendidik. Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan dan pelatihan digital sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur, kompetensi digital peserta, serta desain kurikulum yang adaptif terhadap kebutuhan zaman. Dengan pendekatan ini, pelatihan tidak hanya menjadi sarana transfer pengetahuan, tetapi juga penguatan literasi digital yang esensial di era revolusi industri 4.0, (Susanti, E., & Rahmawati, R., 2021).

Pelatihan merupakan proses sistematis pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan seseorang untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada kebutuhan spesifik dalam konteks pekerjaan dan bertujuan untuk mengisi kesenjangan kompetensi. Dalam pelaksanaannya, pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti pembelajaran di kelas, simulasi, magang, atau pembelajaran *online* yang disesuaikan dengan tujuan pembelajaran dan karakteristik peserta, (Sedarmayanti, 2021).

Efektivitas pelatihan ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta, kompetensi pelatih, metode penyampaian yang tepat, dan dukungan organisasi pasca-pelatihan. Evaluasi hasil pelatihan juga menjadi komponen penting untuk mengukur sejauh mana tujuan pelatihan tercapai

dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Pelatihan yang berkelanjutan dan terintegrasi dengan strategi pengembangan sumber daya manusia akan memberikan dampak yang lebih signifikan bagi kemajuan organisasi, (Priansa, D.J., 2022).

Dengan demikian, pelatihan menjadi investasi strategis bagi perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Aplikasi Simdiklat (Sistem Monitoring dan Evaluasi Diklat) adalah *platform* yang dirancang untuk mendukung manajemen pelatihan dan pendidikan, khususnya di lingkungan instansi pemerintah dan organisasi pendidikan. Dengan fitur-fitur seperti pendaftaran peserta, pengelolaan materi, penjadwalan waktu, dan evaluasi hasil pelatihan, aplikasi ini memungkinkan penyelenggara diklat untuk melakukan monitoring yang efektif dan efisien. Simdiklat tidak hanya membantu dalam merampingkan proses administrasi, tetapi juga meningkatkan kualitas pendidikan melalui analisis data dan umpan balik, sehingga dapat berkontribusi pada pengembangan kompetensi individu dan organisasi secara keseluruhan. Integrasi teknologi dalam aplikasi ini menjadi kunci untuk menciptakan sistem pelatihan yang lebih responsif dan adaptif terhadap kebutuhan peserta.

Menurut (Adiyanta, F.C.S., 2023), Aplikasi Simdiklat (Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan) merupakan *platform digital* yang dikembangkan untuk mengoptimalkan pengelolaan kegiatan pendidikan dan pelatihan di berbagai instansi pemerintah maupun swasta. Sistem ini menawarkan integrasi

komprehensif mulai dari pendaftaran peserta, pengaturan kurikulum, penjadwalan kegiatan, pembagian kelas, manajemen pengajar, hingga evaluasi dan sertifikasi. Dengan antarmuka yang *user-friendly*, Simdiklat memungkinkan administrator untuk melacak seluruh proses diklat secara real-time, menghasilkan laporan komprehensif, serta menyimpan database peserta dan pengajar secara sistematis.

Keunggulan Aplikasi Simdiklat terletak pada kemampuannya untuk mengotomatisasi berbagai proses administratif yang sebelumnya dilakukan secara manual, sehingga menghemat waktu dan mengurangi risiko kesalahan manusia. *Platform* ini juga mendukung pembelajaran hybrid dengan fitur yang memungkinkan penyelenggaraan diklat secara daring, luring, maupun kombinasi keduanya. Dengan dukungan teknologi cloud, Simdiklat menjamin keamanan data serta aksesibilitas dari berbagai perangkat, sehingga memudahkan para stakeholder dalam mengakses informasi terkait program diklat kapanpun dan dimanapun mereka berada.

Sedangkan pendapat dari (Wahyudi, A., 2022), Aplikasi Simdiklat adalah sebuah sistem digital yang dirancang untuk mendukung proses pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil negara (ASN), khususnya di lingkungan Kementerian Agama. Aplikasi ini berfungsi sebagai platform yang memungkinkan peserta pelatihan untuk mengakses materi secara daring, mengikuti ujian, berinteraksi dengan instruktur, serta memperoleh sertifikat secara digital. Dengan sistem yang terintegrasi, Simdiklat mempermudah administrasi pelatihan, mulai dari pendaftaran hingga evaluasi hasil pembelajaran. Selain itu, aplikasi ini

juga membantu meningkatkan efisiensi dalam penyelenggaraan pelatihan, karena dapat diakses kapan saja dan di mana saja tanpa terkendala oleh batasan geografis.

Keunggulan utama dari Simdiklat adalah kemampuannya dalam mengakomodasi berbagai metode pembelajaran, seperti blended learning dan *e-learning*, yang memungkinkan peserta untuk belajar secara mandiri maupun dengan bimbingan instruktur. Selain itu, sistem ini juga mendukung pengelolaan data peserta secara real-time, sehingga mempermudah pemantauan perkembangan kompetensi ASN. Meskipun memiliki banyak manfaat, implementasi Simdiklat tetap menghadapi beberapa tantangan, seperti kesiapan infrastruktur dan literasi digital pengguna. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang komprehensif dalam pengelolaan aplikasi ini agar dapat memberikan manfaat optimal bagi pengembangan kompetensi ASN.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Peneliti mengolah data dengan cara mendeskripsikan data dalam bentuk rangkaian kalimat, (Hanafi Pelu & Muh. Zainal, 2022). Sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Jenis penelitian deskriptif hanya mencakup fenomena, gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi.

Selain itu, dalam penelitian "Analisis Pelaksanaan Pelatihan Berbasis-Aplikasi SIMDIKLAT di Balai Diklat Keagamaan Makassar", peneliti menggunakan instrumen observasi berupa lembar observasi terstruktur untuk mengamati aspek implementasi SIMDIKLAT, seperti

infrastruktur, kemudahan penggunaan, fitur aplikasi, dan kendala teknis. Pengumpulan data dilakukan melalui dua cara: data primer yang didapat dari observasi langsung saat pelatihan, wawancara dengan peserta, fasilitator dan pengelola, serta mengetahui kepuasan pengguna; sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi seperti laporan pelatihan sebelumnya, manual pengguna, dan dokumen kebijakan terkait digitalisasi pelatihan di lingkungan Balai Diklat Keagamaan Makassar.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Hasil**

Sudah barang tentu dalam menyelesaikan sebuah tulisan terdapat berbagai macam permasalahan dan kendala tentang Analisis Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Aplikasi Simdiklat di Balai Diklat Keagamaan Makassar, sebagai berikut;

Berdasarkan hasil temuan yang didapatkan oleh penulis tentang Analisis Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Aplikasi Simdiklat di Balai Diklat Keagamaan Makassar, maka penulis melakukan pembahasan pada artikel ini sesuai dengan hasil temuan dan permasalahan.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan;

1. Peserta Pelatihan; *Dalam wawancara yang berlangsung penuh semangat, Ibu Ode Rahima, peserta Diklat Publikasi Ilmiah, mengungkapkan antusiasnya terhadap Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Aplikasi Simdiklat di Balai Diklat Keagamaan Makassar. Ia menjelaskan bahwa pelatihan*

*ini tidak hanya memberikan pemahaman mendalam tentang publikasi ilmiah, tetapi juga mempermudah akses peserta terhadap berbagai sumber dan materi yang relevan melalui aplikasi yang user-friendly. Ibu Ode merasakan bahwa dengan adanya teknologi ini, kolaborasi dan pertukaran ide antar peserta semakin meningkat, sehingga menambah wawasan dan keterampilan mereka dalam menghasilkan karya ilmiah yang berkualitas. Ia berharap pelatihan serupa dapat terus diadakan untuk meningkatkan kompetensi para peserta di bidang publikasi dan penelitian.*

2. Peserta Pelatihan; *Dalam wawancara dengan peneliti, Bapak Darwis, selaku panitia pelaksana Diklat Publikasi Ilmiah di Balai Diklat Keagamaan Makassar, menyampaikan bahwa implementasi pelatihan berbasis aplikasi Simdiklat telah memberikan dampak positif signifikan terhadap efisiensi administrasi dan kualitas pembelajaran. Menurutnya, aplikasi ini mempermudah proses pendaftaran, distribusi materi, dan monitoring partisipasi peserta secara real-time, sehingga mengurangi beban kerja manual panitia. Ia juga menekankan bahwa fitur e-learning dalam Simdiklat memungkinkan peserta mengakses materi kapan saja, bahkan setelah pelatihan selesai, untuk memperdalam pemahaman. Meski awalnya terdapat kendala teknis seperti*

*adaptasi peserta yang kurang familiar dengan teknologi, tim panitia menyediakan pendampingan intensif dan tutorial singkat untuk memastikan semua pihak dapat memanfaatkan aplikasi secara optimal. Bapak Darwis menyimpulkan bahwa Simdiklat tidak hanya meningkatkan transparansi pelatihan, tetapi juga membuka peluang untuk pengembangan program diklat yang lebih inovatif dan terukur di masa depan.*

3. Panitia

*Pelaksana/Penyelenggara; Hasil wawancara dengan Bapak Imran, panitia Diklat PPPK di Balai Diklat Keagamaan Makassar, menunjukkan pandangan yang sangat positif mengenai pelaksanaan pelatihan berbasis aplikasi Simdiklat. Bapak Imran menyatakan bahwa penggunaan aplikasi ini telah memberikan kemudahan dalam proses manajemen pelatihan, mulai dari pendaftaran peserta hingga pengelolaan materi. Ia mengungkapkan bahwa peserta merasa lebih terlibat dan termotivasi karena fitur interaktif yang ditawarkan, seperti forum diskusi dan kuis. Selain itu, Bapak Imran mencatat bahwa evaluasi hasil pelatihan menjadi lebih akurat dan cepat berkat data yang tersimpan secara sistematis dalam aplikasi. Dengan demikian, pelatihan berbasis Simdiklat tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi*

*juga kualitas pembelajaran bagi semua peserta.*

4. Panitia

*Pelaksana/Penyelenggara; Hasil wawancara dengan Bapak Hamka, panitia Diklat Publikasi Ilmiah di Balai Diklat Keagamaan Makassar, mengungkapkan pengalaman yang sangat positif terkait penggunaan Aplikasi Simdiklat dalam pelaksanaan pelatihan. "Aplikasi Simdiklat telah memberikan dampak transformatif terhadap efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan Diklat Publikasi Ilmiah," tutur Bapak Hamka dengan penuh semangat. Beliau menjelaskan bahwa sistem ini telah menyederhanakan berbagai proses administratif yang rumit, mulai dari registrasi peserta hingga pengelolaan evaluasi akhir. "Sebelumnya, kami harus mengelola tumpukan berkas fisik yang rentan hilang atau rusak, namun dengan Simdiklat, semua dokumentasi tersimpan secara digital dan mudah diakses," tambahnya. Bapak Hamka juga menyoroti keunggulan fitur notifikasi otomatis yang membantu mengingatkan peserta tentang jadwal kegiatan dan tenggat waktu pengumpulan tugas, sehingga tingkat kehadiran dan partisipasi peserta meningkat signifikan. Menurut beliau, Aplikasi Simdiklat tidak hanya memfasilitasi penyimpanan dan distribusi materi pelatihan secara efisien, tetapi juga memudahkan pengumpulan dan penilaian karya ilmiah peserta*

- yang menjadi fokus utama Diklat Publikasi Ilmiah. "Kami sangat bersyukur dengan hadirnya teknologi ini yang telah membawa Balai Diklat Keagamaan Makassar ke era digitalisasi pelatihan yang lebih modern dan adaptif," pungkasnya.
5. Widyaiswara Publikasi Ilmiah; Dalam wawancara dengan Bapak HaPe, seorang Widyaiswara pada Diklat Publikasi Ilmiah, beliau menyampaikan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis aplikasi Simdiklat di Balai Diklat Keagamaan Makassar telah membawa perubahan positif dalam peningkatan kualitas pembelajaran bagi peserta diklat. Menurutnya, Simdiklat memberikan kemudahan akses materi, fleksibilitas waktu belajar, serta sistem evaluasi yang lebih terstruktur. "Aplikasi ini sangat membantu dalam meningkatkan efektivitas pelatihan, terutama bagi peserta yang memiliki keterbatasan waktu dan jarak. Dengan Simdiklat, mereka bisa belajar secara mandiri tanpa harus selalu hadir secara fisik di kelas," ungkapnya. Selain itu, Bapak Hanafi juga menekankan pentingnya dukungan teknis dan peningkatan literasi digital bagi peserta agar pemanfaatan aplikasi ini lebih optimal. Ia berharap bahwa inovasi digital seperti Simdiklat terus dikembangkan dan diperbarui sesuai dengan kebutuhan peserta diklat, sehingga dapat terus memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kompetensi aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Agama.
  6. Widyaiswara Orientasi PPPK; Hasil wawancara dengan Bapak Maulana, Widyaiswara di Balai Diklat Keagamaan Makassar, menunjukkan sambutan positif terhadap implementasi Aplikasi Simdiklat dalam Diklat orientasi PPPK. "Aplikasi Simdiklat telah mengubah paradigma penyelenggaraan pelatihan di instansi kami menjadi lebih efisien dan terstruktur," ungkap beliau dengan antusias. Bapak Hanafi menekankan bahwa platform ini memudahkan proses pendataan peserta, penjadwalan kelas, distribusi materi pembelajaran, hingga evaluasi akhir pelatihan yang terintegrasi. Menurut pengalamannya selama mendampingi Diklat orientasi PPPK, tingkat keterlibatan peserta meningkat signifikan karena kemudahan akses informasi dan interaksi yang difasilitasi aplikasi tersebut. "Peserta PPPK yang mayoritas merupakan tenaga honorer yang baru diangkat dapat dengan mudah beradaptasi menggunakan Simdiklat, bahkan mereka yang kurang familiar dengan teknologi sekalipun," tambahnya. Bapak Hanafi juga mengapresiasi fitur monitoring realtime yang membantu widyaiswara mengidentifikasi peserta yang memerlukan pendampingan khusus. Secara keseluruhan, beliau menyimpulkan bahwa Aplikasi

*Simdiklat telah menjadi katalisator transformasi digital di Balai Diklat Keagamaan Makassar, mendukung terwujudnya pelatihan yang lebih berkualitas dan berorientasi pada kebutuhan peserta PPPK.*

## **2. Pembahasan**

Budaya organisasi memainkan peran krusial dalam kesuksesan implementasi pelatihan berbasis aplikasi Simdiklat. Budaya yang mendukung inovasi dan adaptasi teknologi akan memudahkan penerimaan sistem baru ini, sementara budaya yang resisten terhadap perubahan dapat menjadi hambatan utama. Dalam konteks pelatihan digital, budaya organisasi yang terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi, dan fleksibilitas akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengguna untuk mengeksplorasi fitur-fitur Simdiklat secara optimal. Sebaliknya, organisasi dengan budaya hierarkis yang kaku dan menghindari risiko mungkin mengalami kesulitan dalam mengadopsi teknologi baru, yang dapat berdampak pada rendahnya partisipasi dan efektivitas pelatihan.

Transformasi budaya organisasi menjadi kunci keberhasilan jangka panjang dalam pemanfaatan Simdiklat. Organisasi perlu membangun budaya yang menekankan pada akuntabilitas, transparansi, dan *continuous improvement* untuk mendukung sistem pelatihan digital yang terintegrasi. Hal ini mencakup pengembangan mindset yang menghargai data dan *analytics*, mendorong *feedback* konstruktif, serta menciptakan lingkungan di mana kegagalan dianggap sebagai bagian dari proses pembelajaran. Dengan budaya

organisasi yang adaptif dan supportive, implementasi Simdiklat tidak hanya akan meningkatkan efisiensi pengelolaan pelatihan, tetapi juga mendorong terciptanya budaya belajar yang berkelanjutan dan responsif terhadap kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur di era digital.

Terkait dengan hasil wawancara di atas, maka menurut (Sedarmayanti, 2018), Pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu dalam suatu bidang tertentu melalui pembelajaran terstruktur. Pelatihan dapat dilakukan secara formal maupun informal dengan berbagai metode, seperti ceramah, diskusi, simulasi, hingga penggunaan teknologi digital. Dalam konteks organisasi, pelatihan berfungsi untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan adaptasi terhadap perubahan. Keberhasilan suatu pelatihan bergantung pada beberapa faktor, seperti kurikulum yang relevan, metode pembelajaran yang efektif, serta kesiapan peserta dalam menyerap materi yang diberikan.

Sedangkan pendapat dari (Hasibuan, M. S. P., 2019), efektivitas pelatihan juga dipengaruhi oleh evaluasi yang dilakukan setelah pelatihan berlangsung. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pelatihan telah memberikan dampak terhadap peningkatan keterampilan dan kinerja peserta. Menurut penelitian, pelatihan yang dirancang dengan baik dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi individu maupun organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan di era digital. Oleh karena itu, penting bagi lembaga atau organisasi untuk merancang pelatihan yang sesuai

dengan kebutuhan peserta dan perkembangan zaman.

Selain itu, menurut (Hidayati, N., 2020), Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif. Proses pelatihan dapat dilakukan di berbagai bidang, mulai dari sektor pendidikan, kesehatan, hingga industri. Melalui pelatihan, peserta tidak hanya memperoleh teori, tetapi juga praktik yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, pelatihan berfungsi sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia yang penting dalam menghadapi tantangan di dunia kerja yang terus berubah.

Gagasan berbeda di sampaikan oleh (Hartati, S., 2021), Pentingnya pelatihan tidak hanya terletak pada pengembangan keterampilan individu, tetapi juga pada peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang rutin melaksanakan pelatihan mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan karyawan dapat memberikan dampak positif jangka panjang, termasuk peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Dengan pelatihan yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.

Lebih lanjut, (Pratama, R., & Haryoko, S., 2022), mengatakan Pelatihan berbasis SIMDIKLAT (Sistem Informasi Diklat) merupakan pendekatan modern yang memanfaatkan teknologi untuk menyelenggarakan dan mengelola program diklat secara terintegrasi. Aplikasi ini memungkinkan institusi

atau lembaga pelatihan merancang, menjalankan, dan memantau kegiatan pelatihan secara efisien melalui platform digital. SIMDIKLAT menyediakan fitur seperti pendaftaran online, penyediaan materi berbasis e-learning, penjadwalan sesi pelatihan, serta evaluasi hasil belajar secara otomatis. Dengan sistem ini, peserta dapat mengakses pelatihan kapan saja dan di mana saja, mengurangi hambatan geografis dan waktu. Selain itu, SIMDIKLAT memfasilitasi pengumpulan data real-time terkait partisipasi, progres belajar, dan capaian kompetensi peserta, sehingga memudahkan evaluasi dan perbaikan program secara berkala.

Selain itu, sudah tentu terdapat berbagai kendala yang dihadapi, dan meskipun terdapat banyak keunggulan, pelatihan berbasis SIMDIKLAT tidak terlepas dari kendala, seperti kesenjangan literasi digital peserta, keterbatasan infrastruktur internet di daerah tertentu, serta resistensi dari pihak yang terbiasa dengan metode konvensional. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan sosialisasi intensif tentang penggunaan aplikasi, pelatihan pra-diklat bagi peserta dan fasilitator, serta pengoptimalan fitur yang *user-friendly*. Dukungan teknis seperti *server* yang stabil dan desain antarmuka yang intuitif juga menjadi kunci keberhasilan implementasi.

Dengan mengintegrasikan SIMDIKLAT dalam strategi pengembangan SDM, organisasi dapat meningkatkan kualitas pelatihan, memastikan transparansi proses, dan mengakselerasi pencapaian tujuan pembelajaran berbasis data.

Pendapat lain dari (Ramadhan, I., 2021), penulis mengkaji bagaimana pelatihan yang memanfaatkan teknologi

informasi dapat meningkatkan kinerja para guru di tingkat pendidikan dasar. Penelitian ini menyoroti pentingnya pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran dan pengembangan profesional guru, serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Dengan menerapkan pelatihan berbasis teknologi informasi, diharapkan guru dapat mengakses informasi terbaru, metode pengajaran yang inovatif, dan alat bantu mengajar yang lebih efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas pengajaran di kelas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh pelatihan tersebut terhadap kinerja guru. Data dikumpulkan melalui survei dan analisis statistik, menunjukkan hasil yang signifikan dalam peningkatan kompetensi guru setelah mengikuti pelatihan. Hasilnya mencerminkan bahwa memfasilitasi pelatihan berbasis teknologi informasi tidak hanya memperbaiki kemampuan mengajar guru, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, artikel ini memberikan kontribusi penting terhadap literatur mengenai pendidikan, serta menjadi landasan bagi kebijakan pengembangan profesional guru di era digital.

Dengan demikian, Pelatihan berbasis SIMDIKLAT di Balai Diklat Keagamaan Makassar memberikan solusi inovatif dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan Kementerian Agama. Dengan memanfaatkan teknologi digital, SIMDIKLAT memungkinkan peserta mengakses materi pelatihan secara fleksibel, kapan saja dan di mana saja, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Sistem ini

juga mendukung interaksi daring antara peserta dan instruktur, mempercepat distribusi informasi, serta memungkinkan evaluasi berbasis data untuk meningkatkan kualitas pelatihan. Keunggulan lainnya adalah kemudahan dalam monitoring dan pelaporan, yang memudahkan lembaga dalam mengukur tingkat keberhasilan program. Dengan berbagai manfaat tersebut, pelatihan berbasis SIMDIKLAT menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kompetensi ASN di era digital.

Dengan demikian, Budaya organisasi memainkan peran fundamental dalam kesuksesan implementasi pelatihan berbasis aplikasi Simdiklat di Balai Diklat Keagamaan Makassar. Analisis budaya organisasi menunjukkan bahwa tingkat adaptabilitas dan keterbukaan terhadap teknologi digital menjadi faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas pelatihan. Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan cenderung menciptakan lingkungan yang kondusif bagi penerapan sistem digital, dimana para pegawai dan peserta pelatihan lebih mudah menerima perubahan dari metode konvensional menuju *platform digital*. Sebaliknya, budaya organisasi yang masih kental dengan pendekatan tradisional dapat menjadi hambatan dalam optimalisasi penggunaan aplikasi Simdiklat, terutama dalam hal resistensi terhadap perubahan dan kurangnya motivasi untuk menguasai teknologi baru.

Implementasi Simdiklat di Balai Diklat Keagamaan Makassar juga menghadapi tantangan dalam hal sinkronisasi antara nilai-nilai budaya keagamaan yang dijunjung tinggi dengan modernisasi sistem pelatihan. Budaya organisasi yang hierarkis dan

mengutamakan hubungan personal dalam proses pembelajaran perlu diselaraskan dengan karakteristik aplikasi digital yang lebih impersonal namun efisien. Analisis menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan berbasis Simdiklat sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk membangun budaya hybrid yang menggabungkan nilai-nilai tradisional keagamaan dengan semangat digitalisasi. Hal ini memerlukan strategi *change management* yang komprehensif, termasuk sosialisasi intensif, pelatihan teknis berkelanjutan, dan pembentukan *champion* atau agen perubahan yang dapat menjembatani kesenjangan budaya antara generasi senior dan junior dalam organisasi.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan hasil penelitian serta kajian teoretik, maka penulis menyimpulkan bahwa, Analisis budaya organisasi di Balai Diklat Keagamaan Makassar menunjukkan transformasi positif yang luar biasa dalam pelaksanaan pelatihan berbasis aplikasi Simdiklat. Budaya organisasi yang kuat dengan fondasi nilai-nilai keagamaan telah berhasil beradaptasi dengan era digitalisasi, menciptakan sinergi yang harmonis antara tradisi pembelajaran spiritual dan inovasi teknologi modern. Komitmen tinggi dari seluruh lapisan organisasi, mulai dari pimpinan hingga peserta pelatihan, terhadap pengembangan kompetensi melalui platform digital menunjukkan kedewasaan organisasi dalam menghadapi perubahan zaman. Budaya kolaboratif dan gotong royong yang telah mengakar dalam organisasi mempermudah proses *knowledge sharing* dan *peer learning* melalui fitur-fitur interaktif Simdiklat, sehingga

menciptakan ekosistem pembelajaran yang dinamis dan berkelanjutan. Keberhasilan integrasi nilai-nilai luhur keagamaan dengan kemajuan teknologi ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pelatihan, tetapi juga menjadi model inspiratif bagi institusi pendidikan dan pelatihan keagamaan lainnya dalam merespons tantangan digitalisasi dengan tetap mempertahankan identitas dan jati diri organisasi.

## Rekomendasi

Keberhasilan Balai Diklat Keagamaan Makassar dalam menerapkan aplikasi Simdiklat sambil mempertahankan nilai-nilai keagamaan merupakan contoh yang patut dicontoh. Bagi pembaca, penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi dan tradisi dapat berjalan bersama dengan baik, sedangkan bagi penulis, hasil ini memberikan kontribusi yang berarti dalam memahami perubahan budaya organisasi. Model yang diterapkan di Makassar terbukti efektif dan dapat diadopsi oleh lembaga pelatihan keagamaan lainnya untuk meningkatkan kualitas pelatihan tanpa kehilangan jati diri organisasi.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala Balai Diklat Keagamaan Makassar, Widyaiswara, Panitia Penyelenggara, dan peserta Diklat yang telah bersedia memberikan informasi. Kepada para penelaah yang telah meluangkan waktu, ide, pemikiran dan kesempatan untuk membaca, menelaah, serta memberikan saran dan masukan, sehingga tulisan ini dapat diselesaikan. Penulis mengucapkan terima kasih kepada redaksi dan

pengelola Jurnal PUSAKA Balai Litbang Agama Makassar yang telah bersedia menerbitkan artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Susanti, E., & Rahmawati, R. (2021). Transformasi Pendidikan dan Pelatihan di Era Digital: Studi pada Lembaga Pemerintah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 6(3), 251-260.
- Adiyanta, F.C.S. (2023). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Digital di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 112-128.
- Annisa Salsabilla, dkk. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset Volume 3. Nomor 2*, 52-64.
- Ardiansyah, M. R., & Sulistyowati, L. (2023). Efektivitas Implementasi Simdiklat dalam Peningkatan Kualitas Pelatihan ASN. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 112-128.
- Balitbang Diklat Kementerian Agama RI. (2023). Optimalisasi Layanan Simdiklat dalam Peningkatan Mutu Pelatihan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan*, 7(2), 45-58.
- Bintang & Dharmadiaksa. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Individual dengan Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.25.3. Desember*, 229- 232.
- Hakim et al.. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi: Sebuah Studi Kualitatif terhadap Pengusaha Batik Muslim Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis Tahun 2021, Volume 6, nomor 2, Bulan Desember*, 1 - 24.
- Hanafi Pelu & Muh. Zainal. (2022). Interactive Communication through Cas-Cis-Cus Method. *Jurnal Ilmiah Nizamia Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama Volume 04, No. 2, April*, 174.
- Handayani, S., Purnomo, A., & Widodo, T. (2022). Analisis Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 8(3), 245-263.
- Hartati, S. (2021). Strategi Efektif dalam Pelaksanaan Pelatihan Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 7(2), 89-100.
- Hartono, S., & Prasetyo, B. (2021). Model Pembelajaran Campuran untuk Peningkatan Keterampilan Digital Mahasiswa Vokasi: Implementasi dan Evaluasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Vokasi*, 12(3), 278-295.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayati, N. (2020). Pentingnya Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 67-78.
- Johan Wahyu Utomo dan Hapzi Ali. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan. *urnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (Agustus - September 2024) Vol. 5 No. 5*, 154.
- Maulana, A. A., & Armaniah, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Lokawati. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(5), 1-15.
- Nugroho, A., & Lestari, D. (2023). Analisis Penggunaan Aplikasi Simdiklat dalam Pelatihan Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45-59.
- Prasetyo, A. (2021). Efektivitas Pelatihan Daring Menggunakan Simdiklat di Lingkungan Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 45-58.
- Pratama, R., & Haryoko, S. (2022). Analisis Kinerja Aplikasi Simdiklat dalam Pelatihan Profesional. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 15(1), 45-60.
- Prayoga. (2020). Work Environment, Work Motivation, and Organizational Culture in Influencing Teachers' Performance. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Volume 53 Nomor 3*, 276-286.
- Priansa, D.J. (2022). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Priyanti, D., & Dharma, A. G. (2023). Transformasi Budaya Organisasi dalam Implementasi Simdiklat: Studi pada Instansi Pemerintah di Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Publik*, 21(2), 112–129.
- Purnomo, H., Rahmawati, D., & Kuswanto, H. (2023). Transformasi Kompetensi Pengajar dalam Menghadapi Revolusi Pembelajaran Digital: Kajian Longitudinal 2019-2023. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 29(1), 45-67.
- Putri, D. A., & Hartati, S. (2022). Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pendidikan dan Pelatihan di Era Digital. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 24(1), 45–55.
- Ramadhan, I. (2021). Pengaruh Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(2), 215-227.
- Santosa. (2022). Organizational Culture as The Basis of Teacher Performance Development. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 06 No. 03*, 962-973.
- Sari, R. D., & Hidayati, N. (2023). Efektivitas Pelatihan Berbasis Aplikasi Simdiklat dalam Meningkatkan Kompetensi

Peserta. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 10(2), 123-135.

*Technology, and Industry*  
Volume 4, Number 2, 211.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Terbaru)*. Bandung: Refika Aditama.

Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Wahyudi, A. (2022). *Teknologi Pendidikan di Era Digital: Konsep dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Wibowo, A., & Setyawan, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Sistem Pelatihan Digital pada Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 45–58.

Widiastuti, D. (2019). Analisis Kualitas Pelatihan: Pendekatan Berbasis Teknologi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 6(3), 200-215.

Wijaya, A., & Suryani, N. (2022). Analisis Efektivitas Pembelajaran Berbasis Teknologi Digital pada Pendidikan Tinggi di Indonesia: Studi Kasus pada 12 Perguruan Tinggi Negeri. *Jurnal Teknologi Pendidikan Indonesia*, 18(2), 124-142.

Winangsit & Sinaga. (2021). Local Entities in Music Learning: Between Culture and Education. *Journal of Music Science*,