

Digital Learning Transformation for Civil Servants through MOOC: An Impact Study of The Pintar Self-Learning Training Program by the Ministry of Religious Affairs in Maluku and North Maluku

Transformasi Pembelajaran Digital bagi ASN melalui MOOC: Studi Dampak Pelatihan Mandiri Pintar Kementerian Agama di Wilayah Maluku dan Maluku Utara

Arsyil Waritsman ¹, Rita Lefrida ²

¹ Balai Diklat Keagamaan Ambon, Indonesia

² Universitas Tadulako, Palu, Indonesia

✉ arsyil.waritsman@gmail.com

 <https://doi.org/10.70872/12waiheru.v11i2.387>

Received: August 25, 2025

Revised: October 18, 2025

Accepted: October 20, 2025

Abstract

This study aims to analyse the impact of training programs for civil servants (ASN) on two key aspects: first, the implementation of their duties and responsibilities; and second, the improvement of organisational performance and service delivery to stakeholders. The research employed a quantitative method. Data were collected using a non-test technique in the form of a questionnaire. Accordingly, the research instrument was a questionnaire consisting of a list of statements with five alternative answers on a Likert scale. The population consisted of all civil servants from the Ministry of Religious Affairs in Maluku and North Maluku Provinces, while the sample comprised randomly selected civil servants from the same population who served as respondents. The collected data were analysed using descriptive and inferential statistics. Descriptive statistics were used to present the distribution of respondents' data, while inferential statistics were employed in a One-Sample t-test with a 5% significance level. In this context, inferential statistics were used to generalise whether the MOOC Pintar training had a significant impact. The findings reveal that the MOOC Pintar training has a significant impact on civil servants of the Ministry of Religious Affairs in Maluku and North Maluku Provinces. These results underscore the importance of sustaining the MOOC Pintar training continuously, given its significant contribution to improving civil servants' task implementation, positional responsibilities, organisational performance, and stakeholder service. Although this research is limited to the perceptions of civil servants in the two provinces and the impact measured was confined to their self-perceptions, without incorporating supervisors' assessments, the findings nonetheless provide valuable recommendations for future studies in other regions. Further research, including supervisor evaluations, is suggested to broaden the scope of data regarding the impact of MOOC Pintar on civil servants of the Ministry of Religious Affairs.

Keywords: digital learning; maluku, MOOC pintar; north maluku; transformation

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dampak pelatihan terhadap ASN dengan merujuk pada dua aspek yaitu pertama, terkait pelaksanaan tugas dan jabatannya dan kedua, terkait dengan peningkatan kinerja organisasi dan layanan kepada stakeholders. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik non tes berupa pemberian angket. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan adalah angket yang berisi daftar pernyataan dengan 5 alternatif pilihan jawaban dengan menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Kementerian Agama Provinsi Maluku dan Maluku Utara sedangkan sampelnya adalah ASN Kementerian Agama Provinsi Maluku dan Maluku Utara yang terpilih secara acak untuk menjadi responden. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran sebaran data responden yang telah dikumpulkan sedangkan statistik inferensial yang digunakan adalah *One Sample t-test* dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Dalam Hal ini, statistik inferensial digunakan untuk melakukan generalisasi apakah pelatihan MOOC Pintar berdampak atau tidak. Hasil temuan menunjukkan bahwa pelatihan MOOC Pintar berdampak signifikan terhadap ASN Kementerian Agama di wilayah Provinsi Maluku dan Provinsi Maluku Utara. Hasil temuan ini sekaligus menegaskan bahwa pelatihan MOOC Pintar perlu terus dijalankan secara kontinu mengingat dampaknya yang signifikan terhadap ASN pada aspek pelaksanaan tugas dan jabatan serta peningkatan kinerja organisasi dan layanan kepada stakeholders. Walaupun riset ini masih terbatas pada aspek persepsi ASN di dua provinsi tersebut dan juga aspek dampak yang diukur masih terbatas pada

persepsi ASN, dan belum masuk pada ranah dampak berdasarkan penilaian atasan, namun hasil temuan ini dapat menjadi rekomendasi untuk penelitian lanjutan di wilayah lainnya dan masuk pada ranah penilaian atasan agar dapat lebih memperluas jangkauan data terkait dampak MOOC Pintar terhadap ASN Kementerian Agama.

Kata kunci: maluku; maluku utara; MOOC pintar; pembelajaran digital; transformasi



This is an open access article under CC-BY-NC-SA

PENDAHULUAN

Esensi utama dari pembelajaran digital adalah pembelajaran yang memberikan akses bagi setiap orang untuk mendapatkan akses informasi berupa pengetahuan dan keterampilan setiap saat, tanpa terbatas waktu dan tempat (Isma et al., 2022; Wahyudi, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran digital hadir sebagai pembelajaran yang memberikan akses pembelajaran kapan saja dan di mana saja. Pembelajaran digital yang hadir sebagai tindak lanjut dari konsep belajar dan di mana saja memberikan peluang yang sama pada setiap orang untuk mendapatkan akses belajarnya (Dianis Svari & Arlinayanti, 2024; Kusmardiningsih, 2024; Sagala et al., 2024; Suni Astini, 2020). Akses belajar dalam hal ini tidak hanya terbatas pada pembelajaran pada anak saja, melainkan juga mencakup pada ranah pembelajaran orang dewasa. Dalam hal ini, pembelajaran orang dewasa menjadi salah satu perhatian karena hal tersebut menjadi satu bagian penting dalam upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan suatu program yang perlu untuk dilakukan secara kontinu dan berkelanjutan serta berdampak (Kusumaningrum et al., 2024; Saleh et al., 2013; Satria Avianda Nurcahyo et al., 2024; Trisnawati et al., 2024). Oleh karena itu, esensi dari program pengembangan kompetensi adalah bagaimana program tersebut dijalankan dengan memaksimalkan pemanfaatan teknologi, memberikan akses yang sama terhadap setiap orang untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya terkait tugas dan jabatannya masing-masing yang disertai dengan fleksibilitas pembelajaran baik dari segi waktu dan tempat.

Di negara kita Indonesia, pengembangan kompetensi sumber daya manusia sudah telah bertransformasi menjadi desain pembelajaran digital yang memberikan fleksibilitas waktu dan tempat dalam belajar serta memberikan peluang yang sama kepada setiap orang yang ingin mengembangkan kompetensinya. Konsep pembelajaran digital tersebut adalah *Massive Open Online Course* (MOOC). MOOC merupakan salah satu pembelajaran daring yang populer, karakteristik utama dari MOOC adalah terdiri atas dua kata, yaitu Massive dan Open. MOOC bersifat masif sehingga pembelajaran dengan menggunakan MOOC dapat mendaftarkan banyak peserta dan MOOC bersifat open sehingga kegiatan pembelajaran tersebut memungkinkan untuk siapa saja dapat mendaftar (Hollands & Tirthali, 2014).

Selanjutnya, Henry et al (2018) menjelaskan bahwa MOOC merupakan sistem pembelajaran daring dalam skala besar yang menghadirkan peluang dan tantangan yang baru. Ismail et al (2018) menambahkan bahwa MOOC adalah suatu sistem digital yang dirancang untuk pembelajaran yang ditujukan kepada peserta dalam skala besar yang dapat diakses oleh siapa saja, kapan saja dan di mana saja. Sejalan dengan hal tersebut, Utami et al (2024) memaparkan bahwa MOOC adalah suatu bentuk pembelajaran secara daring yang memungkinkan dapat menjangkau peserta dalam jumlah yang besar dan dapat diikuti oleh siapa saja, kapan saja dan di mana saja serta peserta dalam memilih kelas sesuai dengan bidang dan minatnya masing-masing. Oleh karena itu, MOOC dapat dikatakan sistem pembelajaran daring yang dapat menjangkau peserta dengan jumlah berskala besar dan dapat dilakukan secara fleksibel waktu dan tempat dan juga peserta dapat memilih kelas sesuai dengan bidang yang diminati.

Hadirnya MOOC sebagai satu sistem pembelajaran digital di era saat ini, menjadi perhatian yang besar di negara kita termasuk di instansi-instansi pemerintah yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan pembelajaran digital berbasis MOOC adalah Kementerian Agama RI melalui

Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Keagamaan. Platform yang dimaksud bernama MOOC Pintar. MOOC Pintar Kementerian agama hadir sebagai sebuah wadah/media untuk belajar secara daring dan terbuka untuk semua ASN kementerian Agama. MOOC Pintar memuat dua kelompok kategori pembelajaran yaitu pelatihan dan pengetahuan yang disajikan dalam bentuk bahan ajar, bahan tayang dan video dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas SDM Kementerian Agama (Pusbangkom SDM Pendidikan dan Keagamaan, 2022).

Pelatihan MOOC Pintar telah mulai dilaksanakan sejak Tahun 2022 dan telah banyak diikuti oleh seluruh ASN Kementerian Agama dan juga diikuti oleh peserta yang berasal dari non ASN kementerian Agama. Hal ini berarti Pelaksanaan pelatihan MOOC Pintar telah berjalan selama tiga tahun. Oleh karena itu, sebagai salah satu bagian dari program pengembangan kompetensi, maka hal yang perlu dan penting untuk dilakukan adalah melakukan evaluasi terhadap dampak dari pelatihan MOOC Pintar terhadap ASN Kementerian Agama baik dari segi pelaksanaan tugas dan jabatan maupun dari segi peningkatan kinerja organisasi dan layanan kepada stakeholders.

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan program pelatihan MOOC Pintar, beberapa penelitian telah dilakukan dalam kaitannya dengan aspek evaluasi MOOC Pintar. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sutabri (2024) menemukan bahwa MOOC Pintar berperan meningkatkan kualitas layanan, kepuasan pengguna, dan efisiensi operasional aplikasi PINTAR. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Nahriah (2023) menemukan bahwa MOOC Pintar memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi terhadap ASN yang telah mengikuti MOOC Pintar tersebut. Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan tersebut, terlihat bahwa penelitian yang berfokus pada dampak pelatihan MOOC Pintar terhadap ASN kementerian Agama baik dari segi pelaksanaan tugas dan jabatan maupun dari segi peningkatan kinerja organisasi dan layanan kepada stakeholders belum dilakukan.

Lebih lanjut, studi terhadap dampak dari pelatihan MOOC Pintar belum dilakukan khususnya di wilayah Provinsi Maluku dan Provinsi Maluku Utara. Oleh karena itu, penelitian terhadap dampak MOOC Pintar terhadap ASN Kementerian Agama menjadi hal yang penting menjadi perhatian dan penting untuk dilakukan. hal ini dikarenakan hasil penelitian tersebut nantinya akan menjadi bahan evaluasi pelaksanaan MOOC Pintar ke depannya secara kontinu dan berkelanjutan. Dalam jangka panjang, hasil penelitian ini juga menjadi rekomendasi dalam penerapan pembelajaran digital yang mengadopsi skema pembelajaran MOOC dengan harapan dihasilkan Sumber Daya Manusia yang berdampak pada individu, masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan adalah untuk mengetahui dampak dari pelatihan mandiri MOOC Pintar terhadap ASN Kementerian Agama.

Secara umum, artikel ini fokus membahas terkait dampak pelatihan MOOC Pintar terhadap ASN kementerian Agama yang telah mengikuti pelatihan tersebut. Dalam hal ini, dampak tersebut diukur menggunakan analisis kuantitatif namun masih terbatas pada aspek dampak pelatihan MOOC Pintar menurut persepsi ASN kementerian Agama dan juga masih terbatas pada wilayah kerja kementerian Agama Provinsi Maluku dan Provinsi Maluku Utara.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan dari Bulan Juni sampai dengan Juli 2025. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik non tes berupa pemberian angket. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan adalah Angket yang berisi daftar pernyataan dengan menggunakan skala Likert yang memuat 5 (lima) alternatif pilihan jawaban. Angket yang digunakan merupakan angket yang diadaptasi dari instrumen evaluasi pasca pelatihan yang dikembangkan oleh Lembaga Administrasi Negara yang telah memenuhi aspek validitas dan reliabilitas (Instrumen dapat dilihat pada <https://s.id/InstrumenDampakMOOC>). Angket ini digunakan untuk mengukur dampak dari pelatihan MOOC PINTAR berdasarkan persepsi ASN yang telah mengikuti pelatihan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Kementerian Agama Provinsi Maluku dan Maluku Utara sedangkan sampelnya adalah ASN Kementerian Agama Provinsi Maluku dan Maluku Utara yang dipilih secara acak untuk menjadi

responden. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial.

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran sebaran data yang dikumpulkan. Data responden yang dikumpulkan kemudian dikategorikan dengan menggunakan rumus yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengkategorian

Interval	Interpretasi
$X > \mu + 1,5\sigma$	Sangat berdampak
$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$	Berdampak
$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$	Cukup Berdampak
$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$	Tidak berdampak
$X \leq \mu - 1,5\sigma$	Sangat tidak berdampak

(Azwar, 2005)

keterangan:

X : skor perolehan

μ : mean ideal

σ : simpangan baku ideal

$\mu = \frac{1}{2}$ (skor maksimal ideal + skor minimal ideal)

$\sigma = \frac{1}{6}$ (skor maksimal ideal – skor minimal ideal)

Statistik inferensial yang digunakan adalah *One sample t-test* dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan rumus t hitung sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s/\sqrt{n}}$$

keterangan:

\bar{x} : rata-rata hitung data sampel

μ_0 : rata-rata hitung yang ditetapkan sebagai kriteria berdampak

s : simpangan baku data sampel

n : ukuran sampel

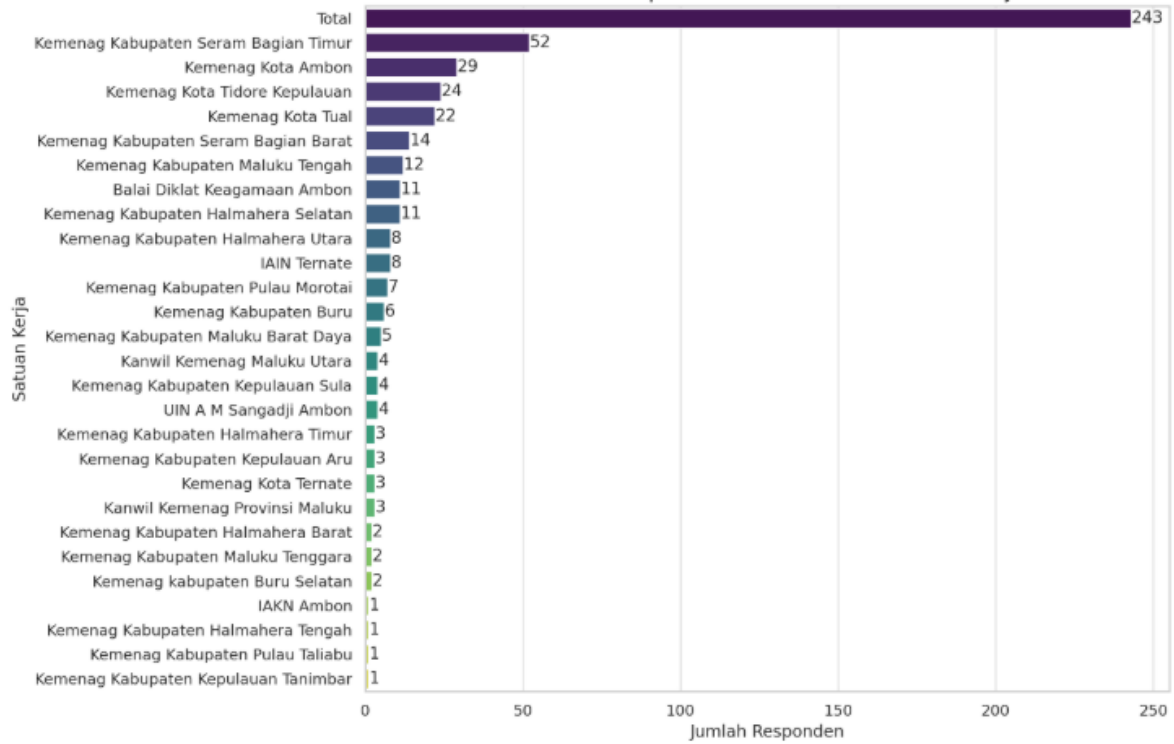
Dalam hal ini, kriteria keputusannya adalah pelatihan MOOC Pintar dikatakan berdampak jika $t_{hitung} > t_{\alpha, n-1}$. Secara umum, statistik inferensial digunakan untuk melakukan generalisasi apakah pelatihan MOOC Pintar berdampak terhadap ASN di wilayah kerja kementerian Agama Provinsi Maluku dan Maluku Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian ini melibatkan 243 responden yang merupakan ASN yang berasal dari satuan kerja di Wilayah Kementerian Agama Provinsi Maluku dan Provinsi Maluku Utara. Adapun sebaran ASN yang menjadi responden berdasarkan satuan kerjanya disajikan pada Gambar 1.

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa responden berasal dari ASN Kementerian Agama yang tersebar dari satuan-satuan kerja yang berada di wilayah Provinsi Maluku dan Provinsi Maluku Utara. Kita juga dapat melihat responden dengan jumlah terbesar adalah ASN Kementerian Agama Kabupaten Seram Bagian Timur. Secara keseluruhan, ASN perwakilan dari semua satuan kerja Kementerian Agama di wilayah Provinsi Maluku dan Maluku Utara berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi persepsi mereka terhadap dampak MOOC Pintar.



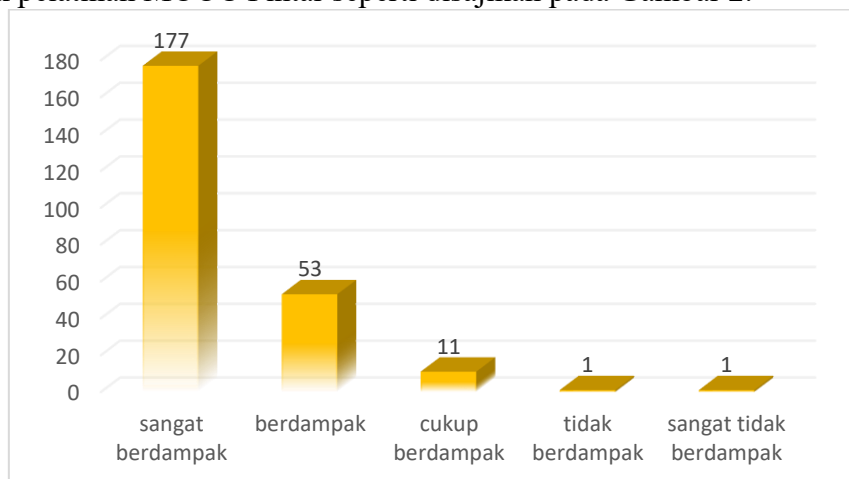
Gambar 1. Sebaran responden berdasarkan satuan kerja

Selanjutnya, merujuk pada rumus pengkategorian dampak pelatihan MOOC Pintar yang disajikan pada Tabel 1, maka interval pengkategorian untuk pengelompokan level dampak MOOC Pintar disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengkategorian level dampak pelatihan MOOC Pintar

Interval	Interpretasi
$X > 40$	Sangat berdampak
$33,33 < X \leq 40$	Berdampak
$26,67 < X \leq 33,33$	Cukup Berdampak
$20 < X \leq 26,67$	Tidak berdampak
$X \leq 20$	Sangat tidak berdampak

Adapun skor maksimal ideal yang disajikan pada Tabel 2 adalah 50 sedangkan skor minimal idealnya adalah 10. Berdasarkan data responden yang telah dikumpulkan, diperoleh informasi tentang persepsi dampak pelatihan MOOC Pintar seperti disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Frekuensi level dampak dari Pelatihan MOOC PINTAR

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa ASN Kementerian Agama di provinsi Maluku dan Provinsi Maluku Utara yang menjadi responden, sebagian besar memberikan persepsinya bahwa MOOC Pintar sangat berdampak bagi mereka.

Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif Data

Deskripsi data	Skor
Ukuran data sampel	243
Maksimum	50
Minimum	13
Rataan hitung	44,15
Simpangan baku	5,817
Varians	33,832

Berdasarkan Tabel 3. Terlihat bahwa jumlah responden yang menjadi sampel sebanyak 243 orang. Jika melihat rata-rata sebesar 44,15 (Lihat juga Tabel 2) maka dapat dikatakan rata-rata responden memberikan penilaian bahwa MOOC Pintar sangat berdampak.

Hasil Analisis Statistik Inferensial

Data yang telah disajikan dalam bentuk data deskriptif kemudian dilanjutkan ke tahap analisis inferensial yaitu *One Sample t-test* dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dan diperoleh hasil seperti disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil *One Sample t-test*

	Test Value					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% confidence interval of the Difference	
					Lower	Upper
Dampak MOOC	31.140	241	.000	10.951	10.26	11.64

Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh $t_{hitung} = 31.140$ sementara $t_{tabel} = t_{\alpha, n-1} = t_{0,05(242-1)} = t_{0,05(241)} = 1,969856$. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{\alpha, n-1}$, dan dapat disimpulkan bahwa Pelatihan MOOC Pintar berdampak terhadap ASN di wilayah kerja Kementerian Agama Provinsi Maluku dan Maluku Utara.

Pembahasan

Pengembangan Kompetensi sumber daya manusia merupakan hal yang perlu dilaksanakan secara terus menerus. Di Kementerian Agama RI, salah satu program pengembangan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah program MOOC Pintar. MOOC Pintar sebagai pembelajaran mandiri online dalam skala besar memberikan peluang dan kesempatan yang sama kepada setiap ASN Kementerian Agama di seluruh wilayah Indonesia untuk mengembangkan kompetensinya. Program MOOC Pintar telah berjalan sejak Tahun 2022. Hal ini berarti bahwa program tersebut sudah berjalan tiga tahun dan hal yang menjadi penting untuk diperhatikan adalah seberapa berdampak MOOC Pintar terhadap ASN Kementerian Agama yang telah mengikuti program pembelajaran mandiri tersebut.

Dalam penyelenggaraan MOOC Pintar, salah satu yang menjadi perhatian adalah bahwa ASN Kementerian Agama di wilayah provinsi Maluku dan Provinsi Maluku Utara sudah tidak asing dengan MOOC Pintar dan telah banyak mengikuti pelatihan yang tersedia di MOOC Pintar tersebut. Oleh karena itu, hal yang dapat dilakukan selanjutnya adalah mengukur dampak dari MOOC Pintar terhadap ASN Kementerian Agama di Provinsi Maluku dan Provinsi Maluku Utara. Hasil Temuan menunjukkan bahwa MOOC Pintar berdampak secara signifikan terhadap ASN Kementerian Agama

Di provinsi Maluku dan Provinsi Maluku Utara dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas dan jabatan serta peningkatan kinerja organisasi dan layanan kepada stakeholders. Hasil temuan ini, memberikan informasi bahwa MOOC Pintar memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap ASN Kementerian Agama walaupun jangkauannya masih terbatas pada persepsi ASN dan belum menjangkau informasi berdasarkan persepsi atasan.

Secara umum, hasil temuan sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yaitu bahwa MOOC Pintar berdampak positif terhadap ASN seperti peningkatan kompetensi (Abid, 2025; Waruwu, 2025). Informasi ini semakin menambah informasi bahwa MOOC Pintar perlu untuk terus dijalankan mengingat dampaknya yang signifikan. Selanjutnya secara lebih khusus, dampak MOOC Pintar terhadap ASN dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas dan jabatannya.

Dampak dari suatu program pengembangan kompetensi termasuk dirinci dalam beberapa aspek antara lain memiliki sikap yang responsif terhadap tuntutan layanan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mudah dalam melakukan transfer pengetahuan, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, lebih mudah memberikan solusi terkait permasalahan yang ada dan mudah mendapatkan kepercayaan orang lain (LAN RI, 2024). Dalam kaitannya dengan hal tersebut, MOOC Pintar sebagai salah satu program pengembangan kompetensi ASN telah memberikan dampak terhadap ASN. Hal tersebut senada dengan temuan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu bahwa suatu program pengembangan kompetensi ASN dapat menjadikan ASN menjadi lebih responsif terhadap tuntutan layanan, (Cahyarini, 2021; Fahlevi, 2024; Nurhajati & Bachri, 2018; Wulandari, 2024), mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Abubakar, 2018; Apriliana & Nawangsari, 2021; Firmansyah, 2020; Prayogi et al., 2019), mudah dalam melakukan transfer pengetahuan (Muhdiyati et al., 2024; Nugroho, 2020), mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Elizar & Tanjung, 2018; Junaidi, 2021), dan lebih mudah memberikan solusi terkait permasalahan yang ada (Azmy, 2015; Isma et al., 2023) serta mudah mendapatkan kepercayaan orang lain (Muslim et al., 2020). Selain itu, dampak dari pengembangan kompetensi terhadap ASN juga dilihat pada aspek peningkatan kinerja organisasi dan layanan kepada stakeholders. Hasil temuan menunjukkan bahwa MOOC Pintar berdampak signifikan terhadap ASN dalam peningkatan kinerja organisasi dan hal tersebut sejalan dengan temuan dari Nugraha et al., (2022) yang menegaskan bahwa suatu program pengembangan kompetensi dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, hasil temuan menunjukkan bahwa MOOC Pintar juga berdampak terhadap layanan kepada stakeholders. Hal ini juga sejalan dengan temuan dari Sultan (2022) yang menyatakan bahwa program pengembangan kompetensi berdampak positif terhadap peningkatan layanan kepada stakeholders. Lebih lanjut, Temuan dari penelitian ini diharapkan untuk terus dikembangkan karena dengan demikian maka akan menambah informasi yang sangat bermanfaat dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia sebagai bagian dari transformasi pembelajaran digital yang berdampak.

KESIMPULAN

Hasil temuan dari penelitian ini menjadi satu informasi yang sangat penting dan berkontribusi terhadap keberlanjutan pengembangan kompetensi sumber daya manusia ASN yang berbasis digital dan berdampak. Dalam hal ini, Pembelajaran MOOC Pintar menunjukkan tren yang positif dan menjanjikan dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia dikarenakan dampak signifikan yang diberikan terhadap ASN Kementerian Agama.

Dalam kaitannya dengan hasil temuan penelitian ini, ada beberapa rekomendasi penelitian lanjutan yang perlu dilakukan terkait MOOC Pintar antara lain:

- Penelitian ini masih mengukur dampak Pelatihan MOOC Pintar berdasarkan persepsi ASN yang telah mengikuti pelatihan tersebut, namun belum mengukur dampak dari MOOC Pintar berdasarkan persepsi/penilaian atasan dari ASN yang telah mengikuti pelatihan tersebut, maka direkomendasikan untuk dapat dilakukan penelitian lanjutan yang mengukur dampak MOOC Pintar berdasarkan persepsi/penilaian atasan;
- Penelitian ini hanya terfokus pada ASN yang berada pada satuan kerja di Wilayah Kementerian Agama di dua provinsi yaitu provinsi Maluku dan provinsi Maluku utara, maka perlu dilakukan

penelitian lanjutan yang mengukur dampak MOOC Pintar di wilayah kerja kementerian Agama di provinsi lainnya agar dapat menjadi informasi tambahan terkait bagaimana dampak MOOC Pintar di beberapa wilayah di Indonesia;

- Penelitian ini masih mengukur dampak MOOC Pintar secara umum, namun belum mengukur dampak MOOC secara khusus untuk tiap pelatihan yang tersedia di MOOC Pintar. Oleh karena itu, diharapkan ada penelitian lanjutan yang mengukur dampak MOOC Pintar secara khusus untuk tiap pelatihan yang tersedia di MOOC Pintar.
- Perlu juga dilakukan penelitian lanjutan terkait tantangan dan kesulitan yang dihadapi terkait MOOC Pintar baik dari penyelenggara MOOC Pintar dan para alumni pelatihan MOOC Pintar.

REFERENSI

- Abid, M. (2025). *Implementasi platform pelatihan mooc Pintar dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAI di MAN 2 kota Semarang*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai dinas kesehatan kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i1.63>
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Azmy, A. (2015). Pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk mencapai career ready professional di universitas tanri abeng. *Binus Business Review*, 6(2), 220. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i2.971>
- Azwar, S. (2005). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Belajar.
- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi digital leadership dalam pengembangan kompetensi digital pada pelayanan publik. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>
- Dianis Svari, N. M. F., & Arlinayanti, K. D. (2024). Perubahan paradigma pendidikan melalui pemanfaatan teknologi di era global. *Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 4(3), 50–63. <https://doi.org/10.37329/metta.v4i3.3407>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fahlevi, R. (2024). Inovasi pengembangan kompetensi ASN melalui corporate university untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Pertemuan Ilmiah Tahunan Nasional (PITNas) Widyaiswara*, 338–348. <http://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/pitnas2024/article/view/286>
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51–59. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2163>
- Henry, P., Adi, E. P., & Prihatmoko, Y. (2018). Konstruksi demokrasi belajar berbasis kehidupan pada implementasi LMS dan MOOC. *Edcomtech: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 3(1), 21–28. <https://journal2.um.ac.id/index.php/edcomtech/article/view/2845>
- Hollands, F. M., & Tirthali, D. (2014). Resource requirements and costs of developing and delivering MOOCs. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 15(5). <https://doi.org/10.19173/irrodl.v15i5.1901>
- Isma, A., Isma, A., Isma, A., & Isma, A. (2023). Peta permasalahan pendidikan abad 21 di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Terapan*, 1(3), 11–28. <https://doi.org/10.61255/jupiter.v1i3.153>
- Isma, C. N., Rina Rahmi, & Hanifuddin Jamin. (2022). Urgensi digitalisasi pendidikan sekolah. *AT-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 14(2), 129–141. <https://doi.org/10.47498/tadib.v14i2.1317>

- Ismail, M. E., Hashim, S., Ismail, I. M., Ismail, A., Razali, N., Mat Daud, K. A., & Khairudin, Moh. (2018). Penggunaan massive open online course (MOOC) dalam kalangan pelajar vokasional. *Journal of Nusantara Studies (JONUS)*, 3(1), 30. <https://doi.org/10.24200/jonus.vol3iss1pp30-41>
- Junaidi. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 581/K.1/PDP.07/2024 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (2024).
- Kusmardiningsih, W. T. (2024). Transformasi digital dan dampaknya terhadap kemampuan berpikir analisis peserta didik. *MANAGIERE: Journal of Islamic Education Management /*, 3(1), 1–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.35719/managiere.v3i1.1950>
- Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). Kinerja guru sebagai aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. *Journal Education and Government Wiyata*, 2(2), 105–125. <https://doi.org/10.71128/e-gov.v2i2.85>
- Muhdiyati, S., Rajab, R., & Saksono, R. N. A. (2024). Knowledge management dalam kerangka pengembangan kompetensi staf sumber daya manusia kepolisian negara republik indonesia. *Jurnal Academia Praja*, 7(2), 139–155. <https://doi.org/10.36859/jap.v7i2.2030>
- Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, independensi, integritas, kompetensi dan etika auditor kualitas audit. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 8(2), 100–112. <https://doi.org/10.31102/equilibrium.8.2.100-112>
- Nahriah, N. (2023). Faktor-faktor keberhasilan program pelatihan karya tulis ilmiah bagi penghulu dan penyuluh melalui massive open online course (MOOC) PINTAR. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 11(2), 157–166. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v11i2.335>
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai negeri sipil dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Nugroho, C. S. (2020). Knowledge sharing sebagai upaya peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai (studi pada pusat pelatihan dan pengembangan dan pemetaan kompetensi aparatur sipil negara lembaga administrasi negara). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 006(02), 317–324. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2020.006.02.19>
- Nurhajati, W. A., & Bachri, B. S. (2018). Pengembangan kurikulum diklat (pendidikan dan pelatihan) berbasis kompetensi dalam membangun profesionalisme dan kompetensi pegawai negeri sipil (PNS). *Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik)*, 2(2), 156. <https://doi.org/10.26740/jp.v2n2.p156-164>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Pusbangkom SDM Pendidikan dan Keagamaan. (2022). MOOC Pintar Kementerian Agama. <https://Pintar.kemenag.go.id/>
- Putra, Y. G., & Sutabri, T. (2024). Evaluasi layanan mooc aplikasi PINTAR menggunakan framework itil v4 pada pusdiklat teknis Kemenag RI. *Jurnal Komunikasi*, 7(2), 573–586. <http://jkm.my.id/index.php/komunikasi/article/view/87>
- Sagala, K., Naibaho, L., & Rantung, D. A. (2024). Tantangan pendidikan karakter di era digital. *Jurnal Kridatama Sains dan Teknologi*, 6(01), 1–8. <https://doi.org/10.53863/kst.v6i01.1006>

- Saleh, C., Islamy, M. I., Zauhar, S., & Supriyono, B. (2013). *Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur*. Universitas Brawijaya Press.
- Satria Avianda Nurcahyo, Sudiyono, S., Rachmawati, M., Widagdo, T. H., & Ahmad Ali. (2024). Strategi human capital development guna membangun sustainable organization dengan maqasid syariah pada pegawai kementerian agama kabupaten semarang. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 60–69. <https://doi.org/10.30787/jiembiv2i2.1525>
- Sultan, M. (2022). Kolaborasi stakeholder's dalam penyelenggaraan corporate university pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 3(2), 81–94. <https://doi.org/10.56259/jwi.v3i2.135>
- Suni Astini, N. K. (2020). Tantangan dan peluang pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran online masa covid-19. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(2), 241–255. <https://doi.org/10.37329/cetta.v3i2.452>
- Trisnawati, I., Aflaha, A. N., & Hasanah, M. (2024). Peningkatan sumber daya manusia sebagai landasan pengembangan berkelanjutan di pondok pesantren. *Al-Munazzam: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Manajemen Dakwah*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.31332/munazzam.v4i1.9789>
- Utami, R., Mulyadi, & Utami, R. A. (2024). Penggunaan MOOC sebagai media Pembelajaran Online: Peluang dan tantangan. *Jurnal Pembelajaran Inovatif*, 7(2), 49–56. <https://doi.org/10.21009/JPI.072.06>
- Wahyudi, N. G. (2019). Desain pesan pembelajaran di era digital. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 104–135. <https://doi.org/http://doi.org/10.32478/evaluasi.v.3i1.224>
- Waruwu, E. W. (2025). Meningkatkan kompetensi guru pendidikan agama kristen melalui pendekatan massive open online course (MOOC) di era society 5.0. *Arastamar: Jurnal Ilmu Pendidikan Keagamaan*, 1(2), 46–61. <https://jurnal.stakagj.ac.id/index.php/Arastamar/article/view/32>
- Wulandari, S. (2024). Penguatan reformasi birokrasi di indonesia menuju era society 5.0. *Jurnal Public Relations (J-PR)*, 4(2), 51–61. <https://doi.org/10.31294/jpr.v4i2.3182>