

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara

a. Profil PPKASN Kemensetneg

Nama Instansi	: Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara
Alamat	: Jl. Gaharu I No.1, RT.10/RW.11, Cipete Sel., Kec. Cilandak, DKI Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12430
Status Instansi	: Instansi Pemerintah
Akreditasi	: A
No. Whatsapp	: +62 821-1000-2114 (Halo Gaharu)
No. Telepon	: (021) 766 4009
Email	: ppkasn@setneg.go.id
Website	: https://ppkasn.setneg.go.id/
Instagram	: @ppkasn.kemensetneg
Luas Lahan	: ± 5.188 m ²
Nama Kepala	: Ibu Sri Prastiwi Utami

b. Sejarah Singkat PPKASN Kemensetneg

Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (PPKASN) Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara merupakan unit strategis yang bertanggung jawab dalam mengelola pengembangan kompetensi ASN secara terintegrasi di lingkungan Kemensetneg. Lembaga ini awalnya bernama Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) dan mulai beroperasi dengan sarana terbatas di Gedung 1 Lantai 3, Kemensetneg, Jakarta Pusat. Seiring meningkatnya kebutuhan akan

peningkatan kapasitas SDM, pada 2 Juni 2008 Pusdiklat resmi pindah ke gedung baru berarsitektur modern di kawasan Cilandak Barat, Jakarta Selatan. Dalam perjalanannya, PPKASN telah meraih berbagai pencapaian penting, termasuk akreditasi “A” untuk berbagai program pelatihan dari Lembaga Administrasi Negara (LAN), penghargaan sebagai Lembaga Pelatihan Pemerintah Berprestasi tahun 2019, dan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dari Kementerian PANRB.

Transformasi kelembagaan secara formal terjadi pada tahun 2020 melalui Peraturan Menteri Sekretaris Negara Nomor 5 Tahun 2020, yang mengubah nama Pusdiklat menjadi PPKASN serta memperluas tugas dan fungsinya. PPKASN kini tidak hanya berfokus pada pelatihan, tetapi juga menangani koordinasi dan pengelolaan perpustakaan, tugas belajar dalam dan luar negeri, serta pengembangan teknologi pembelajaran. Fungsi utamanya mencakup penyusunan program pengembangan kompetensi, pelatihan manajerial, teknis, dan sosial kultural, onboarding pegawai baru, serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program pelatihan. Dengan visi menjadi Center of Excellence dalam pengembangan SDM aparatur, PPKASN berkomitmen menciptakan ASN yang profesional, adaptif, dan mampu menjawab tantangan zaman sesuai kebutuhan organisasi.

c. Visi dan Misi

Visi Kemensetneg:

PPKASN Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara menjalankan peran sebagai partner strategis organisasi dalam mencapai Visi bersama Kemensetneg, yakni “Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara yang berintegritas, andal, inovatif, dan kolaboratif dalam memberikan pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam mewujudkan Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong.

Misi Kemensetneg:

PPKASN Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara merupakan variabel penting dari pencapaian 3 Misi Kemensetneg secara menyeluruh dan berkelanjutan. 3 Misi Kemensetneg tersebut meliputi:

- 1) Melaksanakan urusan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat, responsif, dan inovatif kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan negara.
- 2) Melaksanakan urusan dukungan teknis dan administrasi pelayanan kerumah tanggaaan, keprotokolan, pers dan media serta koordinasi pengamanan yang optimal kepada Presiden dan Wakil Presiden.
- 3) Melaksanakan tata kelola kelembagaan pemerintahan yang baik dan bersih serta peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara.

Secara spesifik, PPKASN Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara menyelenggarakan kegiatan dalam Misi ke-3, bertanggung jawab secara strategis terhadap peningkatan kualitas SDM aparatur. Dalam peran tersebut, PPKASN melakukan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi di lingkungan Kemensetneg secara adaptif, integral, dan berkelanjutan.

d. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PPKASN Kemensetneg

Dalam struktur organisasi Pusat Pengembangan Kompetensi ASN di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara, penanggung jawab utama atas pengelolaan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Pionir adalah Kepala Bagian Dukungan Administrasi, yaitu Bapak Danang Mukhtar Hafid, S.IP., M.P.A. Di bawah kepemimpinan beliau, pengelolaan SIM Pionir dikoordinasikan oleh berbagai unsur pendukung, antara lain Pranata Komputer, Arsiparis, Kelompok Kerja (Pokja), serta para pelaksana teknis. Salah satu komponen penting yang berada di bawah tanggung jawab langsung beliau adalah Pokja SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik). Tim teknis SPBE terdiri dari Mas Yudhi, Mas Rian, Mas Gamal, dan Mas Taufik bertugas dalam pengembangan serta pemeliharaan sistem secara teknis. Adapun aspek infrastruktur sistem sepenuhnya didukung oleh Pusat Layanan Sistem Informasi di bawah Badan Teknologi Data dan Informasi (TDI) Kemensetneg. Struktur ini menunjukkan pemisahan yang jelas antara

pengelolaan fungsional oleh PPKASN dan pengelolaan teknis oleh Badan TDI, meskipun koordinasi dan permintaan pengembangan sistem tetap dilakukan oleh pengguna utama, yaitu PPKASN.

e. Tata Nilai

Tata nilai yang diterapkan di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara (Kemensetneg) selaras dengan core values ASN BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif), yang secara resmi diluncurkan oleh Presiden Joko Widodo pada 27 Juli 2021. Nilai-nilai ini menjadi pedoman perilaku Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2. Sistem Informasi Manajemen Pionir

a. Profil SIM Pionir

Pionir adalah sistem informasi manajemen yang dirancang khusus untuk mendukung manajemen Pengembangan Kompetensi di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara. Tujuan utamanya adalah memastikan proses Pengembangan Kompetensi berjalan efektif, efisien, dan sesuai kebutuhan organisasi. SIM Pionir mengotomatisasi berbagai proses administrasi yang sebelumnya dilakukan manual, seperti pencetakan sertifikat pasca pelatihan, pengajuan pencetakan sertifikat pelatihan secara mandiri atau sub unit kerja (PSPKM & PSPKU), dan pendataan jam pelajaran (JP), sehingga meningkatkan kecepatan dan akurasi data.

Sistem ini terintegrasi dengan platform lain, seperti LXP Pintar (platform *e-learning*) memungkinkan pembuatan sertifikat secara otomatis serta pengiriman langsung via *email* untuk peserta eksternal dan integrasi dengan SIM Biro SDM Kemensetneg. Dengan fitur-fitur inovatifnya, SIM Pionir tidak hanya mengurangi beban administratif penyelenggara pelatihan, tetapi juga memungkinkan mereka untuk lebih memfokuskan diri pada peningkatan kualitas

materi pelatihan dan pengembangan kompetensi yang lebih merata. sehingga sistem ini turut meningkatkan angka partisipasi pegawai dalam pemenuhan kuota 20 JP/tahun bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah.

Keberhasilan SIM Pionir dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi data sekaligus mendorong pemerataan peluang pengembangan SDM menjadikannya model benchmarking bagi instansi pemerintah lain, mempercepat transformasi digital menuju manajemen Pengembangan Kompetensi yang terintegrasi dan berbasis teknologi.

b. Spesifikasi SIM Pionir

Dari sisi teknis, SIM Pionir dikembangkan secara native menggunakan bahasa pemrograman PHP versi 7.4 dengan framework CodeIgniter 3, basis data MySQL 5.6, serta menggunakan AngularJS dan Bootstrap 4 sebagai tampilan antarmuka pengguna. Untuk pengiriman data secara otomatis, sistem memanfaatkan teknologi RabbitMQ sebagai message broker. Sistem ini tidak dibangun menggunakan template jadi, melainkan melalui pendekatan pengembangan mandiri (custom) agar dapat disesuaikan secara spesifik dengan kebutuhan internal Kemensetneg.

Dari sisi infrastruktur, SIM Pionir dijalankan menggunakan server utama, server cadangan (Data Recovery Center), serta virtual machine untuk keperluan orkestrasi sistem. Sistem ini berjalan di atas platform CentOS Linux, dan untuk mengaksesnya, pegawai menggunakan komputer desktop atau laptop standar yang terkoneksi melalui jaringan internet internal. Penggunaan eksternal membutuhkan koneksi VPN dan autentikasi Single Sign-On (SSO) guna menjamin keamanan data. Adapun spesifikasi perangkat keras minimal untuk server meliputi RAM 8 GB, prosesor 8 core, dan penyimpanan sebesar 4 TB.

c. Fitur-fitur SIM Pionir

- 1) Mekanisme Pencatatan Jam Pelajaran (JP)

SIM Pionir dirancang untuk memastikan seluruh aktivitas pelatihan yang diikuti oleh ASN, baik yang diselenggarakan oleh PPKASN maupun oleh unit kerja dan secara mandiri oleh pegawai, dapat dicatat, diverifikasi, dan dihitung jam pelajarannya secara akurat. Sistem ini mengadopsi konversi baku berdasarkan standar Lembaga Administrasi Negara (LAN), yakni 1 JP = 45 menit.

a) Pelatihan oleh PPKASN (Swakelola dan Kontraktual)

Untuk pelatihan internal oleh PPKASN, sistem secara otomatis menetapkan jumlah JP berdasarkan desain pelatihan yang telah dikonfigurasi sebelumnya. Seluruh data pelatihan seperti jadwal, kurikulum, dan kehadiran peserta dicatat secara digital melalui dashboard penyelenggara. Setelah pelatihan selesai, JP langsung masuk ke histori pelatihan pegawai secara real-time tanpa proses verifikasi tambahan.

b) Pelatihan Unit Kerja (PSPKU)

Untuk pelatihan yang diselenggarakan oleh unit kerja di luar PPKASN, SIM Pionir menyediakan fitur pengajuan pelatihan dan permintaan pengakuan JP. Hal ini memastikan bahwa setiap JP yang diajukan diverifikasi terlebih dahulu oleh tim PPKASN sebelum dikunci sebagai bagian dari pengembangan kompetensi pegawai. Apabila data tidak lengkap, sistem akan menolak atau mengembalikan permintaan hingga dokumen pendukung terpenuhi.

c) Pelatihan Mandiri oleh Pegawai (PSPKM)

Untuk pelatihan mandiri, SIM Pionir menyediakan fitur pengajuan pelatihan secara individu. Pegawai dapat menginput sertifikat, surat tugas, maupun bukti keikutsertaan pelatihan daring. Untuk pelatihan mandiri, akan ada verifikasi oleh tim PPKASN, jika sesuai JP akan dihitung dan ditambahkan ke histori pegawai. Fitur ini menunjukkan fleksibilitas sistem dalam mengakomodasi pembelajaran

sepanjang hayat yang tidak hanya bergantung pada pelatihan formal.

d) Fitur Pelengkap:

SIM Pionir juga menyediakan fitur dashboard JP, yaitu halaman personal yang menampilkan total akumulasi JP yang telah diikuti oleh ASN, daftar pelatihan yang tercatat, dan status verifikasi pelatihan. Ini membantu ASN dalam melakukan self-assessment terhadap pemenuhan kewajiban pengembangan kompetensinya setiap tahun.

2) Otomatisasi Pencetakan Sertifikat

Sistem SIM Pionir telah dilengkapi dengan fitur otomatisasi sertifikat pelatihan yang memungkinkan pencetakan sertifikat digital tanpa proses manual. Hal ini didesain untuk mempersingkat waktu distribusi, mengurangi kesalahan manusia, dan memastikan data yang tercetak sudah terverifikasi.

a) Pelatihan oleh PPKASN

Setelah pelatihan selesai sertifikat akan langsung muncul dalam format PDF. Kemudian para ASN bisa unduh sendiri di akun masing-masing. Sertifikat tersebut mencantumkan nama lengkap peserta, NIP, judul pelatihan, jumlah JP, tanggal pelaksanaan, tanda tangan digital kepala PPKASN, serta nomor unik berbasis timestamp sebagai identitas sertifikat.

b) Pelatihan Unit Kerja

Meskipun pelatihan diselenggarakan oleh unit kerja, sistem juga memungkinkan sertifikat dicetak secara otomatis apabila data pelatihan telah diunggah dan diverifikasi oleh PPKASN. Setelah semua kelengkapan administrasi selesai, SIM Pionir secara otomatis menerbitkan sertifikat dan menambahkannya ke histori pelatihan pegawai.

c) Pelatihan Mandiri

Untuk pelatihan mandiri, SIM Pionir tidak mencetak sertifikat baru, tetapi mengarsipkan sertifikat eksternal sebagai bukti

pelatihan yang telah diakui dan diverifikasi oleh sistem. Sistem akan menambahkan catatan pelatihan tersebut ke dalam histori ASN, sehingga tetap terdata secara sistematis.

3) Integrasi Data dengan LXP Pintar dan SIM Merit

SIM Pionir tidak bekerja secara terisolasi, melainkan terhubung dengan sistem eksternal lainnya dalam ekosistem tata kelola ASN digital, yaitu LXP Pintar dan SIM Biro SDM (SIM Merit). Tujuannya adalah menciptakan alur data yang terpadu dan minim duplikasi.

a) Integrasi dengan LXP Pintar

Berdasarkan hasil wawancara ASN yang ikut pelatihan di LXP Pintar akan otomatis menarik datanya dan sertifikat juga langsung muncul di histori pelatihan. Mekanisme ini didukung oleh API (Application Programming Interface) yang menghubungkan dua sistem, memungkinkan sinkronisasi data pelatihan secara otomatis setiap kali pelatihan selesai dan sertifikat diterbitkan di LXP.

b) Integrasi dengan SIM Biro SDM (SIM Merit)

Hasil wawancara menyebutkan, tim TDI akan melakukan transfer data dari Pionir ke SIM Merit manual karena ada format dan pengecekan khusus. Proses integrasi dilakukan melalui export-import data batch yang dikontrol oleh tim teknis TDI dan diverifikasi oleh Biro SDM. Data yang dikirim mencakup nama peserta, pelatihan, jumlah JP, dan hasil evaluasi. SIM Merit memanfaatkan data ini untuk pemetaan kompetensi, penilaian kinerja, dan dasar mutasi/promosi.

d. Flowchart SIM Pionir

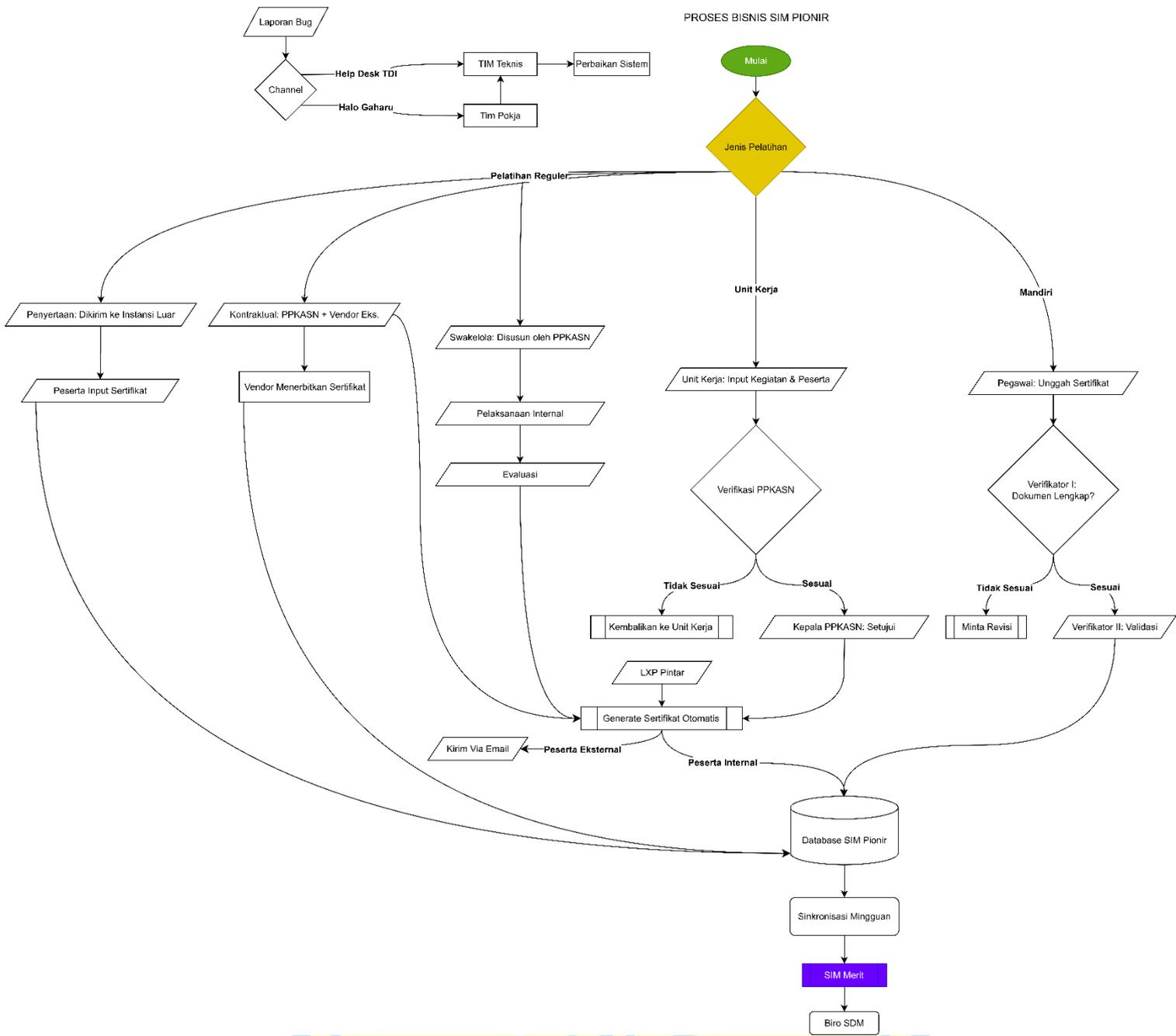
Untuk memperjelas pemahaman terhadap uraian yang telah disampaikan sebelumnya, berikut disajikan alur kerja Sistem Informasi Manajemen (SIM) Pionir dalam bentuk bagan alir

(flowchart) yang menggambarkan proses kerja secara sistematis dan terstruktur.

a. Keterangan:

Elips Hijau	: Mulai
Jajar Genjang	: Proses manual oleh manusia dengan sistem
Belah Ketupat	: Percabangan/ proses keputusan
Persegi Panjang	: Proses manual oleh manusia
Persegi Panjang Ganda	: Proses sistem otomatis





Gambar 4. 2 Alur Bisnis/Cara Kerja SIM Pionir

B. Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PPKASN Kemensetneg, peneliti menemukan beberapa temuan berdasarkan sub fokus peneliti dari wawancara, pengamatan, dan studi dokumentasi. Berikut ini disajikan hasil temuan peneliti berdasarkan dengan sub fokus:

a. **Perencanaan Pengembangan Kompetensi berbasis sistem informasi manajemen Pionir di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara.**

a. Reduksi Data

Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara (Kemensetneg) merupakan proses yang melibatkan koordinasi antarpihak secara sistematis dan terstruktur. Pihak-pihak yang terlibat mencakup Biro Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pengelola data asesmen dan analisis kebutuhan pelatihan (Training Need Analysis/TNA), serta Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (PPKASN) sebagai penyelenggara utama. Informasi tersebut diperoleh melalui wawancara yang dilakukan bersama IK 1 (Informan Kunci 1):

“Pengembangan kompetensi di Kemensetneg melibatkan Biro SDM (analisis kebutuhan) dan PPKASN (penyelenggara sekaligus pelaksana pelatihan untuk ASN). Keduanya berkoordinasi untuk memastikan efektivitas program.” (wvc. 1 juli 2025)

PPKASN didukung oleh berbagai Kelompok Kerja (Pokja) yang menangani perencanaan, pelaksanaan pelatihan teknis, pelatihan struktural, dan kegiatan pelatihan lainnya. Biro Umum serta Biro Infodatek (sekarang bagian dari struktur IT baru) juga turut berperan dalam penyediaan sarana dan teknologi pendukung pelatihan. Informasi tersebut diperoleh melalui wawancara yang dilakukan bersama IP 1 (Informan Pendukung 1):

“Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di Kemensetneg melibatkan berbagai pihak, dimulai dari Kepala Pusat PPKASN sebagai penanggung jawab

tertinggi. Di bawahnya terdapat sejumlah Kelompok Kerja (Pokja) yang masing-masing memiliki tanggung jawab berbeda seperti Pokja perencanaan, pelatihan teknis, pelatihan struktural dan kepemimpinan. Selain itu, dukungan teknis dan administratif juga diberikan oleh unit-unit lain seperti Biro Umum untuk penyediaan sarana dan prasarana serta pengelolaan sistem informasi dan teknologi, yang sebelumnya dikenal sebagai Biro Infodatek.” (wvc. 1 juli 2025)

Selain itu, pelatihan di Kemensetneg dilaksanakan melalui tiga metode, yakni swakelola (sepenuhnya dikelola internal), penyertaan (kerja sama dengan instansi luar), dan kontraktual (melibatkan vendor pihak ketiga), dengan dukungan administratif dan teknis dari seluruh unit terkait. Informasi tersebut diperoleh melalui wawancara yang dilakukan bersama IP 2 (Informan Pendukung 2):

“Setiap jenis pengembangan kompetensi melibatkan pihak berbeda. Untuk pelatihan swakelola, tim PPKASN berperan sebagai penyelenggara penuh, meskipun pengajarnya dapat berasal dari luar. Untuk pelatihan penyertaan, PPKASN hanya bertugas mengoordinasikan dan mengirimkan peserta ke instansi penyelenggara di luar Kemensetneg. Sedangkan dalam pelatihan kontraktual, terdapat kerja sama antara Kemensetneg dan pihak ketiga (vendor). Tim pendukung lain juga tetap terlibat dalam pelaksanaan teknis dan administratif.” (wvc. 1 juli 2025)

Jenis pengembangan kompetensi di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara (Kemensetneg) dirancang secara komprehensif dan adaptif untuk menjawab kebutuhan peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) baik secara teknis, manajerial, maupun akademik. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, pengembangan kompetensi tersebut terbagi dalam beberapa kategori utama, yaitu pelatihan teknis, pelatihan struktural, pelatihan penunjang, serta bentuk pengembangan non-pelatihan. Pelatihan teknis dilaksanakan berdasarkan rumpun jabatan ASN yang ada di Kemensetneg, seperti keprotokolan, tata naskah dinas, atau pengelolaan keuangan, dan bertujuan untuk memperkuat kompetensi fungsional sesuai dengan tuntutan jabatan. Sementara itu, pelatihan struktural seperti Pelatihan

Dasar (Latsar) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) diselenggarakan sebagai bentuk pembekalan ASN dalam menghadapi tugas-tugas struktural di pemerintahan. Selain itu, tersedia pula pelatihan penunjang yang bersifat strategis seperti Pre-Postgraduate Preparation for Government Officer (P4G), yang dipersiapkan bagi ASN yang akan melanjutkan studi ke luar negeri. Informasi tersebut diperoleh melalui wawancara yang dilakukan bersama IP 1 (Informan Pendukung 1):

“Jenis pengembangan kompetensi meliputi pelatihan teknis, pelatihan struktural/kepemimpinan, dan pelatihan penunjang lainnya. Pelatihan teknis bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pegawai sesuai kebutuhan jabatan, contohnya pelatihan tata naskah dinas untuk mendukung penggunaan aplikasi Nadie. Pelatihan teknis rumpun disesuaikan dengan 12 rumpun jabatan yang ada di Kemensetneg, misalnya pelatihan keprotokolan. Pelatihan struktural seperti Latsar ditujukan bagi CPNS untuk membekali pengetahuan dasar pemerintahan. Sementara pelatihan penunjang seperti P4G dirancang bagi pegawai yang akan melanjutkan pendidikan ke luar negeri.” (wvc. 1 juli 2025)

Lebih jauh, bentuk pengembangan lain yang bersifat non-pelatihan juga diselenggarakan, mencakup pendidikan formal jenjang S1, S2, dan S3 (baik dalam maupun luar negeri), short course, seminar, benchmarking, Massive Open Online Courses (MOOCs), serta pembelajaran berbasis komunitas melalui program Community of Practice (COP). Informasi tersebut diperoleh melalui wawancara yang dilakukan bersama IK 1 (Informan Kunci 1):

“Kemensetneg menyelenggarakan tiga jenis pengembangan kompetensi: (1) pelatihan (dasar dan khusus jabatan) untuk peningkatan keterampilan, (2) pendidikan formal (S1/S2/S3) baik dalam dan luar negeri, serta (3) non-pelatihan (detasering/magang) yang masih terbatas. Tujuannya adalah memenuhi kebutuhan organisasi dan mendukung karier ASN melalui peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan akademik, yang dikelola oleh PPKASN untuk menjamin keselarasan dengan tujuan institusi dan kinerja individu.” (wvc. 1 juli 2025)

dan IP 2 (Informan Pendukung 2):

“Selain pelatihan, tersedia pula bentuk pengembangan lain seperti short course, beasiswa atau tugas belajar, seminar, MOOCs, Community of Practice (COP), serta benchmarking. Masing-masing memiliki tujuan spesifik: short course untuk keterampilan praktis, beasiswa untuk pengembangan akademik, seminar untuk memperluas wawasan, dan COP untuk menyalurkan minat tertentu seperti fotografi. Program-program tersebut dirancang agar sesuai dengan kebutuhan aktual dan potensial para pegawai.” (wvc. 1 juli 2025)

Penyelenggaraan seluruh program tersebut mengacu pada kerangka regulasi yang ditetapkan dalam Permensesneg Nomor 5 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan serta struktur organisasi PPKASN. Dengan demikian, sistem pengembangan kompetensi di Kemensetneg berjalan dalam kerangka legal dan administratif yang kuat, serta didukung oleh pemanfaatan sistem informasi manajemen seperti SIM Pionir yang berfungsi mencatat, memverifikasi, dan mengarsipkan data kegiatan pelatihan secara digital. Informasi tersebut diperoleh melalui wawancara yang dilakukan bersama IK 1 (Informan Kunci 1):

“Pengembangan kompetensi di Kemensetneg berbasis pada Permensesneg No. 5 Tahun 2016 dan SOTK yang menetapkan PPKASN sebagai pelaksana utama. Kedua regulasi ini menjadi landasan hukum seluruh program peningkatan kompetensi ASN.” (wvc. 1 juli 2025)

Implementasi Sistem Informasi Manajemen PIONIR dalam mendukung penyelenggaraan pengembangan kompetensi di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara mencerminkan sinergi antara teknologi informasi dan prinsip-prinsip manajemen pelatihan yang modern. Sistem ini dimanfaatkan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (PPKASN) secara sistematis untuk mengelola seluruh siklus manajemen pelatihan, yang terdiri dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Pada tahap perencanaan, SIM Pionir berfungsi sebagai platform utama untuk penginputan data pelatihan, mencakup identifikasi jenis kegiatan, metode pelaksanaan, target peserta, jumlah jam pelajaran, dan alokasi anggaran. Dokumen

pendukung seperti Kerangka Acuan Kegiatan (KAK), Term of Reference (TOR), serta hasil Training Need Analysis (TNA) diunggah ke dalam sistem untuk memverifikasi relevansi program terhadap kebutuhan aktual organisasi. Informasi tersebut diperoleh melalui wawancara yang dilakukan bersama IK 1 (Informan Kunci 1):

“Pada tahap perencanaan, PPKASN menginput data program pelatihan ke sistem PIONIR, meliputi detail seperti kode PKASN, jenis kegiatan, metode pelaksanaan, target peserta, anggaran, dan dokumen pendukung (KAK/TOR). Setelah data lengkap, perencanaan disubmit untuk diproses lebih lanjut.” (wvc. 1 Juli 2025)

dan IP 2 (Informan Pendukung 1):

“Perencanaan diawali dengan rapat tahunan untuk menentukan program prioritas. Pokja perencanaan menyusun Training Needs Analysis (TNA) berdasarkan kuesioner ke unit kerja dan observasi lapangan. Hasil TNA digunakan sebagai dasar penyusunan program pelatihan tahunan yang dijadwalkan agar tidak bentrok antar-Pokja. Program yang telah disepakati didistribusikan ke Pokja pelaksana masing-masing. Kemudian menentukan peserta pelatihan. Setelah peserta ditentukan, data mereka dimasukkan ke template Excel yang disediakan oleh SIM Pionir, mencakup nama, NIP, nama pelatihan, dan jumlah JP. Data ini kemudian diunggah ke sistem.” (wvc. 1 Juli 2025)

dan IP 3 (Informan Pendukung 2):

“Saat awal perencanaan PPKASN akan mengolah hasil TNA internal, kemudian juga memperhatikan hasil asesmen kompetensi yang dimiliki oleh Biro SDM. Data tersebut menunjukkan kebutuhan spesifik pegawai dan menjadi rujukan untuk merancang pelatihan. Terkadang Biro SDM biasanya mengajukan permintaan pelatihan tertentu berdasarkan asesmen yang telah dilakukan oleh tim asesor mereka. Kemudian dari dasar tersebut akan dibuat agenda pelatihan selama setahun.” (wvc. 1 Juli 2025)

Observasi menunjukkan bahwa penyusunan kalender akademik tahunan dan seleksi peserta dilakukan dengan memanfaatkan template Excel yang telah disediakan, sehingga proses berlangsung lebih terstruktur dan terdokumentasi dengan baik.

Tahap perencanaan dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (PPKASN) Kementerian Sekretariat Negara kerap dihadapkan pada sejumlah kendala yang bersifat teknis dan administratif, terutama terkait aspek kepesertaan dan pengelolaan dokumen pelatihan. Melalui wawancara dengan beberapa informan, ditemukan berbagai persoalan yang memengaruhi efektivitas perencanaan, namun juga teridentifikasi upaya-upaya penyelesaian yang sistematis dari pihak penyelenggara.

Wawancara dengan IK 1 (Informan Kunci 1) mengungkapkan bahwa:

“Kendala utama sering muncul pada aspek kepesertaan, dimana peserta yang telah mendaftar terkadang membatalkan keikutsertaan karena prioritas kerja. Untuk mengatasi hal ini, penyelenggara menyiapkan daftar cadangan peserta yang telah diberitahu sebelumnya untuk bersiap menggantikan jika terjadi pembatalan.” (wvc. 1 Juli 2025)

Pernyataan ini menyoroti tantangan umum yang sering dihadapi dalam tahap awal pelatihan, yaitu ketidakhadiran peserta yang sudah terdaftar. Dinamika kerja di kementerian kerap mengharuskan ASN mengutamakan agenda lain di luar pelatihan, sehingga membatalkan keikutsertaan secara mendadak. Untuk mengantisipasi hal tersebut, penyelenggara menyiapkan *daftar cadangan peserta* (stand-by list) yang telah dikonfirmasi sebelumnya untuk mengisi kekosongan dengan cepat tanpa mengganggu kelangsungan pelatihan.

Lebih lanjut, IP 2 (Informan Pendukung 2) mengungkapkan adanya kendala teknis dalam pengunggahan dokumen:

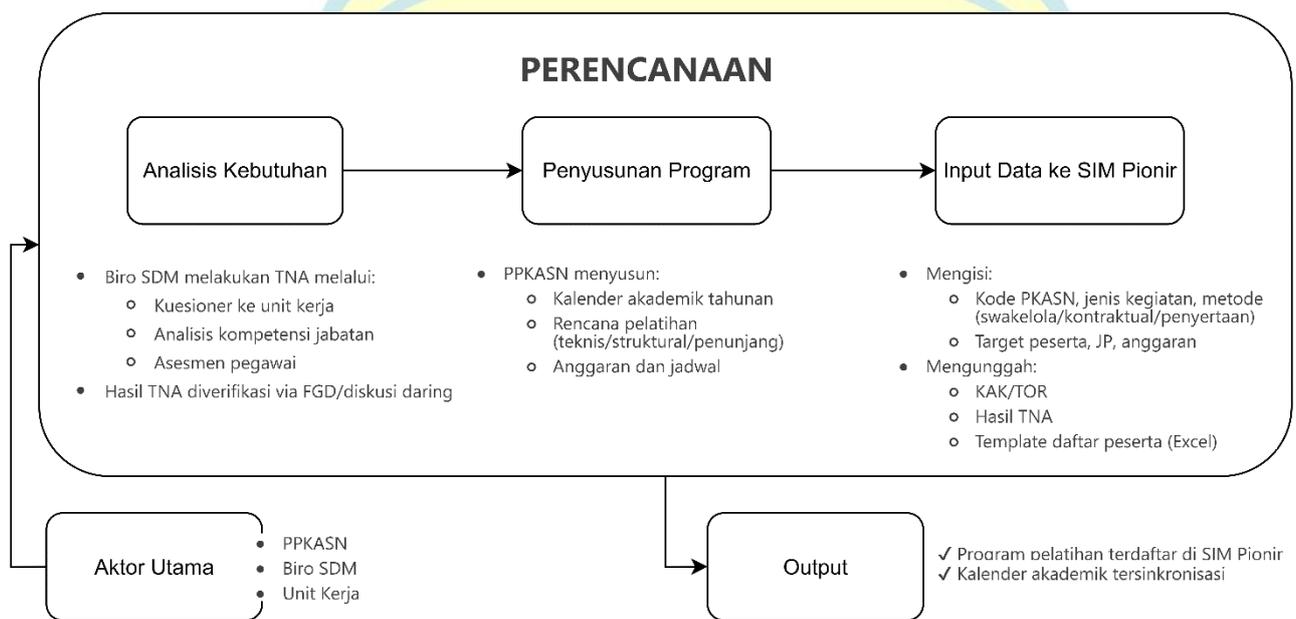
“Format unggahan sertifikat ke Pionir yang hanya menerima link atau file zip menyulitkan, terutama jika pelatihan melibatkan banyak peserta dengan sertifikat berbeda-beda. Hal ini menambah beban kerja administratif.” (wvc. 1 Juli 2025)

Sistem Pionir dalam tahap perencanaan mensyaratkan bahwa semua dokumen, termasuk sertifikat pelatihan, diunggah dalam format link atau file ZIP. Bagi pelatihan dengan jumlah peserta besar

dan sertifikat yang berbeda-beda, format ini justru memperlambat proses unggah

karena dokumen perlu disusun dan disatukan terlebih dahulu sesuai format sistem. Hal ini menambah beban kerja staf administrasi, terutama dalam tahap persiapan sebelum pelatihan dimulai.

b. Display Data



Gambar 4. 3 Perencanaan Pengembangan Kompetensi Berbasis SIM Pionir

c. Kesimpulan Sementara

Berdasarkan hasil reduksi data pada tahap perencanaan pengembangan kompetensi berbasis sistem informasi manajemen Pionir di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (PPKASN) Kementerian Sekretariat Negara, dapat disimpulkan bahwa proses perencanaan dilakukan secara kolaboratif dan sistematis dengan melibatkan berbagai unit kerja terkait, seperti Biro SDM, Biro Umum, serta kelompok kerja (Pokja) yang ada di bawah koordinasi PPKASN. Perencanaan pelatihan didasarkan pada hasil Training Need Analysis (TNA) dan asesmen kompetensi yang diolah melalui rapat tahunan dan koordinasi lintas unit, kemudian diinput ke dalam

sistem Pionir sebagai platform digital utama. Sistem ini mendukung proses identifikasi program pelatihan, target peserta, alokasi anggaran, dan unggahan dokumen pendukung seperti KAK dan TOR, sehingga menjamin perencanaan berlangsung secara terstruktur dan terdokumentasi dengan baik.

Namun, dalam praktiknya masih terdapat kendala teknis dan administratif, khususnya terkait keikutsertaan peserta dan proses unggah dokumen ke dalam SIM Pionir. Ketidakhadiran peserta yang sudah mendaftar karena prioritas kerja menjadi hambatan umum, meskipun telah diantisipasi dengan menyiapkan daftar cadangan. Selain itu, sistem unggahan dokumen yang membatasi format hanya dalam bentuk link atau file ZIP dinilai memperberat beban kerja administratif, terutama dalam pelatihan berskala besar. Kendati demikian, secara umum penggunaan SIM Pionir telah memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas perencanaan pelatihan di lingkungan Kemensetneg.

b. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi berbasis sistem informasi manajemen Pionir di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara.

a. Reduksi Data

Pelaksanaan pengembangan kompetensi di lingkungan Kementerian Sekretariat Negara (Kemensetneg) merupakan tahapan penting dalam menjamin tercapainya tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur. Tahapan ini tidak hanya bersifat operasional, melainkan juga mencerminkan kualitas koordinasi, ketepatan waktu, efektivitas pemanfaatan sistem informasi, serta akurasi pelaporan data yang terintegrasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan IK 1 (Informan Kunci 1), pelaksanaan kegiatan oleh PPKASN dilakukan secara terstruktur dengan penekanan pada aspek *time management*. Seluruh pelatihan dilaksanakan berdasarkan jadwal yang telah difinalisasi dalam kalender akademik. Untuk memastikan alur pelatihan berjalan tepat

waktu dan sesuai rencana, penyelenggara menunjuk *time keeper* yang bertugas mengatur alokasi waktu baik bagi narasumber maupun peserta. Selain itu, pengawas pembelajaran dilibatkan untuk mengawasi proses pelatihan, baik dalam moda klasikal (tatap muka langsung) maupun non-klasikal (daring atau asinkron). Keberadaan penyelenggara secara langsung selama pelaksanaan dianggap penting untuk menjaga kelancaran dan respon cepat terhadap potensi kendala.

“Pada tahap pelaksanaan pengembangan kompetensi, penyelenggara (PPKASN) memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana yang telah disusun. Pertama, *time management* menjadi fokus utama dengan mengikuti jadwal yang sudah difinalisasi dalam kalender akademik. Penyelenggara menunjuk *time keeper* untuk mengatur alokasi waktu narasumber dan peserta agar sesuai durasi pelatihan. Selama pelaksanaan, pengawas pembelajaran bertugas memantau proses, baik untuk metode klasikal maupun non-klasikal, sementara penyelenggara hadir secara langsung untuk memastikan kelancaran acara.”
(wvc. 1 Juli 2025, IK 1)

Dari sisi implementasi teknis, hasil observasi menunjukkan bahwa SIM Pionir telah dimanfaatkan secara aktif dalam tahap pelaksanaan. Dalam sistem ini, penyelenggara dapat memantau progres pelatihan melalui fitur *dashboard*, menambah peserta melalui sistem rekomendasi atau input manual, serta mengunggah dokumen pendukung seperti surat perintah, daftar hadir, dan sertifikat khususnya untuk pelatihan eksternal. Antarmuka sistem ini telah dirancang untuk memudahkan pemantauan dan validasi data secara real-time. Hal ini memperkuat fungsi SIM Pionir sebagai alat bantu administratif yang mempercepat alur kerja dan mengurangi ketergantungan pada proses manual.

Berdasarkan wawancara dengan IP 1, metode pelatihan yang digunakan menentukan variasi dalam alur pelaksanaan. PPKASN dapat menyelenggarakan pelatihan dengan metode swakelola, kontraktual, atau penyertaan. Pelatihan swakelola dikelola sepenuhnya oleh PPKASN, termasuk penunjukan pengajar, pengelolaan fasilitas, dan penerbitan sertifikat. Untuk pelatihan

kontraktual, kegiatan dilakukan melalui kerja sama dengan pihak ketiga (vendor), sementara pada pelatihan penyertaan, PPKASN hanya mengirimkan peserta ke instansi lain dan menerima hasil pelatihan untuk dilaporkan ke SIM Pionir. Koordinasi dengan unit-unit lain, seperti Biro Umum atau Badan Teknologi dan Informasi, juga diperlukan dalam penyediaan sarana dan dukungan teknis.

“Pada tahap pelaksanaan, metode pelatihan (swakelola, kontraktual, atau penyertaan) menentukan prosedur teknisnya. Misalnya, pelatihan swakelola dikelola internal, sementara kontraktual melibatkan vendor eksternal. Penyediaan fasilitas seperti sarana prasarana dikoordinasikan dengan Biro Umum atau Badan Teknologi dan Informasi. Selama pelatihan, administrasi seperti surat pemanggilan peserta, daftar hadir, dan memo dukungan jaringan disiapkan.” (wwc. 1 Juli 2025, IP 1)

IP 2 menambahkan bahwa pada pelatihan swakelola, PPKASN memiliki kontrol penuh termasuk penerbitan sertifikat secara mandiri tanpa harus mengunggah dokumen tambahan ke sistem. Sebaliknya, untuk pelatihan kontraktual dan penyertaan, sertifikat eksternal wajib diunggah ke Pionir sebagai bagian dari dokumentasi resmi.

“Dalam tahap pelaksanaan pengembangan kompetensi, penyelenggara (dalam hal ini tim PPKASN) melakukan serangkaian tahapan yang disesuaikan dengan jenis pelatihan yang dilaksanakan. Jika pelatihan bersifat swakelola, penyelenggara bertanggung jawab penuh atas pelaksanaannya, termasuk mengatur pengajar (meskipun bisa berasal dari luar) dan menerbitkan sertifikat secara mandiri tanpa perlu mengunggah dokumen tambahan. Untuk jenis penyertaan, peran penyelenggara lebih terbatas pada koordinasi dengan instansi luar yang menyelenggarakan pelatihan, sementara PPKASN hanya mengirimkan peserta dan melaporkan hasilnya ke sistem Pionir. Sedangkan untuk pelatihan kontraktual, pelaksanaannya melibatkan kerja sama dengan vendor, di mana PPKASN bertugas memastikan pelatihan berjalan sesuai kesepakatan dan melaporkan hasilnya.” (wwc. 1 Juli 2025, IP 2)

Fungsi pelaporan pada tahap pelaksanaan pun menjadi lebih kompleks dengan adanya pelaporan pelatihan mandiri seperti PSPKM

dan PSPKU. Dalam PSPKU, PIC Unit Kerja melakukan input data kegiatan ke SIM Pionir dan mengunggah dokumen pendukung seperti surat tugas, presensi, dan sertifikat. Tim verifikator PPKASN bertugas memeriksa data tersebut sebelum Kepala PPKASN memberikan persetujuan akhir. Setelah disetujui, sertifikat digital dapat digenerate oleh PIC dan diunduh langsung oleh peserta. Prosedur ini menggambarkan ekosistem pelaksanaan pelatihan yang tidak hanya fokus pada kegiatan fisik pelatihan, tetapi juga pada kelengkapan dan keabsahan administratif yang terdigitalisasi.

Namun, pelaksanaan pelatihan tidak selalu berjalan tanpa hambatan. IK 1 menjelaskan bahwa perubahan jadwal dan benturan kegiatan menjadi tantangan utama. Solusinya adalah dengan menunjuk *time keeper*, menetapkan pengawas pembelajaran, dan memastikan kehadiran penyelenggara selama pelaksanaan untuk melakukan intervensi bila diperlukan.

“Kendala utama adalah manajemen waktu dan perubahan jadwal. Solusinya dengan menunjuk *time keeper*, pengawas pembelajaran, dan memastikan penyelenggara hadir selama pelatihan berlangsung.” (wwc. 1 Juli 2025, IK 1)

IP 1 menyampaikan bahwa beban kerja yang tinggi saat pelatihan dilakukan berurutan dapat menyebabkan penundaan pelaporan jam pelajaran (JP) dan penerbitan sertifikat. Di samping itu, sistem Pionir terkadang mengalami kendala teknis seperti *error server*.

“Beban kerja tinggi saat pelatihan berlangsung berurutan membuat pelaporan JP dan penerbitan sertifikat terlewat. Sistem Pionir juga kadang mengalami *error server*.” (wwc. 1 Juli 2025, IP 1)

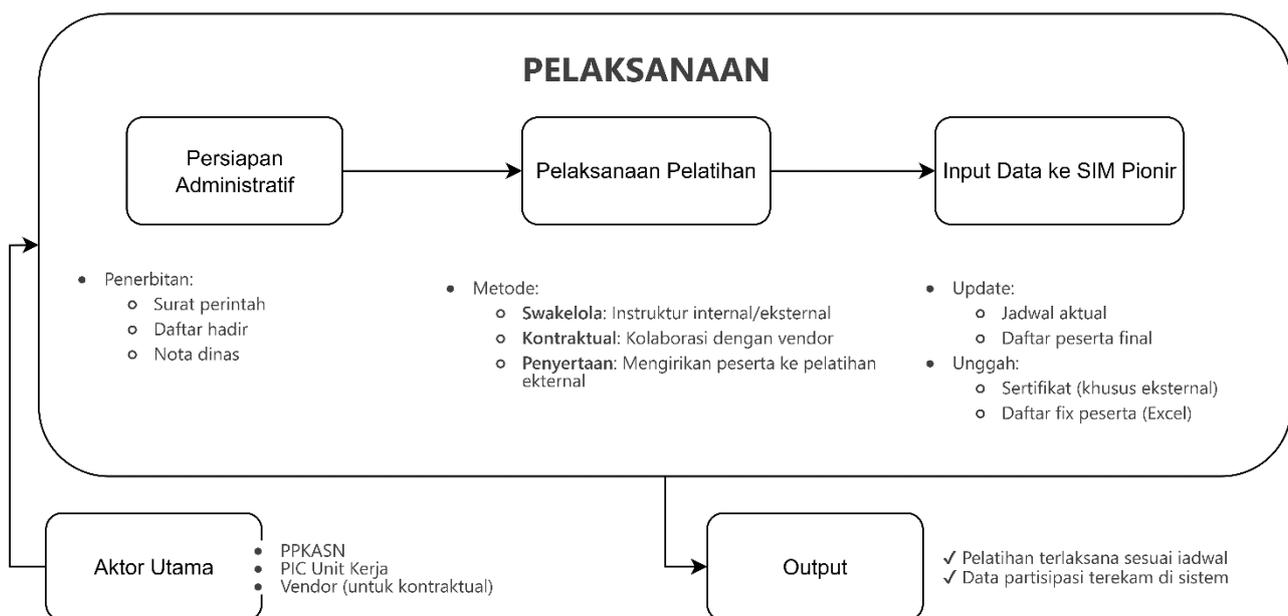
Sementara itu, IP 2 menyatakan bahwa penggunaan format template yang berubah-ubah dalam sistem menjadi kendala tersendiri karena memperlambat proses administratif. Selain itu, ketidaksinkronan antara pelaporan anggaran dan proses sertifikasi juga menyebabkan keterlambatan pelaporan ke Pionir.

“Format input yang mengharuskan penggunaan template baru untuk setiap pelatihan membuat proses administrasi

jadi lambat. Selain itu, pelaporan anggaran sering tidak sinkron dengan proses sertifikasi, menyebabkan keterlambatan *submit* di Pionir.” (wvc. 1 Juli 2025, IP 2)

Secara keseluruhan, hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa tahap pelaksanaan pengembangan kompetensi di Kemensetneg telah dikelola secara sistematis dengan dukungan teknologi digital melalui SIM Pionir. Sistem ini memperkuat akuntabilitas administratif sekaligus mempercepat proses dokumentasi pelatihan. Meskipun masih terdapat beberapa tantangan teknis dan operasional, SIM Pionir menunjukkan peran vital sebagai platform pelatihan berbasis sistem informasi yang mampu mengintegrasikan data pelatihan dan proses administratif.

b. Display Data



Gambar 4. 4 Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Berbasis SIM Pionir

c. Kesimpulan Sementara

Berdasarkan hasil reduksi data, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi di lingkungan Kementerian Sekretariat Negara (Kemensetneg) telah dilakukan secara sistematis dan berbasis digital melalui pemanfaatan Sistem Informasi

Manajemen (SIM) Pionir. Tahapan pelaksanaan ini tidak hanya menekankan pada efektivitas operasional dan ketepatan waktu, tetapi juga pada kelengkapan administrasi dan integrasi data pelatihan. Pelatihan diselenggarakan dalam berbagai bentuk, seperti swakelola, kontraktual, dan penyertaan, masing-masing dengan prosedur pelaksanaan yang berbeda. SIM Pionir berperan penting dalam memantau progres pelatihan, mencatat kehadiran, mengelola dokumen, dan menerbitkan sertifikat secara otomatis. Fitur dashboard, input data, dan validasi dokumen dalam SIM Pionir terbukti membantu efisiensi serta meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pelatihan.

Namun demikian, pelaksanaan pelatihan tidak lepas dari berbagai kendala, baik teknis maupun administratif. Beberapa hambatan yang diidentifikasi mencakup perubahan jadwal, beban kerja tinggi, gangguan sistem seperti error server, serta ketidaksinkronan antara pelaporan anggaran dan proses sertifikasi. Selain itu, penggunaan format input yang tidak konsisten dalam SIM Pionir juga memperlambat proses administrasi. Meski begitu, berbagai solusi telah diterapkan oleh PPKASN, seperti penunjukan time keeper, keterlibatan pengawas pembelajaran, serta kehadiran penyelenggara secara langsung selama kegiatan. Hal ini menunjukkan adanya komitmen kuat untuk menjaga kualitas pelaksanaan pelatihan sekaligus mengoptimalkan fungsi SIM Pionir sebagai sistem pendukung utama.

c. Evaluasi Pengembangan Kompetensi berbasis sistem informasi manajemen Pionir di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara.

a. Reduksi Data

Tahap evaluasi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi di Kemensetneg dilakukan secara bertahap dan sistematis, mengikuti model Kirkpatrick yang mencakup evaluasi Level 1 (reaksi), Level 2 (pembelajaran), dan untuk pelatihan strategis bahkan

hingga Level 3 (perilaku). Evaluasi Level 1 dilakukan segera setelah pelatihan selesai melalui penyebaran kuesioner kepada peserta. Kuesioner ini mencakup aspek-aspek seperti kualitas pengajar, kelayakan materi, kelengkapan sarana, serta kinerja penyelenggara. Hasil evaluasi ini kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk grafik, yang digunakan sebagai dasar penyusunan laporan evaluasi pelatihan. Untuk pelatihan yang lebih berdampak seperti Latsar atau PKP, penyelenggara juga melakukan evaluasi Level 2 menggunakan pre-test dan post-test guna mengukur seberapa besar peningkatan kompetensi peserta. Dalam beberapa pelatihan yang dinilai strategis atau akan direplikasi di tahun berikutnya, evaluasi bahkan dilanjutkan hingga Level 3, yang dilakukan beberapa bulan setelah pelatihan dengan melibatkan pihak ketiga. Namun demikian, pelaksanaan evaluasi Level 3 ini masih menghadapi sejumlah kendala teknis dan administratif.

“Evaluasi dilakukan hingga level 2 Kirkpatrick melalui pre-post test. Untuk pelatihan tertentu, evaluasi level 3 dilakukan 3 bulan pasca pelatihan oleh pihak ketiga (kontraktual/penyertaan).” (wvc. 1 Juli 2025, IK 1)

“Evaluasi Level 1 dilakukan dengan menyebar kuesioner ke peserta, mencakup aspek pengajar, materi, sarana, dan penyelenggara. Hasil evaluasi diolah menjadi grafik dan digunakan untuk menyusun laporan evaluasi pelatihan.” (wvc. 1 Juli 2025, IP 1)

“Evaluasi Level 1 dilakukan segera setelah pelatihan selesai, sementara Level 2 dan 3 dilakukan beberapa bulan kemudian, terutama untuk pelatihan-pelatihan strategis seperti Latsar atau PKP. Data dikumpulkan melalui kuesioner lanjutan dan dianalisis oleh tim khusus.” (wvc. 1 Juli 2025, IP 2)

Penyelenggara menggunakan model evaluasi Kirkpatrick sebagai kerangka utama pengukuran efektivitas pelatihan. Evaluasi Level 1 digunakan hampir dalam seluruh pelatihan sebagai evaluasi dasar. Level 2 dan Level 3 dilakukan secara selektif pada pelatihan yang dianggap berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi atau memiliki rencana pengulangan di masa depan. Hal ini

menandakan adanya kesadaran akan pentingnya pendekatan evaluasi berjenjang dalam pengukuran hasil pelatihan, meskipun penerapannya masih dibatasi oleh sumber daya dan kompleksitas administratif.

“Menggunakan model Kirkpatrick, dengan beberapa pelatihan mencapai level 2–3 terutama untuk pelatihan yang akan diulang tahun berikutnya.” (wvc. 1 Juli 2025, IK 1)

“Model evaluasi yang diterapkan adalah Kirkpatrick Level 1 sampai dengan Level 3, tergantung jenis dan tujuan pelatihannya.” (wvc. 1 Juli 2025, IP 1)

“Model evaluasi yang digunakan mencakup empat level dalam pendekatan Kirkpatrick, namun implementasi umumnya hingga level 3 untuk pelatihan yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja.” (wvc. 1 Juli 2025, IP 2)

Berdasarkan observasi dan dokumentasi, tahap evaluasi diintegrasikan ke dalam sistem SIM Pionir hanya pada bagian laporan akhir berupa grafik dan skor penilaian. Sistem ini tidak mengakomodasi unggahan formulir kuesioner peserta atau dokumen evaluasi mentah lainnya. PPKASN sebagai penyelenggara hanya mengunggah hasil olahan evaluasi ke dalam sistem jika dibutuhkan untuk pelaporan internal. Dengan kata lain, sistem belum sepenuhnya digunakan untuk otomatisasi seluruh proses evaluasi, melainkan hanya sebagai sarana rekapitulasi data akhir. Evaluasi Level 1 umumnya dilakukan secara manual, diolah dalam spreadsheet atau alat analisis lain sebelum dilaporkan melalui SIM Pionir.

“Hanya membutuhkan surat-menyurat untuk evaluasi pasca pelatihan. Formulir evaluasi tidak diunggah ke SIM Pionir.” (wvc. 1 Juli 2025, IK 1)

“Dokumen mentah tidak diunggah, namun hasil evaluasi dalam bentuk grafik atau skala penilaian dirangkum dan dilaporkan melalui sistem.” (wvc. 1 Juli 2025, IP 1)

“Yang dimasukkan ke sistem hanya hasil olahan evaluasi berupa skor atau grafik, bukan formulir atau dokumen isian peserta.” (wvc. 1 Juli 2025, IP 2)

Sebagian besar data evaluasi tidak diinput secara langsung ke dalam sistem SIM Pionir. Penyelenggara hanya mengunggah data

yang telah diringkas atau diolah, seperti grafik capaian atau ringkasan skor hasil evaluasi. Evaluasi individual terhadap peserta tetap disimpan secara terpisah. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan fungsi SIM Pionir yang belum dirancang sebagai platform evaluasi penuh, tetapi lebih sebagai alat dokumentasi administratif untuk pelaporan agregat pelatihan.

“Tidak ada data yang perlu diinput untuk tahap evaluasi.”
(wvc. 1 Juli 2025, IK 1)

“SIM Pionir tidak mewajibkan input data evaluasi secara detail, melainkan hanya laporan akhir atau hasil agregat evaluasi yang bisa diunggah jika diperlukan.” (wvc. 1 Juli 2025, IP 1)

“Data evaluasi individual tidak diinput ke Pionir. Sistem hanya menampung laporan keseluruhan jika pelatihan memang mencantumkan tahap evaluasi dalam prosesnya.”
(wvc. 1 Juli 2025, IP 2)

Pelaksanaan evaluasi juga tidak terlepas dari kendala. Evaluasi Level 1 relatif mudah dilaksanakan karena dilakukan langsung setelah pelatihan. Namun, tantangan besar muncul dalam pelaksanaan evaluasi Level 3, yang dilakukan beberapa bulan setelah pelatihan. Kesulitan terbesar adalah menghubungi peserta atau atasan mereka yang telah berpindah unit. Selain itu, partisipasi dalam evaluasi jangka panjang cenderung rendah karena peserta tidak lagi memiliki urgensi terhadap pelatihan yang telah lama selesai. Ini berdampak pada kualitas dan kelengkapan data evaluasi jangka panjang.

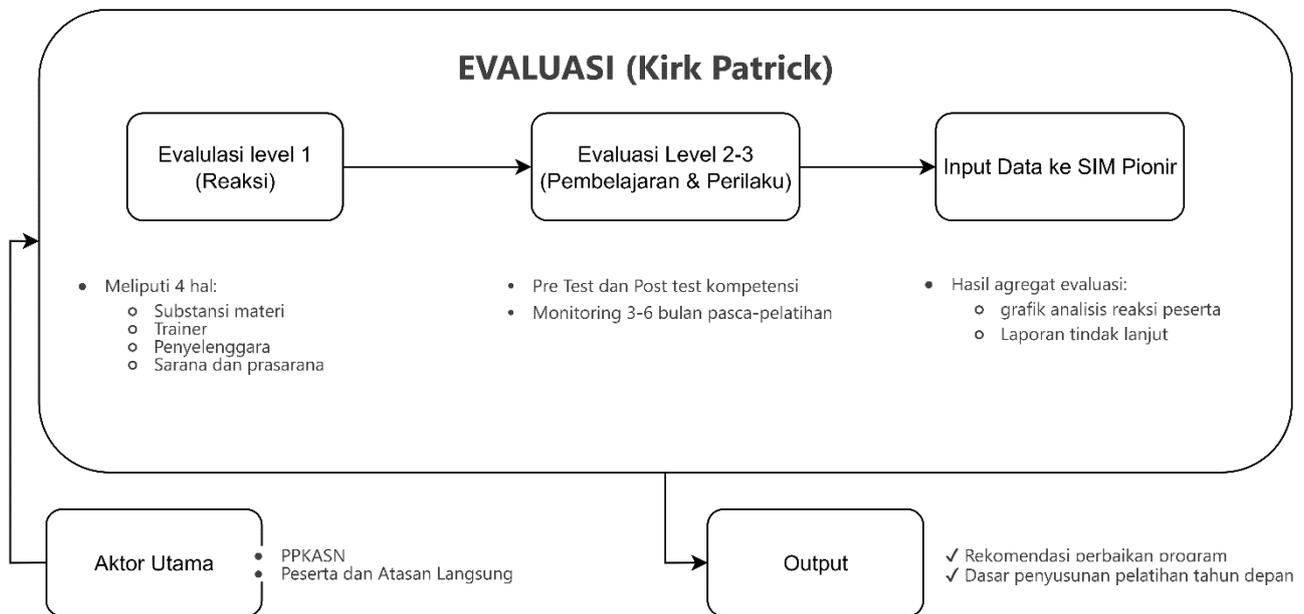
“Kendala utama terjadi pada evaluasi pasca pelatihan (level 3) karena jarak waktu dan kesulitan menghubungi peserta.”
(wvc. 1 Juli 2025, IK 1)

“Evaluasi Level 1 mudah dikumpulkan karena dilakukan segera. Namun evaluasi pasca pelatihan (6–12 bulan) sulit dilakukan karena peserta sulit dihubungi atau atasan mereka sudah berpindah unit.” (wvc. 1 Juli 2025, IP 1)

“Kendala utama adalah kesulitan mengumpulkan kuesioner dari peserta dan atasannya untuk evaluasi jangka panjang. Selain itu, partisipasi dalam evaluasi pasca sering rendah

karena pelatihan telah lama selesai.” (wvc. 1 Juli 2025, IP 2)

b. Display Data



Gambar 4. 5 Evaluasi Pengembangan Kompetensi Berbasis SIM Pionir

c. Kesimpulan Sementara

Berdasarkan hasil reduksi data, evaluasi pengembangan kompetensi di Kemensetneg telah menerapkan pendekatan berjenjang menggunakan model Kirkpatrick, yang mencakup Level 1 (reaksi), Level 2 (pembelajaran), dan pada pelatihan strategis tertentu hingga Level 3 (perilaku). Evaluasi Level 1 dilakukan secara luas melalui kuesioner pasca pelatihan, sedangkan Level 2 diterapkan dalam bentuk pre-test dan post-test pada pelatihan seperti Latsar atau PKP. Evaluasi Level 3 dilakukan secara selektif, terutama pada pelatihan yang memiliki dampak jangka panjang dan berpotensi direplikasi, namun pelaksanaannya melibatkan pihak ketiga dan masih dihadapkan pada sejumlah kendala. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pendekatan evaluasi telah sistematis dan berbasis teori,

penerapannya masih bergantung pada sumber daya dan kompleksitas program pelatihan.

Dari sisi dukungan teknologi, SIM Pionir belum sepenuhnya digunakan untuk mengelola seluruh proses evaluasi secara menyeluruh. Sistem ini hanya menampung laporan evaluasi akhir dalam bentuk grafik atau skor, sementara data mentah seperti formulir isian peserta tetap dikelola secara manual di luar sistem. Hambatan lain yang ditemukan adalah rendahnya partisipasi dalam evaluasi jangka panjang (Level 3), terutama karena kesulitan dalam menjangkau peserta atau atasan yang telah berpindah unit. Meskipun demikian, upaya evaluasi yang telah berjalan tetap mencerminkan komitmen Kemensetneg untuk meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi ASN melalui pendekatan yang sistematis, meski masih memerlukan penguatan pada sisi integrasi sistem informasi dan keberlanjutan evaluasi pasca pelatihan.

C. Temuan Penelitian

a. Perencanaan Pengembangan Kompetensi berbasis sistem informasi manajemen Pionir di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di lingkungan Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (PPKASN) Kementerian Sekretariat Negara, ditemukan bahwa tahap perencanaan pengembangan kompetensi ASN telah dilakukan secara sistematis, terkoordinasi, dan berbasis data, dengan dukungan pemanfaatan teknologi melalui Sistem Informasi Manajemen Pionir. Proses ini melibatkan berbagai pihak internal seperti Biro SDM sebagai pengolah hasil asesmen kompetensi dan penyusun analisis kebutuhan pelatihan (TNA), serta PPKASN sebagai pelaksana utama pelatihan. Koordinasi antarunit menjadi krusial dalam menjamin program pelatihan yang disusun selaras dengan kebutuhan aktual organisasi dan arah kebijakan peningkatan kapasitas ASN.

Perencanaan diawali dari pelaksanaan rapat kerja tahunan yang menghasilkan pemetaan kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil TNA dan asesmen kompetensi. Data TNA diperoleh melalui kuesioner ke seluruh unit kerja, ditindaklanjuti dengan observasi dan permintaan khusus dari unit berdasarkan hasil asesmen individual yang dilakukan oleh tim asesor Biro SDM. Proses ini memastikan bahwa pelatihan yang dirancang bukan hanya bersifat rutin, melainkan benar-benar menjawab kebutuhan kompetensi teknis, manajerial, dan akademik ASN.

Jenis pengembangan kompetensi yang direncanakan terbagi menjadi pelatihan teknis, struktural, dan penunjang, serta bentuk pengembangan non-pelatihan seperti pendidikan formal (S1, S2, S3), seminar, short course, MOOCs, hingga Community of Practice (CoP). Penyusunan program memperhatikan kalender tahunan agar tidak terjadi benturan jadwal antar Pokja. Seluruh data perencanaan kemudian dimasukkan ke dalam SIM Pionir, mencakup detail kegiatan, metode pelaksanaan, anggaran, jumlah jam pelajaran (JP), dan target peserta. Selain itu, dokumen pendukung seperti Kerangka Acuan Kegiatan (KAK) dan Term of Reference (ToR) juga diunggah dalam sistem untuk mempermudah proses verifikasi.

Hasil observasi menunjukkan bahwa sistem SIM Pionir memberikan struktur digitalisasi perencanaan yang lebih tertib melalui template Excel yang wajib diunggah sebagai input data peserta pelatihan. Template tersebut mencakup nama peserta, NIP, jenis pelatihan, serta jumlah JP. Proses ini tidak hanya mempermudah pencatatan, namun juga membangun transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan program pelatihan.

Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya tantangan dalam perencanaan, terutama dalam aspek kepesertaan dan pengelolaan dokumen digital. Salah satu kendala yang dominan adalah pembatalan mendadak dari peserta yang telah mendaftar karena prioritas pekerjaan. Untuk mengantisipasinya, PPKASN menyiapkan stand-by list atau daftar cadangan peserta yang telah dikonfirmasi sebelumnya. Selain itu, kendala teknis juga ditemukan dalam proses unggah dokumen ke SIM

Pionir, khususnya ketika sistem hanya menerima format file ZIP atau tautan, yang memperberat beban kerja staf administrasi, terutama saat harus menyatukan dokumen sertifikat dalam jumlah besar.

Secara keseluruhan, tahap perencanaan pengembangan kompetensi ASN di Kemensetneg menunjukkan adanya integrasi antara pendekatan manajerial berbasis analisis kebutuhan dan sistem informasi manajemen digital, yang menjadi kekuatan utama dalam penyelenggaraan program pelatihan yang lebih efektif, terukur, dan terdokumentasi. Namun, penyempurnaan aspek teknis seperti fleksibilitas format dokumen serta optimalisasi komunikasi lintas unit masih diperlukan guna meningkatkan efisiensi perencanaan secara menyeluruh.

b. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi berbasis sistem informasi manajemen Pionir di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di lingkungan Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (PPKASN) Kementerian Sekretariat Negara, ditemukan bahwa tahap pelaksanaan pengembangan kompetensi telah dikelola secara sistematis, terstruktur, dan berbasis teknologi digital melalui pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen (SIM) Pionir. Pelaksanaan ini tidak hanya bersifat eksekutorial, tetapi juga mencerminkan kualitas koordinasi lintas unit, efektivitas manajemen waktu, serta keterpaduan antara proses teknis dan administratif.

Penyelenggaraan pelatihan dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah disusun dalam kalender akademik tahunan. Untuk menjaga ketepatan waktu dan kelancaran pelaksanaan, PPKASN menerapkan mekanisme time management melalui penunjukan time keeper, pengawas pembelajaran, serta kehadiran langsung penyelenggara di setiap pelatihan. Hal ini menunjukkan adanya perhatian serius terhadap kendali mutu pelatihan di lapangan, baik dalam moda klasikal maupun non-klasikal.

Dari sisi teknis, SIM Pionir telah dimanfaatkan secara aktif dalam tahap pelaksanaan pelatihan. Sistem ini mendukung pengunggahan

dokumen pelaksanaan seperti surat tugas, daftar hadir, dan sertifikat, serta memberikan fitur dashboard untuk memantau progres pelatihan secara real-time. Selain itu, sistem ini memfasilitasi pelaporan mandiri oleh unit kerja melalui program seperti PSPKM dan PSPKU, dengan mekanisme verifikasi dan persetujuan berjenjang, sehingga memperkuat akuntabilitas dalam manajemen pelatihan.

Jenis pelatihan yang dilaksanakan—baik swakelola, kontraktual, maupun penyertaan—memiliki prosedur pelaksanaan yang berbeda. Dalam pelatihan swakelola, PPKASN bertanggung jawab penuh atas keseluruhan proses, termasuk penerbitan sertifikat tanpa perlu unggahan dokumen tambahan. Untuk pelatihan kontraktual dan penyertaan, pelaporan dilakukan dengan unggahan sertifikat eksternal dan dokumen pendukung ke SIM Pionir. Proses ini menuntut koordinasi antarpihak, terutama dengan Biro Umum dan unit teknologi informasi, guna memastikan kelancaran sarana dan infrastruktur pelatihan.

Namun, pelaksanaan pelatihan juga menghadapi berbagai tantangan. Kendala yang sering muncul antara lain perubahan jadwal secara mendadak, benturan kegiatan, beban kerja tinggi saat pelatihan beruntun, error server pada SIM Pionir, hingga perubahan format template sistem yang memperlambat pelaporan. Selain itu, ketidaksinkronan antara pelaporan anggaran dan proses sertifikasi juga turut memengaruhi kelancaran pelaporan data ke sistem.

Meskipun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN di Kemensetneg telah didukung oleh tata kelola yang responsif dan teknologi sistem informasi yang adaptif. SIM Pionir terbukti menjadi platform yang strategis dalam mendorong efisiensi pelaksanaan pelatihan, mempercepat proses dokumentasi, dan meningkatkan transparansi serta akurasi pelaporan. Upaya PPKASN dalam mengintegrasikan aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi secara digital menandakan adanya transformasi manajemen pelatihan menuju arah yang lebih modern, terukur, dan berorientasi hasil.

c. Evaluasi Pengembangan Kompetensi berbasis sistem informasi manajemen Pionir di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di lingkungan Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (PPKASN) Kementerian Sekretariat Negara, ditemukan bahwa tahap evaluasi pengembangan kompetensi telah dilaksanakan secara sistematis dengan mengacu pada model evaluasi empat level yang dikembangkan oleh Donald L. Kirkpatrick. Dalam praktiknya, penyelenggara secara rutin melaksanakan evaluasi Level 1 (reaksi) dan Level 2 (pembelajaran), sedangkan Level 3 (perilaku) hanya diterapkan pada jenis pelatihan strategis seperti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) atau Pelatihan Dasar (Latsar) yang berdampak langsung terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai. Evaluasi Level 1 dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada peserta setelah pelatihan selesai, mencakup penilaian terhadap kualitas pengajar, relevansi materi, efektivitas penyelenggaraan, dan kelayakan fasilitas. Data yang diperoleh kemudian diolah secara manual, diringkas dalam bentuk grafik atau skor penilaian, dan digunakan sebagai dasar penyusunan laporan evaluasi pelatihan. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya pengukuran hasil pelatihan secara obyektif dan berbasis data.

Sementara itu, pada pelatihan yang lebih berdampak dan terencana untuk direplikasi di tahun-tahun berikutnya, PPKASN juga menyelenggarakan evaluasi Level 2 menggunakan metode pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan kompetensi peserta secara kuantitatif. Bahkan, untuk pelatihan tertentu yang sangat strategis, evaluasi Level 3 dilaksanakan dengan bantuan pihak ketiga beberapa bulan setelah pelatihan, untuk mengidentifikasi sejauh mana perubahan perilaku peserta terjadi di tempat kerja. Meskipun demikian, penerapan evaluasi Level 3 ini masih terbatas akibat tantangan administratif seperti kesulitan dalam menindaklanjuti peserta yang telah berpindah unit, rendahnya tingkat respons partisipan, serta keterbatasan waktu dan sumber daya.

Dari sisi teknologi, SIM Pionir saat ini belum sepenuhnya mendukung proses evaluasi secara menyeluruh dan otomatis. Sistem hanya digunakan untuk mengunggah hasil olahan akhir evaluasi berupa grafik dan laporan rekapitulasi, sedangkan data mentah seperti kuesioner individual peserta tidak diinput langsung ke dalam sistem. Dengan kata lain, SIM Pionir saat ini berperan lebih sebagai alat dokumentasi administratif daripada sebagai sistem evaluasi berbasis teknologi yang terintegrasi secara end-to-end. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun SIM Pionir telah memberi kontribusi dalam menyusun laporan pelatihan berbasis data, perannya dalam mendukung kegiatan evaluasi masih terbatas dan belum mencakup seluruh tahapan dan instrumen pengukuran hasil pelatihan.

Di sisi lain, aspek tantangan operasional juga masih menjadi isu penting. Evaluasi Level 1 relatif mudah dilaksanakan karena bersifat langsung dan partisipatif. Namun, pelaksanaan evaluasi Level 3 menghadapi kendala signifikan, terutama dalam aspek teknis pelacakan peserta dan atasan mereka yang sudah tidak berada di unit semula, serta tingkat partisipasi yang rendah karena kurangnya urgensi setelah pelatihan selesai. Kendala-kendala ini berdampak pada keakuratan dan kelengkapan data evaluasi, khususnya untuk pelatihan jangka panjang yang membutuhkan follow-up pasca kegiatan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengembangan kompetensi di PPKASN Kemensetneg telah dilakukan secara berjenjang dan mengarah pada pendekatan evidence-based, namun masih memerlukan penguatan pada aspek integrasi sistem informasi, otomasi pengumpulan data, serta kesinambungan evaluasi jangka panjang. Untuk mencapai evaluasi pelatihan yang lebih efektif dan akuntabel, perlu dilakukan pengembangan fitur evaluasi pada SIM Pionir agar dapat menampung seluruh data evaluasi pelatihan secara komprehensif dan real-time.

D. Pembahasan

Pada sub bab pembahasan ini, peneliti melakukan penyesuaian terhadap temuan saat penelitian dengan sub fokus penelitian berdasarkan teori yang ada. Pembahasan ini diperoleh dari hasil observasi/pengamatan, wawancara, dan studi dokumentasi.

a. **Perencanaan Pengembangan Kompetensi berbasis sistem informasi manajemen Pionir di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara.**

Pengembangan kompetensi di Kemensetneg dilakukan melalui kolaborasi antarunit, dengan Biro SDM bertugas menganalisis kebutuhan pelatihan, sementara PPKASN berperan sebagai pelaksana teknis. Proses ini didukung oleh unit pendukung seperti Biro Umum yang menyediakan sarana prasarana, serta dibagi dalam Kelompok Kerja (Pokja) sesuai fokusnya mulai dari perencanaan, pelatihan teknis, hingga kepemimpinan. Terdapat tiga model pelatihan yang diterapkan: (1) swakelola (PPKASN sebagai penyelenggara utama), (2) penyertaan (berkoordinasi dengan instansi eksternal), dan (3) kontraktual (kemitraan dengan vendor). Struktur ini menunjukkan adanya pembagian peran yang sistematis dalam pengembangan SDM. Temuan tersebut sejalan dengan konsep staffing dalam manajemen menurut Afandi⁸⁰, yang menekankan bahwa penempatan dan pengembangan SDM harus terencana untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi staffing tidak hanya terbatas pada rekrutmen, tetapi mencakup analisis kebutuhan (Biro SDM), penyesuaian kompetensi dengan jabatan (peran PPKASN dan Pokja), serta penyediaan dukungan sistem (Biro Umum). Teori ini memperkuat bahwa mekanisme di Kemensetneg telah menerapkan prinsip staffing secara holistik, mulai dari perencanaan hingga evaluasi pelatihan.

Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara (Kemensetneg) menyelenggarakan pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui tiga

⁸⁰ Pandi Afandi. *Op. Cit.*, hlm. 1.

bentuk utama. Pertama, pelatihan yang mencakup pelatihan teknis untuk meningkatkan keterampilan spesifik jabatan (seperti pelatihan tata naskah dinas dan keprotokolan), pelatihan struktural/kepemimpinan (seperti Latsar bagi CPNS) untuk penguatan dasar pemerintahan, serta pelatihan penunjang (contohnya P4G) sebagai persiapan studi lanjut. Kedua, pendidikan formal berupa beasiswa atau tugas belajar jenjang S1, S2, dan S3 baik di dalam maupun luar negeri. Ketiga, pengembangan non-pelatihan seperti detasering, magang, short course, seminar, MOOCs (Massive Open Online Courses), Community of Practice (COP), dan benchmarking yang bertujuan memperluas wawasan dan keterampilan praktis. Seluruh program ini dikelola oleh PPKASN untuk memastikan keselarasan antara kebutuhan organisasi, perkembangan karier ASN, serta peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan akademik. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Irawati yang menekankan bahwa pengembangan kompetensi ASN dapat diwujudkan melalui pendidikan formal (S1/S2/S3) serta pelatihan klasikal dan non-klasikal.⁸¹

Proses perencanaan pengembangan kompetensi di Kemensetneg diawali oleh Kelompok Kerja (Pokja) PPKASN melalui penyusunan kalender akademik tahunan yang mencakup penentuan jenis pelatihan, jadwal, kurikulum, dan mekanisme seleksi peserta. Tahap perencanaan diawali dengan rapat tahunan untuk menentukan program prioritas berdasarkan Training Needs Analysis (TNA) yang disusun melalui kuesioner ke unit kerja dan observasi lapangan. Hasil TNA ini kemudian diverifikasi dengan mempertimbangkan ketersediaan anggaran, narasumber, dan persetujuan pimpinan. Proses ini melibatkan tim perencana seperti Pak Zeno, Bu Ulfina, dan Pak Adi, serta memperhatikan hasil asesmen kompetensi dari Biro SDM yang menunjukkan kebutuhan spesifik pegawai. Data peserta yang telah ditentukan kemudian dimasukkan ke dalam sistem SIM Pionir untuk memastikan kelancaran administrasi pelatihan. Temuan tersebut sejalan dengan konsep perencanaan menurut Mulyono yang menyatakan bahwa perencanaan

⁸¹ Elly Irawati, dkk., *Op. Cit.*, hlm. 4–5.

merupakan proses penyusunan langkah-langkah terstruktur untuk mencapai tujuan dengan sumber daya yang terbatas.⁸² Dalam konteks pengembangan kompetensi di Kemensetneg, hal ini tercermin dari penyusunan TNA sebagai dasar perencanaan, pembagian tugas antar-Pokja, serta penjadwalan yang sistematis untuk menghindari benturan kegiatan. Keterlibatan berbagai pihak seperti Biro SDM, tim perencana, dan pimpinan organisasi juga sesuai dengan prinsip Mulyono bahwa perencanaan efektif harus melibatkan masukan dan komitmen dari seluruh stakeholders.

Kemudian proses perencanaan pengembangan kompetensi di Kemensetneg terdapat penyusunan Training Needs Analysis (TNA) melalui metode survei kuesioner dan Focus Group Discussion (FGD) yang melibatkan seluruh unit kerja. Hasil kuesioner dikumpulkan dan diverifikasi melalui diskusi daring untuk memastikan akurasi kebutuhan pelatihan, baik dari sisi individu maupun jabatan. Namun, proses pengolahan data TNA masih dilakukan secara manual oleh tim perencana karena belum terotomasi sepenuhnya dalam sistem SIM Pionir. Meskipun beberapa fitur pelatihan telah diuji coba dalam sistem, dukungan teknis dari tim IT masih diperlukan untuk mencapai otomatisasi penuh. Hasil TNA ini kemudian menjadi dasar penyusunan program pelatihan tahunan, termasuk penentuan kurikulum, jadwal, dan mekanisme seleksi peserta, yang keseluruhannya dirancang untuk memenuhi kebutuhan strategis organisasi. Temuan ini selaras dengan pandangan Septiani yang menekankan pentingnya perencanaan pelatihan berbasis analisis kebutuhan (TNA) untuk mencapai efektivitas program. Pertama, TNA melalui survei/FGD memenuhi prinsip mengenali kebutuhan pelatihan secara holistik, baik level individu maupun jabatan. Kedua, proses verifikasi dan pengolahan data manual (meski belum terotomasi) mencerminkan upaya memastikan tujuan pelatihan tercapai dengan dasar yang terukur. Ketiga, meski menghadapi kendala teknis, integrasi sebagian fitur ke SIM Pionir menunjukkan langkah peningkatan efisiensi sesuai

⁸² Sularso Mulyono, dkk., *Op. Cit.*, hlm. 52.

prinsip Septiani bahwa perencanaan harus mengoptimalkan sumber daya. Terakhir, penyesuaian program berdasarkan TNA menjawab dinamika organisasi, sebagaimana Septiani menyatakan perlunya pelatihan menyesuaikan perkembangan organisasi.⁸³

b. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi berbasis sistem informasi manajemen Pionir di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara

Pada tahap pelaksanaan pengembangan kompetensi, PPKASN memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana dengan fokus utama pada time management dan pengawasan proses. Jadwal yang telah difinalisasi dalam kalender akademik menjadi pedoman, sementara time keeper bertugas mengatur alokasi waktu narasumber dan peserta. Pengawas pembelajaran memantau metode klasikal maupun non-klasikal, dan penyelenggara hadir langsung untuk memastikan kelancaran acara. Hal ini sejalan dengan konsep *actuating* menurut Suhardi, di mana rencana diwujudkan melalui arahan dan motivasi agar setiap pihak menjalankan perannya secara optimal.⁸⁴

Pelaksanaan pelatihan didasarkan pada metode yang dipilih (swakelola, kontraktual, atau penyertaan), yang menentukan prosedur teknisnya. Misalnya, pelatihan swakelola dikelola internal, sementara kontraktual melibatkan vendor eksternal dengan PPKASN memastikan kesesuaian dengan kesepakatan. Fasilitas seperti sarana prasarana dikoordinasikan dengan unit terkait, sedangkan administrasi (daftar hadir, sertifikat, dan dokumen pendukung) disiapkan sesuai kebutuhan. Proses ini mencerminkan pelaksanaan diklat sebagai bagian dari *actuating* menurut Nur, di mana implementasi rencana harus dikelola dengan baik untuk mencapai hasil optimal.⁸⁵ Dalam sistem PIONIR, data pelaksanaan pelatihan wajib diinput, termasuk identitas kegiatan, jadwal harian, materi, narasumber, dan peserta. Untuk pelatihan kontraktual atau penyertaan,

⁸³ Septiana Septiani, dkk., *Op. Cit.*, hlm. 38.

⁸⁴ Dwi Suhardi, *Op. Cit.*, hlm. 152–153.

⁸⁵ Abdul Muis Nur, dkk. *Op. Cit.*, hlm. 4.

sertifikat dari pihak eksternal harus diunggah sebagai bukti, sedangkan swakelola tidak memerlukannya karena sertifikat diterbitkan internal. Validasi data sebelum penyimpanan akhir menjadi kunci akuntabilitas. Tahap ini memperkuat prinsip *actuating*, di mana koordinasi dan dokumentasi yang rapi menjamin transparansi dan keberhasilan pelaksanaan rencana yang telah disusun.

c. Evaluasi Pengembangan Kompetensi berbasis sistem informasi manajemen Pionir di Pusat Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kementerian Sekretariat Negara

Evaluasi pelatihan menggunakan model Kirkpatrick telah diimplementasikan dengan variasi tingkat evaluasi, mulai dari Level 1 hingga Level 3, tergantung pada jenis dan tujuan pelatihan. Beberapa pelatihan mencapai Level 2-3, khususnya untuk pelatihan yang akan diulang pada tahun berikutnya. Evaluasi Level 1 dilakukan segera setelah pelatihan melalui kuesioner yang mencakup aspek pengajar, materi, sarana, dan penyelenggara, sementara Level 2 dilaksanakan melalui pre-post test. Untuk pelatihan strategis seperti Latsar atau PKP, evaluasi Level 3 dilakukan tiga bulan pasca-pelatihan oleh pihak ketiga dengan menggunakan kuesioner lanjutan dan dianalisis oleh tim khusus.

Hasil evaluasi kemudian diolah dalam bentuk grafik dan laporan untuk perbaikan program pelatihan. Temuan ini selaras dengan pendapat Kirkpatrick yang menyatakan bahwa model evaluasi pelatihan terdiri atas empat level (Reaksi, Pembelajaran, Perilaku, dan Hasil), dengan setiap level dirancang untuk mengukur dimensi efektivitas pelatihan dan dampaknya terhadap organisasi.⁸⁶ Implementasi hingga Level 3 dalam penelitian ini sejalan dengan pendekatan *New World Kirkpatrick Model* yang menekankan keterkaitan antara evaluasi pelatihan dengan perkembangan kompetensi/perilaku. Selain itu, temuan ini juga sesuai dengan pendapat Maulani yang mendefinisikan evaluasi sebagai proses sistematis untuk menilai suatu nilai berdasarkan standar tertentu melalui

⁸⁶ James Kirkpatrick dan Wendy K. Kirkpatrick, *Op. Cit.*, hlm. 5–10.

perbandingan dengan kriteria yang telah ditetapkan.⁸⁷ Proses evaluasi dalam penelitian ini mencerminkan langkah sistematis dalam mengukur efektivitas pelatihan, mulai dari reaksi peserta hingga perubahan perilaku, sehingga memberikan gambaran holistik tentang dampak pelatihan terhadap kinerja.

E. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menyadari masih memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya:

- a. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga yang membuat penelitian ini menjadi kurang maksimal.
- b. Keterbatasan ilmu dan pengetahuan peneliti dalam membuat tulisan ini, sehingga perlu development bagi yang ingin mengambil tema serupa.
- c. Keterbatasan informasi dan data dalam penelitian ini.
- d. Keterbatasan Akses terhadap Informan. Peneliti mungkin tidak mendapatkan akses penuh terhadap semua informan yang relevan, baik karena kesibukan, kebijakan internal lembaga, atau kerahasiaan data.

⁸⁷ Gina Maulani, dkk., *Op. Cit.*, hlm. 2.