

Mengukur Transfer Pembelajaran *Massive Open Online Course* (MOOC) dalam Pelaksanaan Tugas Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) Tipe C

Sri Asih Gahayu^{a,1,*}

^a Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto – Kementerian Kesehatan, Jl. Raya Puncak Km 90, Ciloto–Cipanas-Kabupaten Cianjur-Jawa Barat

¹ sriasihgahayu@gmail.com*

* corresponding author

ARTICLE INFO

ABSTRACT / ABSTRAK

Article history

Received:

6 Oktober 2026

Revised:

26 Oktober 2026

Accepted:

26 Oktober 2026

Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) diperlukan untuk memastikan pembelajaran daring tidak berhenti pada kelulusan, tetapi berlanjut menjadi perubahan perilaku dan hasil kerja. Artikel ini bertujuan menganalisis transfer kompetensi dan dampak Pelatihan Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) bagi Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) Tipe C berbasis *Massive Open Online Course* (MOOC) yang diselenggarakan Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto pada 2025. Evaluasi menggunakan metode *mixed methods* dengan kerangka Kirkpatrick Level 3 dan 4. Data kuantitatif diperoleh dari 48 alumni melalui kuesioner skala Likert dan diverifikasi melalui penilaian 14 atasan alumni. Data kualitatif berasal dari pertanyaan terbuka tentang faktor pendukung, hambatan, dan saran perbaikan. Hasil menunjukkan skor rata-rata alumni sebesar 4,41 dari skala 5. Seluruh responden (100%) menilai studi kasus dan contoh mudah diaplikasikan; 97,9% memahami tahapan PBJP dan mampu menyusun spesifikasi teknis, Kerangka Acuan Kerja (KAK), serta perkiraan harga sederhana; dan 95,8% lebih teliti merumuskan SPK dan mengendalikan kontrak. Pada Level 4, 89,6% menilai kualitas dokumen perencanaan meningkat, 98,0% menilai proses PBJ lebih efisien, 91,7% melihat percepatan perencanaan, 91,5% melihat kontribusi terhadap efisiensi biaya melalui OE/HPS yang lebih akurat, dan 97,9% menilai kepatuhan regulasi meningkat. Penilaian atasan mencapai rata-rata 4,79, dengan respons positif 100% pada seluruh indikator. Komitmen pimpinan, dukungan institusional, tim kerja, SOP, data harga, dan koordinasi memperkuat transfer, sedangkan beban kerja, tugas rangkap, perubahan regulasi, keterbatasan data harga, dan kesenjangan teori-praktik menjadi hambatan. Rekomendasi meliputi pengembangan MOOC menjadi model hibrida, *coaching clinic*/live Q&A, studi kasus kompleks, simulasi *end-to-end*, dan monitoring pasca pelatihan.

Post-training evaluation is essential to ensure that online learning extends beyond course completion to changes in workplace behavior and performance. This article analyzes competency transfer and the impact of the Government Procurement of Goods/Services (PBJP) Competency Training for Type C Commitment-Making Officials (PPK), delivered through a Massive Open Online Course (MOOC) by the Ciloto Center for Health Training in 2025. The evaluation employed a mixed-methods approach using Kirkpatrick Levels 3 and 4. Quantitative data were collected from 48 alumni through Likert-scale questionnaires and verified through assessments by 14 supervisors. Qualitative data were obtained from open-ended questions on supporting factors, barriers, and recommendations for improvement. The results showed an overall mean alumni score of 4.41 out of 5. All respondents (100%) found the case studies and examples easy to apply; 97.9% understood PBJP procedures and could prepare technical specifications, Terms of Reference, and simple price estimates; and 95.8% reported greater care in drafting Work Orders (SPK) and managing contracts. At Level 4, 89.6% reported improved planning document quality, 98.0% perceived greater procurement efficiency, 91.7% observed faster planning processes, 91.5% identified contributions to cost efficiency through more accurate Owner Estimates/Price Estimates (OE/HPS), and 97.9% reported improved regulatory compliance. Supervisors gave a higher mean score of 4.79, with 100% positive responses across all indicators. Leadership commitment, institutional support, teamwork, standard operating procedures, price data, and coordination facilitated transfer, while workload, multiple assignments, regulatory changes, limited price data, and theory–practice gaps posed barriers. Recommendations include developing a hybrid MOOC model, coaching clinics/live Q&A sessions, more complex case studies, end-to-end simulations, and strengthened post-training monitoring.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



Kata Kunci: MOOC, PPK Tipe C, Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Evaluasi Pasca Pelatihan, Transfer Pelatihan

Keywords: MOOC, Type C PPK, Government Procurement, Post-Training Evaluation, Training Transfer

1. Pendahuluan

Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) merupakan salah satu proses strategis dalam pengelolaan belanja negara karena berperan dalam mendukung efisiensi penggunaan anggaran, pemenuhan kebutuhan pemerintah, kualitas hasil pengadaan, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan publik (*Organisation for Economic Co-operation and Development* [OECD], 2015). Pada tahap persiapan, Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) memegang peran penting dalam mengidentifikasi kebutuhan, menyusun spesifikasi teknis atau Kerangka Acuan Kerja (KAK), menetapkan perkiraan harga, serta melaksanakan pengelolaan kontrak sesuai kewenangannya sebagaimana diatur dalam ketentuan PBJP (Republik Indonesia, 2018, sebagaimana telah diubah). Kesalahan dalam perencanaan dan persiapan pengadaan berpotensi menimbulkan perubahan dokumen, keterlambatan proses, ketidaksesuaian kebutuhan, serta inefisiensi pada tahapan berikutnya; karena itu, perencanaan yang baik menjadi bagian penting dari tata kelola pengadaan yang efektif dan akuntabel (OECD, 2015).

Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Ciloto Kementerian Kesehatan menyelenggarakan Pelatihan Kompetensi PBJP untuk PPK Tipe C dengan model *Massive Open Online Course* (MOOC). Pada tahun 2025, pelatihan dilaksanakan dalam dua angkatan, yaitu Angkatan 1 pada 8 April–6 Juni 2025 dengan 104 alumni dan Angkatan 2 pada 6 Juni–15 Agustus 2025 dengan 85 alumni, sehingga total alumni mencapai 189 orang. Struktur pelatihan mencakup kompetensi perencanaan PBJP level 2, pengelolaan kontrak PBJP level 2, dan pengelolaan PBJP secara swakelola level 2.

MOOC memberikan keuntungan berupa fleksibilitas waktu, jangkauan peserta yang luas, dan efisiensi penyelenggaraan. Namun, karakteristik tersebut sekaligus menghadirkan tantangan transfer belajar. Kajian sistematis mengenai pengalaman peserta MOOC menunjukkan bahwa motivasi, keterlibatan, struktur pembelajaran, dan interaksi merupakan unsur penting dalam pengalaman belajar daring. Demikian pula, tinjauan tentang pembelajaran daring sinkron di lingkungan kerja menunjukkan bahwa efektivitas pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh media, tetapi juga oleh desain interaksi dan konteks pekerjaan.

Dalam konteks pengembangan kompetensi ASN, keberhasilan pelatihan tidak cukup diukur dari kepuasan peserta dan peningkatan pengetahuan selama pelatihan. Nilai strategis pelatihan baru terlihat ketika kompetensi ditransfer ke tempat kerja dan menghasilkan perubahan pada proses maupun output organisasi. Literatur transfer pelatihan menunjukkan bahwa dukungan supervisor, rekan kerja, dan organisasi berhubungan positif dengan transfer dan keberlanjutan penggunaan kompetensi di tempat kerja.

Laporan Evaluasi Pasca Pelatihan (EPP) MOOC PPK Tipe C menempatkan evaluasi pada Kirkpatrick Level 3 (*Behavior*) dan Level 4 (*Results*). Level 3 diarahkan untuk menilai penerapan kompetensi PPK di tempat kerja, sedangkan Level 4 menelaah hasil yang dilaporkan berkaitan dengan kualitas dokumen perencanaan, efisiensi proses PBJP, akurasi OE/HPS, percepatan tahapan perencanaan, dan kepatuhan terhadap regulasi. Evaluasi melibatkan alumni dan atasan alumni sebagai sumber informasi pendukung untuk melakukan triangulasi terhadap perubahan yang dilaporkan. Kerangka evaluasi tersebut berpotensi diterapkan pula pada program pengembangan kompetensi PPK Tipe A dan Tipe B, dengan penyesuaian indikator berdasarkan kompleksitas pekerjaan dan ruang lingkup tanggung jawab masing-masing tipe. LKPP membedakan tipe PPK berdasarkan ruang lingkup tahapan pengelolaan kontrak dan tingkat kompleksitas pekerjaan. Sementara itu, dokumen kebijakan yang ditelusuri menyebutkan Tipe C untuk pekerjaan dengan pengelolaan kontrak sederhana, seperti pekerjaan operasional, rutin, standar, dan/atau berulang.

Gap yang hendak dijawab bukan lagi apakah MOOC dapat memberikan pengetahuan, melainkan apakah pembelajaran yang telah diberikan benar-benar berpindah ke praktik PPK dan memberikan hasil pada unit kerja. Kebaruan artikel terletak pada integrasi perspektif alumni dan atasan untuk membaca hubungan antara kompetensi PPK, kualitas dokumen PBJP, efisiensi proses, kepatuhan, serta kebutuhan *redesign* MOOC.

Tujuan artikel ini adalah menganalisis efektivitas transfer kompetensi Pelatihan MOOC PPK Tipe C terhadap perilaku kerja dan hasil PBJP di unit kerja alumni, mengidentifikasi faktor yang memperkuat atau menghambat transfer, serta merumuskan rekomendasi pengembangan desain pembelajaran yang lebih responsif terhadap kebutuhan praktik.

2. Metodologi

Penelitian menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan kombinasi analisis kuantitatif deskriptif dan analisis kualitatif tematik. Pendekatan ini dipilih karena EPP perlu mengukur tingkat penerapan dan dampak melalui data terstruktur sekaligus memahami konteks yang menjelaskan mengapa kompetensi dapat atau tidak dapat diterapkan. Desain evaluasi menggunakan Kirkpatrick Level 3 (*Behavior*) dan Level 4 (*Results*).

Populasi evaluasi ini mencakup seluruh alumni Pelatihan MOOC PPK Tipe C tahun 2025, yaitu sebanyak 189 orang. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui *Google Form* selama kurang lebih dua minggu. Selama periode tersebut, pengingat disampaikan secara berkala untuk mendorong alumni berpartisipasi dalam evaluasi. Namun, hingga batas akhir pengumpulan data, alumni yang mengisi instrumen berjumlah 48 orang. Selain itu,

evaluasi juga melibatkan 14 atasan alumni untuk memberikan penilaian terhadap penerapan kompetensi dan kinerja alumni setelah mengikuti pelatihan.

Evaluasi ini berorientasi pada pemahaman mengenai penerapan hasil pembelajaran di tempat kerja, sehingga data yang terkumpul dianalisis sesuai dengan tujuan evaluasi dan karakteristik pendekatannya. Penentuan responden tidak didasarkan pada perhitungan besar sampel untuk kepentingan generalisasi statistik, melainkan diarahkan pada perolehan informasi yang relevan dengan fokus evaluasi. Meskipun jumlah alumni yang merespons lebih sedikit daripada populasi yang diundang, data dari 48 alumni dan penilaian 14 atasan tetap dimanfaatkan untuk menggambarkan pengalaman penerapan kompetensi, hasil yang dirasakan, serta faktor pendukung dan hambatan setelah pelatihan. Temuan tersebut ditafsirkan sesuai dengan data yang tersedia dan tidak serta-merta dianggap mewakili seluruh alumni secara statistik. Instrumen alumni terdiri atas 15 pernyataan skala Likert dan pertanyaan terbuka. Pernyataan mencakup relevansi materi, kemudahan aplikasi studi kasus, pemahaman tahapan PBJP, kemampuan menyusun spesifikasi/KAK/HPS, ketelitian dalam SPK dan kontrak, kepercayaan diri, penerapan praktik, kualitas dokumen, sanggahan/klarifikasi, efisiensi waktu dan biaya, dukungan atasan, efisiensi proses, dan kepatuhan terhadap regulasi. Instrumen atasan menilai kemampuan menyusun KAK/perencanaan sederhana, pengendalian kontrak, pemahaman swakelola, profesionalitas/kepatuhan, dan perubahan efisiensi/kualitas kerja.

Analisis kuantitatif dilakukan secara deskriptif dengan menghitung distribusi jawaban responden, persentase skor 4–5, serta nilai rata-rata (*mean*) keseluruhan. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan kecenderungan persepsi alumni terhadap indikator yang dievaluasi. Analisis kualitatif dilakukan dengan mengacu pada model analisis data interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Dalam penerapannya, data kualitatif direduksi dan dikelompokkan berdasarkan tema yang relevan, disajikan secara sistematis, kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi pola, memperoleh interpretasi, dan memverifikasi kesimpulan berdasarkan bukti yang tersedia.

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan persepsi alumni dengan penilaian atasan pada indikator yang relevan. Perbandingan tersebut bertujuan mengidentifikasi kesesuaian maupun perbedaan persepsi, memperkuat interpretasi temuan, serta memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai penerapan hasil pelatihan di tempat kerja.

Interpretasi hasil dilakukan secara hati-hati. Data Level 4 dalam penelitian ini terutama merupakan persepsi responden mengenai hasil kerja dan belum seluruhnya didukung oleh data administratif sebelum-sesudah, sehingga istilah 'dampak' digunakan sebagai *perceived organizational result*. Dengan demikian, hasil tidak dimaksudkan sebagai bukti kausal bahwa seluruh perubahan organisasi hanya disebabkan oleh pelatihan.

Tabel 1. Desain Evaluasi dan Sumber Data

Komponen	Sumber Data	Jumlah	Fokus
Level 3 – <i>Behavior</i>	Alumni	48	Penerapan kompetensi, kepercayaan diri, ketelitian, praktik PBJP
Level 3–4 – Verifikasi	Atasan	14	Kinerja alumni, profesionalitas, kepatuhan, kualitas/efisiensi hasil
Kualitatif	Alumni dan atasan	62 respons gabungan	Faktor pendukung, hambatan, saran redesign pelatihan
Populasi sasaran	Alumni MOOC 2025	189	Angkatan 1 = 104; Angkatan 2 = 85

Penelitian evaluasi pasca pelatihan kesehatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk menilai penerapan kompetensi serta dampak pelatihan terhadap kinerja peserta. Evaluasi dilakukan pada Level 3 (*Behavior*) melalui 48 alumni, dengan fokus pada penerapan kompetensi, kepercayaan diri, ketelitian, dan praktik PBJP. Selanjutnya, evaluasi Level 3–4 melibatkan 14 atasan untuk memverifikasi perubahan perilaku dan kinerja alumni, meliputi profesionalitas, kepatuhan, serta kualitas dan efisiensi hasil kerja. Data kualitatif diperoleh dari 62 respons gabungan alumni dan atasan untuk mengidentifikasi faktor pendukung, hambatan, serta rekomendasi perbaikan desain pelatihan. Populasi sasaran mencakup 189 alumni MOOC tahun 2025, yang terdiri atas 104 peserta Angkatan 1 dan 85 peserta Angkatan 2. Pendekatan ini bertujuan memberikan gambaran komprehensif mengenai efektivitas pelatihan dan menjadi dasar perbaikan program pelatihan selanjutnya (Tabel 1).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Karakteristik Responden dan Relevansi Pelatihan

Responden alumni memperlihatkan keragaman jabatan, tetapi PPK merupakan kelompok dominan. Dari 48 responden, PPK berjumlah 10 orang (21,7%), disusul Penata Laksana Barang/Jasa sebanyak 4 orang (8,7%).

Terdapat pula Kepala ULP, Kasubbag Administrasi Umum, berbagai jabatan fungsional, analis, perencana, serta staf pendukung. Komposisi ini menunjukkan bahwa kompetensi PBJP tidak berdiri sendiri sebagai kompetensi individu PPK, tetapi berhubungan dengan ekosistem kerja yang melibatkan fungsi perencanaan, administrasi, pengguna barang/jasa, dan unit pengadaan.

Relevansi pelatihan memperoleh penilaian sangat tinggi. Sebanyak 91,7% alumni menyatakan materi sesuai dengan tugas PPK Tipe C, sedangkan 100% menyatakan studi kasus dan contoh mudah diaplikasikan. Sebanyak 97,9% menyatakan memahami tahapan perencanaan, pengelolaan kontrak, dan swakelola PBJ setelah pelatihan. Temuan ini penting karena desain pembelajaran yang relevan dan aplikatif merupakan prasyarat transfer.

3.2. Transfer Kompetensi: Dari Pembelajaran ke Praktik Kerja

Temuan paling penting pada Level 3 adalah bahwa 83,3% alumni menyatakan telah menerapkan sedikitnya satu praktik dari pelatihan dalam pekerjaannya. Pada kompetensi teknis, 97,9% menyatakan mampu menyusun spesifikasi teknis, KAK, dan perkiraan harga pekerjaan sederhana, sedangkan 95,8% menyatakan lebih teliti dalam merumuskan SPK dan mengendalikan kontrak sederhana. Temuan ini memperlihatkan bahwa kompetensi yang diperoleh dalam MOOC memiliki transfer yang cukup kuat pada tugas inti PPK.

Namun, tingkat kepercayaan diri sebesar 85,5% lebih rendah daripada indikator kompetensi teknis. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa kemampuan mengetahui prosedur belum selalu identik dengan keyakinan mengambil keputusan dalam situasi nyata. Pekerjaan PBJP sering menuntut interpretasi regulasi, penilaian kewajaran harga, koordinasi dengan pengguna, dan pengelolaan risiko. Karena itu, penguatan pasca pelatihan melalui coaching, mentoring, diskusi kasus, dan simulasi pengambilan keputusan menjadi penting.

Temuan ini sejalan dengan literatur transfer pelatihan yang menunjukkan bahwa keberhasilan transfer tidak hanya ditentukan oleh desain pembelajaran. Efikasi diri dan iklim kerja turut berperan dalam transfer, sementara dukungan supervisor dan lingkungan kerja merupakan prediktor penting *sustainment*.

3.3. Dampak terhadap Kualitas Dokumen dan Efisiensi PBJP

Pada Level 4, 89,6% responden menilai kualitas keseluruhan dokumen perencanaan PBJP di unit kerja meningkat setelah pelatihan. Lebih kuat lagi, 98,0% menyatakan peningkatan kualitas dokumen berdampak pada berkurangnya sanggahan atau pertanyaan klarifikasi dari penyedia. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi penyusunan dokumen tidak hanya dipersepsikan sebagai kemampuan administratif, tetapi memiliki konsekuensi terhadap kualitas komunikasi pengadaan dengan penyedia.

Efisiensi proses juga memperoleh penilaian tinggi. Sebanyak 91,7% responden menilai kompetensi alumni mempercepat tahap perencanaan PBJP, sementara 91,5% menilai peran alumni berkontribusi pada efisiensi biaya melalui OE/HPS yang lebih akurat. Secara keseluruhan, 98,0% menyatakan pelatihan meningkatkan efisiensi proses PBJ di unit kerja. Selain itu, 97,9% menilai hasil pelatihan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan PBJ.

Temuan ini memperlihatkan rantai nilai pembelajaran yang cukup jelas: kompetensi teknis meningkat → praktik penyusunan dokumen menjadi lebih baik → kebutuhan klarifikasi/sanggahan dipersepsikan menurun → proses lebih efisien → kepatuhan meningkat. Namun, karena indikator Level 4 diperoleh melalui persepsi, rantai tersebut belum dapat dianggap sebagai hubungan kausal yang terukur secara administratif.

3.4. Konfirmasi dari Perspektif Atasan

Perspektif atasan memberikan triangulasi yang sangat kuat. Empat belas atasan memberikan penilaian dengan skor rata-rata keseluruhan 4,79 dari 5. Seluruh indikator memperoleh sentimen positif 100%. Kemampuan menyusun KAK dan perencanaan PBJ sederhana serta sikap profesional dan kepatuhan terhadap aturan PBJ memperoleh rata-rata 4,83. Kemampuan mengendalikan kontrak/SPK, memahami swakelola, dan peningkatan efisiensi/ketepatan/kualitas hasil kerja masing-masing memperoleh rata-rata 4,75.

Perbedaan antara skor alumni 4,41 dan skor atasan 4,79 merupakan temuan yang menarik. Alumni cenderung menilai dirinya secara lebih moderat, sedangkan atasan melihat perubahan kinerja secara lebih positif. Perbedaan ini dapat mencerminkan adanya efek observasi eksternal: atasan menilai *output* dan perilaku yang terlihat, sementara alumni juga mempertimbangkan kompleksitas pekerjaan, keterbatasan waktu, dan ketidakpastian regulasi.

Triangulasi ini memperkuat bahwa pelatihan memberikan kontribusi positif pada penerapan kompetensi. Pada saat yang sama, perbedaan perspektif menjadi alasan untuk mempertahankan desain evaluasi multi-informan dalam EPP berikutnya.

Tabel 2. Indikator Utama Evaluasi Alumni

Indikator	Positif (Skor 4–5)	Makna
Materi sesuai tugas PPK Tipe C	91,7%	Relevansi tinggi dengan pekerjaan
Studi kasus mudah diaplikasikan	100%	Kekuatan desain praktis
Memahami tahapan PBJP	97,9%	Penguasaan konsep/proses tinggi
Mampu menyusun spesifikasi, KAK, HPS sederhana	97,9%	Kompetensi teknis meningkat
Lebih teliti merumuskan SPK/mengendalikan kontrak	95,8%	Perubahan perilaku kerja
Lebih percaya diri menjalankan fungsi PPK	85,5%	Masih ada ruang penguatan

Hasil evaluasi alumni menunjukkan bahwa pelatihan PPK Tipe C memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan perubahan perilaku kerja peserta. Sebanyak 91,7% alumni menilai materi pelatihan relevan dengan tugas pekerjaan, sementara 100% menyatakan studi kasus mudah diaplikasikan dalam praktik. Tingkat pemahaman terhadap tahapan PBJP serta kemampuan menyusun spesifikasi, KAK, dan HPS sederhana masing-masing mencapai 97,9%, yang menunjukkan penguasaan konsep dan peningkatan kompetensi teknis yang tinggi. Selain itu, 95,8% alumni melaporkan peningkatan ketelitian dalam merumuskan SPK dan mengendalikan kontrak, mencerminkan adanya perubahan perilaku kerja yang positif. Namun, aspek kepercayaan diri dalam menjalankan fungsi PPK memperoleh persentase relatif lebih rendah, yaitu 85,5%, sehingga masih memerlukan penguatan melalui pendampingan, praktik berkelanjutan, dan pembelajaran berbasis kasus. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan dinilai relevan, aplikatif, dan berkontribusi positif terhadap kesiapan alumni dalam melaksanakan tugas PPK (Tabel 2).

Tabel 3. Perbandingan Penilaian Alumni dan Atasan

Aspek	Alumni	Atasan	Interpretasi
Skor rata-rata keseluruhan	4,41/5	4,79/5	Keduanya sangat positif
Penyusunan KAK/perencanaan	97,9% positif	100% positif; mean 4,83	Kompetensi teknis terkonfirmasi
Pengelolaan kontrak/SPK	95,8% positif	100% positif; mean 4,75	Transfer pada praktik kontrak
Efisiensi/kualitas hasil	98,0% efisiensi proses	100% positif; mean 4,75	Dampak kerja dipersepsikan kuat
Kepatuhan PBJ	97,9% positif	100% profesional/patuh	Dampak pada kepatuhan konsisten

Hasil perbandingan penilaian alumni dan atasan menunjukkan bahwa pelatihan PPK Tipe C memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja peserta. Skor rata-rata keseluruhan alumni mencapai 4,41/5, sedangkan penilaian atasan lebih tinggi, yaitu 4,79/5, yang menunjukkan keselarasan persepsi terhadap efektivitas pelatihan. Pada aspek penyusunan KAK/perencanaan, pengelolaan kontrak/SPK, serta kepatuhan PBJ, penilaian positif alumni berkisar 95,8%–97,9%, sementara seluruh atasan (100%) memberikan penilaian positif. Selain itu, peningkatan efisiensi proses kerja dilaporkan oleh 98% alumni dan mendapat penilaian positif dari seluruh atasan. Temuan ini mengindikasikan adanya transfer hasil pembelajaran ke dalam praktik kerja, khususnya dalam peningkatan kompetensi teknis, kualitas hasil pekerjaan, efisiensi, dan kepatuhan terhadap prosedur pengadaan barang/jasa. Dengan demikian, hasil evaluasi dari kedua sumber saling memperkuat indikasi keberhasilan pelatihan dalam mendukung peningkatan kinerja alumni (Tabel 3).

3.5. Faktor Pendukung Transfer Kompetensi

Faktor pendukung paling dominan adalah dukungan manajerial dan kepemimpinan. Alumni menyebut dukungan pimpinan, kebijakan unit kerja, arah strategis, integritas, dan komitmen terhadap aturan PBJ sebagai faktor yang memudahkan penerapan. Faktor berikutnya adalah ketersediaan instrumen kerja seperti SOP,

pedoman teknis, *e-catalogue*, data harga satuan, dan *pipeline* perencanaan yang kredibel. Kolaborasi lintas fungsi antara perencana, UKPBJ, PPK, pengendali, staf pendukung, dan pengguna juga menjadi penguat penting.

Temuan ini konsisten dengan bukti empiris yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung transfer hasil pelatihan. Hughes *et al.* (2020) melalui studi meta-analisis menemukan bahwa dukungan atasan, rekan kerja), dan organisasi memiliki hubungan positif dengan penerapan hasil pelatihan di tempat kerja (*training transfer*) serta keberlanjutan penerapannya. Dengan demikian, keberhasilan MOOC PPK Tipe C tidak hanya ditentukan oleh kualitas pelatihan, tetapi juga oleh kapasitas organisasi dalam menyediakan kesempatan praktik, kewenangan, akses data, perangkat kerja, dan dukungan pimpinan yang memadai. Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa EPP seharusnya tidak berhenti pada pertanyaan 'apakah alumni menerapkan kompetensi?', tetapi perlu dilanjutkan dengan pertanyaan 'apa yang dilakukan organisasi agar alumni dapat menerapkannya?'. Pergeseran fokus tersebut penting untuk menjadikan EPP sebagai instrumen manajemen pembelajaran dan kinerja.

3.6. Faktor Penghambat dan Kesenjangan Teori–Praktik

Beban kerja yang tinggi dan pelaksanaan tugas rangkap merupakan hambatan organisasional yang dapat mengurangi efektivitas penerapan kompetensi alumni MOOC PPK Tipe C di tempat kerja. Kondisi ini menyebabkan keterbatasan waktu bagi alumni untuk mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan, khususnya dalam penyusunan dokumen perencanaan pengadaan, Kerangka Acuan Kerja (KAK), Harga Perkiraan Sendiri (HPS), serta pengelolaan kontrak. Tekanan semakin meningkat ketika kebutuhan barang/jasa bersifat mendesak, sementara jumlah dan kompetensi SDM pengadaan belum memadai. Akibatnya, terdapat risiko bahwa pelaksanaan pengadaan lebih berorientasi pada kecepatan penyelesaian administrasi dibandingkan dengan ketelitian, kualitas dokumen, dan kepatuhan terhadap prosedur.

Dalam perspektif transfer pelatihan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi individu belum tentu dapat diterapkan secara optimal tanpa dukungan lingkungan kerja. Kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan, kecukupan waktu, pembagian tugas yang proporsional, serta dukungan atasan menjadi faktor penting dalam memastikan keberlanjutan hasil pembelajaran. Dengan demikian, hambatan yang dihadapi alumni tidak semata-mata mencerminkan keterbatasan kompetensi individu, tetapi juga menunjukkan perlunya penguatan tata kelola SDM pengadaan, pengaturan beban kerja, pendampingan teknis, dan penyediaan sumber daya organisasi.

Analisis tersebut sejalan dengan Job Demands–Resources Model yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Model ini menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi (*job demands*), apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai, dapat meningkatkan tekanan kerja dan menghambat efektivitas pelaksanaan tugas. Dalam konteks PPK Tipe C, tugas rangkap, keterbatasan waktu, dan kekurangan SDM merupakan kondisi yang berpotensi menghambat penerapan kompetensi secara konsisten.

Selanjutnya, Grossman dan Salas (2011) menegaskan bahwa kesempatan menerapkan hasil pembelajaran (*opportunity to perform*), dukungan lingkungan kerja, dan tindak lanjut pascapelatihan merupakan faktor penting dalam keberhasilan transfer pelatihan. Temuan ini diperkuat oleh Hughes *et al.* (2020) yang menunjukkan hubungan positif antara dukungan atasan, rekan kerja, dan organisasi dengan transfer serta keberlanjutan hasil pelatihan.

Hambatan kedua adalah isu internal organisasi, terutama ketidakkonsistenan dukungan manajemen, kebiasaan lama, perbedaan pemahaman regulasi antara PPK dan pengguna, revisi berulang, ketidakjelasan tugas, serta potensi benturan kepentingan. Hambatan ini menunjukkan bahwa transfer kompetensi merupakan proses sosial-organisasional, bukan sekadar proses individual.

Hambatan ketiga berkaitan dengan teknis dan regulasi. PPK mengalami kesulitan memperoleh data harga pembandingan yang memadai, menghadapi perubahan proses pengadaan dan aplikasi, serta menemukan bahwa praktik *e-catalogue* dan *e-purchase* lebih kompleks daripada contoh dalam pembelajaran. Variasi kualitas penyedia dan ketidakdisiplinan dokumen juga menambah kebutuhan monitoring. Sebagian PPK masih merasa kurang yakin dalam penyusunan kontrak, analisis pekerjaan konstruksi, dan pengelolaan swakelola.

Kesenjangan teori–praktik tersebut menjadi temuan penting bagi desain MOOC. Materi yang dinilai mudah diaplikasikan tidak berarti seluruh situasi kerja telah terwakili. Oleh karena itu, pembelajaran perlu bergerak dari contoh sederhana menuju kasus bercabang, kasus ambigu, dan kasus yang mengandung konflik kepentingan atau perubahan regulasi, sehingga peserta berlatih mengambil keputusan dalam kondisi yang lebih mendekati pekerjaan nyata.

3.7. Implikasi untuk Redesign MOOC PPK Tipe C

Responden secara konsisten mengusulkan transformasi dari MOOC penuh daring menuju model hibrida. Alasannya bukan karena MOOC dianggap gagal, tetapi karena peserta tetap menjalankan pekerjaan kantor sehingga mudah terdistraksi. Sesi tatap muka atau sesi sinkron berkala dipandang dapat meningkatkan fokus,

memberi kesempatan bertanya, dan mempercepat penyelesaian masalah yang tidak terjawab melalui materi asinkron.

Rekomendasi kedua adalah memperkuat pembelajaran berbasis kasus. Kasus perlu lebih kompleks dan sesuai dengan bidang instansi, termasuk analisis HPS, anomali harga, risiko kontrak, kepatuhan penyedia, dan pengadaan konstruksi. Simulasi *end-to-end* dari identifikasi kebutuhan, spesifikasi teknis, reviu RAB, penyusunan HPS, hingga mitigasi risiko kontrak dapat meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan.

Rekomendasi ketiga adalah *coaching clinic* dan *office hour* bersama praktisi atau PPK senior/UKPBJ. Sesi live Q&A dapat menjadi jembatan antara materi asinkron dan problem nyata di lapangan. Rekomendasi ini selaras dengan penelitian tentang transfer pembelajaran yang menempatkan dukungan sosial dan supervisor sebagai faktor penting dalam keberlanjutan penggunaan kompetensi.

Rekomendasi keempat adalah penguatan pasca pelatihan melalui mekanisme pelaporan sederhana. Alumni dapat diminta melaporkan penerapan kompetensi, contoh perbaikan dokumen, masalah yang dihadapi, dan tindak lanjutnya secara periodik. Data tersebut dapat menjadi *early warning* untuk menentukan kebutuhan *refresher*, coaching, atau perubahan kurikulum.

3.8. Sintesis Kirkpatrick Level 3 dan Level 4

Tabel 4. Sintesis Transfer dan Hasil Pelatihan

Rantai Evaluasi	Bukti Utama	Makna
Level 3 – Kompetensi	97,9% mampu menyusun spesifikasi/KAK/HPS; 95,8% lebih teliti pada SPK/kontrak	Kompetensi teknis ditransfer ke tugas
Level 3 – Penerapan	83,3% telah menerapkan minimal satu praktik pelatihan	Transfer nyata terjadi, tetapi belum universal
Level 4 – Kualitas	89,6% melihat peningkatan kualitas dokumen	<i>Output</i> kerja dipersepsikan membaik
Level 4 – Efisiensi	98,0% menilai efisiensi PBJ meningkat	Ada indikasi manfaat proses
Level 4 – Kepatuhan	97,9% menilai kepatuhan meningkat	Pelatihan mendukung tata kelola
Triangulasi	Atasan mean 4,79; 100% positif	Perubahan dikonfirmasi oleh pihak eksternal
<i>Enabler</i>	Pimpinan, SOP, data, tim, koordinasi	Organisasi menentukan keberlanjutan transfer
<i>Barrier</i>	Beban kerja, regulasi, data harga, gap teori-praktik	Perlu intervensi pasca pelatihan

Hasil sintesis evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan MOOC PPK Tipe C memberikan kontribusi positif terhadap transfer kompetensi dan peningkatan kinerja alumni. Pada Level 3, sebanyak 97,9% alumni menyatakan mampu menyusun spesifikasi, KAK, dan HPS, serta 95,8% menunjukkan peningkatan ketelitian dalam pengelolaan SPK/kontrak. Sebanyak 83,3% alumni telah menerapkan minimal satu praktik hasil pelatihan, yang mengindikasikan terjadinya transfer pembelajaran ke tempat kerja, meskipun belum merata. Pada Level 4, sebanyak 89,6% responden melaporkan peningkatan kualitas dokumen, 98,0% menilai efisiensi proses pengadaan meningkat, dan 97,9% merasakan peningkatan kepatuhan terhadap prosedur PBJ. Temuan ini diperkuat melalui triangulasi penilaian atasan dengan skor rata-rata 4,79 dari 5 dan 100% penilaian positif. Keberhasilan transfer pelatihan didukung oleh kepemimpinan, ketersediaan SOP, data, kerja sama tim, dan koordinasi, sedangkan hambatan utama meliputi tingginya beban kerja, kompleksitas regulasi, keterbatasan data harga, serta kesenjangan antara teori dan praktik. Secara keseluruhan, hasil evaluasi mengindikasikan bahwa pelatihan efektif dalam meningkatkan kompetensi dan mendukung perbaikan kinerja alumni, namun keberlanjutan dampaknya memerlukan penguatan dukungan organisasi, pendampingan teknis, dan intervensi pascapelatihan secara berkelanjutan (Tabel 4).

3.9. Keterbatasan Penelitian

Pertama, jumlah responden alumni hanya 48 alumni, yang bisa memberikan jawaban atas *link gdrive* yang dikirimkan dalam waktu yang terbatas, sehingga hasil tidak dapat digeneralisasi secara penuh kepada seluruh

alumni. Kedua, penilaian Level 4 masih dominan berbasis persepsi sehingga belum seluruhnya dikonfirmasi dengan data administratif sebelum dan sesudah pelatihan.

Ketiga, artikel ini tidak menggunakan kelompok pembandingan, sehingga peningkatan kinerja tidak dapat diatribusikan secara eksklusif kepada pelatihan. Faktor pengalaman kerja, kebijakan organisasi, kepemimpinan, perubahan regulasi, dan sistem PBJP juga dapat memengaruhi hasil. Keempat, terdapat ketidakkonsistenan jumlah responden atasan antara abstrak laporan dan bagian hasil rinci; artikel ini menggunakan angka 14 karena merupakan jumlah yang tercantum pada analisis hasil atasan.

Untuk EPP berikutnya, evaluasi sebaiknya dilengkapi dengan data objektif seperti jumlah revisi dokumen, jumlah klarifikasi/sanggahan, waktu penyelesaian tahap perencanaan, kesesuaian HPS dengan data pembandingan, serta indikator kepatuhan. Dengan demikian, Level 4 dapat bergerak dari *perceived result* menuju *evidence-based result*.

4. Kesimpulan & Rekomendasi

4.1. Kesimpulan

Pelatihan MOOC PPK Tipe C tahun 2025 menunjukkan efektivitas yang sangat tinggi dalam perspektif alumni dan atasan. Skor rata-rata alumni sebesar 4,41/5 dan penilaian atasan sebesar 4,79/5 menunjukkan konsistensi bahwa pelatihan dipandang relevan, aplikatif, dan berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Pada Kirkpatrick Level 3, transfer kompetensi terlihat pada kemampuan menyusun spesifikasi teknis, KAK, dan perkiraan harga, ketelitian dalam SPK dan pengendalian kontrak, serta penerapan praktik pembelajaran di tempat kerja. Pada Level 4, hasil yang dipersepsikan mencakup peningkatan kualitas dokumen, efisiensi proses PBJ, efisiensi waktu dan biaya, berkurangnya klarifikasi/sanggahan, serta peningkatan kepatuhan.

Novelty utama evaluasi adalah ditemukannya hubungan antara desain pembelajaran MOOC, transfer kompetensi, dan konteks organisasi. MOOC terbukti efektif sebagai sarana pembelajaran teknis, tetapi keberlanjutan transfer sangat dipengaruhi oleh dukungan pimpinan, tim kerja, SOP, ketersediaan data, dan kesempatan praktik. Dengan kata lain, efektivitas MOOC bukan hanya persoalan platform digital, tetapi merupakan hasil interaksi antara desain pembelajaran dan ekosistem kerja.

Temuan juga menunjukkan bahwa kesenjangan teori-praktik masih menjadi titik kritis. Karena itu, pengembangan MOOC PPK Tipe C perlu bergeser dari model yang dominan informatif menuju pembelajaran yang lebih interaktif, kontekstual, berbasis kasus kompleks, dan terhubung dengan dukungan pasca pelatihan.

4.2. Rekomendasi

Rekomendasi yang dapat kami sampaikan yaitu mempertahankan MOOC sebagai fondasi akses dan fleksibilitas, tetapi mengembangkannya menjadi model *hybrid/blended* dengan sesi sinkron terjadwal. Menyediakan *coaching clinic* dan live Q&A bersama PPK senior, UKPBJ, atau praktisi untuk membahas regulasi terbaru dan kasus nyata. Menambah studi kasus kompleks dan simulasi *end-to-end*, termasuk HPS, *pricing anomaly*, pengadaan konstruksi, risiko kontrak, kepatuhan penyedia, dan swakelola.

Mengembangkan mekanisme transfer pasca pelatihan melalui tugas aplikasi di unit kerja, mentoring, serta pelaporan penerapan kompetensi secara berkala. Melibatkan atasan/KPA sejak awal dan akhir pelatihan agar dukungan organisasi terhadap penerapan kompetensi lebih kuat. Membangun dashboard EPP yang menghubungkan data pelatihan dengan indikator kinerja PBJP, seperti revisi dokumen, klarifikasi/sanggahan, waktu proses, kualitas HPS, dan kepatuhan. Melakukan EPP secara longitudinal, misalnya pada 3, 6, dan 12 bulan setelah pelatihan, untuk melihat keberlanjutan perubahan perilaku dan hasil.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Balai Besar Pelatihan Kesehatan Ciloto, para alumni Pelatihan MOOC PPK Tipe C tahun 2025, serta para atasan alumni yang telah berpartisipasi dalam evaluasi. Kontribusi responden menjadi dasar penting untuk menilai transfer kompetensi dan merancang pengembangan pembelajaran PBJP yang lebih relevan dengan kebutuhan organisasi.

Daftar Referensi

- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(4), 1065–1105.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Creswell, J. W. (2002). *Research design: Qualitative and quantitative approaches*. Sage Publications.
- Hughes, A. M., Zajac, S., Woods, A. L., & Salas, E. (2020). The role of work environment in training sustainment: A meta-analysis. *Human Factors*, 62(1), 166–183. <https://doi.org/10.1177/001872081984598>
- Gahayu, S. A. (2003). Analisis kompetensi Dr/Drg PTT pasca pelatihan praturgas dalam implementasi manajemen Puskesmas pada Puskesmas Kota Pekanbaru [Tesis, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia].
- Gahayu, S. A. (2014). *Metodologi penelitian kesehatan masyarakat*. Deepublish.
- Gahayu, S. A. (2015). *Penelitian kualitatif dalam bidang kesehatan masyarakat*. Deepublish.
- Hadi, N. H., et al. (1999). Aplikasi penelitian kualitatif dalam pemantauan dan evaluasi program kesehatan. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2009). *Training on trial: How to measure training effectiveness*. AMACOM.
- Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. (2021). Peraturan LKPP Nomor 7 Tahun 2021 tentang Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa.
- Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. (2022). Keputusan Deputy Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Nomor 45 Tahun 2022 tentang Kurikulum Pelatihan Kompetensi PBJP untuk PPK Tipe C Model Massive Open Online Course.
- Mat Nazir, E. N., Ariffin, Z., Mohamad, M., Kamaruddin, S. A., & Mohd Fauzi, S. S. (2025). Examining the role of training design, supervisor support, peer support, and motivation in facilitating training transfer in a Malaysian public sector context. *Jurnal Intelek*.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moore, R. L., & Blackmon, S. J. (2022). From the learner's perspective: A systematic review of MOOC learner experiences (2008–2021). *Computers & Education*, 179, Article 104596.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015). Recommendation of the Council on Public Procurement (OECD/LEGAL/0411). <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0411>
- Republik Indonesia. (2018). Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, sebagaimana diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 dan Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2025. Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. <https://jdih.lkpp.go.id/regulation/1001/peraturan-presiden-nomor-16-tahun-2018>
- Robson, L. S., Irvin, E., Padkapayeva, K., Begum, M., & Zukowski, M. (2022). A rapid review of systematic reviews on the effectiveness of synchronous online learning in an occupational context. *American Journal of Industrial Medicine*, 65(7), 613–619.
- Yunus, N. M., Sharuddin, N., & Abas, M. K. (2022). The impact of perceived organisational support, supervisor support and self-efficacy on transfer of training among public service officers. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 7(2).
- Zhu, M., Sari, A. R., & Lee, M. M. (2022). Trends and issues in MOOC learning analytics empirical research: A systematic literature review (2011–2021). *Education and Information Technologies*, 27, 10135–10160.