

Guarantee of Effectiveness of Education and Training Implementation at the Human Resources Development Agency (BPSDM) of Riau Province

Jaminan Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau

Desvi Emti¹, Kodarni^{*2}

¹Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

²Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e-mail: kodarni@uin-suska.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effectiveness of the implementation of education and training provided online by the Human Resources Development Agency to ASN. The types and sources of data for this study consist of primary and secondary data, namely research data obtained directly from research informants and reference data related to the research study. Data collection techniques used to collect secondary data are by using interviews and reference books and reports related to the research. The research informants numbered 10 (ten) informants who know and manage education and training at the Riau Province Human Resources Development Agency, namely 9 (nine) informants for Education and Training Managers, Widyaiswara, Members of the Riau Province Human Resources Development Agency's Quality Assurance Committee and 1 (one) informant for training alumni. The data analysis technique used qualitative data analysis. The results of the study indicate that the implementation of education and training at the Riau Province Human Resources Development Agency has been carried out sustainably, including through online learning schemes. Guaranteeing the effectiveness of the implementation of education and training at the Riau Province Human Resources Development Agency requires strengthening through an integrated and sustainable evaluation system. This strengthening is expected to ensure that training is not only oriented towards program implementation, but also provides a real contribution to improving ASN competency and the quality of organizational performance.

Keywords: Effectiveness Guarantee, Education and Training, Learning.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diberikan Badan Pengembangan SDM secara daring kepada ASN. Jenis dan sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari informan penelitian dan data referensi yang berhubungan dengan kajian penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data sekunder adalah dengan menggunakan wawancara dan buku-buku referensi dan laporan-laporan yang berhubungan dengan penelitian. Informan penelitian berjumlah 10 (sepuluh) informan yang mengetahui dan mengelola kediklatan di BPSDM Provinsi Riau yaitu 9 (Sembilan) informan Pengelola Diklat, Widyaiswara, Anggota Komite Penjamin Mutu BPSDM Provinsi Riau dan 1 (satu) informan alumni pelatihan. Teknik analisa data menggunakan analisis data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di BPSDM Provinsi Riau telah dilaksanakan secara berkelanjutan, termasuk melalui skema pembelajaran daring. Jaminan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di BPSDM Provinsi Riau memerlukan penguatan melalui sistem evaluasi yang terintegrasi dan berkelanjutan. Penguatan tersebut diharapkan mampu memastikan bahwa pelatihan tidak hanya berorientasi pada pelaksanaan program, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi ASN dan kualitas kinerja organisasi.

Kata Kunci: Jaminan Efektivitas, Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran.

PENDAHULUAN

Badan pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau adalah OPD yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Riau melalui Sekretaris Daerah Provinsi Riau. BPSDM Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Gubernur Riau melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. ASN BPSDM Provinsi Riau secara keseluruhan berjumlah 99 (sembilan puluh sembilan) orang yang memiliki kompetensi di bidang kediklatan atau yang menunjang kegiatan kediklatan.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau mempunyai fungsi sebagai berikut: 1) Penyusunan kebijakan teknis pada Sekretariat, Bidang Penjamin Mutu, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Bidang Pengembangan Integritas, dan Bidang Pengembangan Kompetensi Fungsional; 2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis pada Sekretariat, Bidang Penjamin Mutu, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, 3) Bidang Pengembangan Integritas, dan Bidang Pengembangan Kompetensi Fungsional; 4) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pada Sekretariat, Bidang Penjamin Mutu, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Bidang Pengembangan Integritas, dan Bidang Pengembangan Kompetensi Fungsional; 5) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah pada Sekretariat, Bidang Penjamin Mutu, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Bidang Pengembangan Integritas, dan Bidang Pengembangan Kompetensi Fungsional; dan 6) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara melalui pendidikan dan pelatihan merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. Studi yang dilakukan oleh Noe et al. (2014) menegaskan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh proses pembelajaran, tetapi juga oleh sejauh mana hasil pelatihan mampu ditransformasikan ke dalam perilaku kerja dan kinerja organisasi. Dalam konteks sektor publik, pelatihan yang tidak disertai dengan evaluasi berkelanjutan cenderung menghasilkan output yang bersifat administratif tanpa dampak signifikan terhadap kualitas layanan. Efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama (Ainaini & Dewi, 2025).

Menurut Hasibuan (2016), pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Konsep Diklat menurut Widodo (2015) merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Berdirinya lembaga ini didasarkan pada Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah antara lain telah mengatur pembagian kewenangan berdasarkan urusan yang dilaksanakan lembaga daerah, Perubahan perundang-undangan tersebut selain berdampak terhadap perubahan kelembagaan, juga

berdampak terhadap komposisi Aparatur Daerah Provinsi Riau dan Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.

Bila dicermati cikal bakal BPSDM Provinsi Riau sebagai lembaga mandiri sebelumnya merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau sampai dengan Desember 2016. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau terbentuk bersama Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lainnya melalui Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Dalam Peraturan Daerah tersebut disebutkan bahwa BPSDM Provinsi Riau merupakan perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan Bidang Kepegawaian dan Bidang Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan provinsi.

Badan Pengembangan SDM ini memiliki visi: Menjadi Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara yang Memiliki Kompetensi, Integritas dan Daya Saing. Apabila dijelaskan bahwa kandungannya: 1) Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara: adalah pusat penyiapan ASN yang memiliki kompetensi dibidangnya, loyal, mempunyai integritas, dan melayani berlandaskan pada prinsip, nilai dasar, dan kode etik ASN; 2) Kompetensi: adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugasnya secara profesional; 3) Integritas: adalah suatu konsep yang berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Aparatur Sipil Negara yang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat; 4) Daya saing: adalah kemampuan aparatur untuk tumbuh dan berkembang dengan baik dalam lingkungan mengikuti perkembangan. Sedangkan misinya adalah meningkatkan kompetensi aparatur yang berkualitas dan juga meningkatkan kapasitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) melalui pendidikan dan pelatihan merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja birokrasi dan pelayanan publik. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya dipahami sebagai kegiatan administratif, tetapi sebagai proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja aparatur agar selaras dengan tuntutan organisasi dan dinamika lingkungan pemerintahan (Urbancova et al., 2021). Oleh karena itu, efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian serius, khususnya pada lembaga yang memiliki mandat pengembangan sumber daya manusia aparatur.

Sejumlah studi menunjukkan bahwa keberhasilan program pendidikan dan pelatihan sangat ditentukan oleh adanya sistem evaluasi yang komprehensif dan berkelanjutan. Evaluasi pelatihan diperlukan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran tidak hanya menghasilkan kepuasan peserta, tetapi juga mampu mendorong peningkatan kompetensi, perubahan perilaku kerja, serta memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja individu dan organisasi (Alsalamah & Callinan, 2021).

Tanpa mekanisme evaluasi yang terstruktur, pelatihan berpotensi tidak memberikan dampak optimal terhadap peningkatan kinerja aparatur.

Dalam konteks sektor publik, khususnya lembaga pengembangan sumber daya manusia pemerintahan, permasalahan yang kerap muncul adalah ketidaksesuaian antara kebutuhan jabatan dengan jenis pelatihan yang diberikan, serta terbatasnya evaluasi pasca-pelatihan di lingkungan kerja. Penelitian di berbagai instansi pemerintah di Indonesia menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak didasarkan pada analisis kebutuhan yang tepat dan tidak disertai tindak lanjut evaluasi cenderung menghasilkan output yang bersifat formalistik dan kurang berdampak terhadap kinerja ASN (Anggraeni, 2021; Basri & Ahmad, 2025). Kondisi ini menegaskan pentingnya jaminan efektivitas pelatihan sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu pengembangan ASN. Kemudian hasil studi Seliti et al., (2025) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Oleh karenanya jelas bahwa Badan Pengembangan SDM ini memiliki tugas yang tidak lain adalah adanya upaya meningkatkan kompetensi ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga kesejahteraan masyarakat dapat dicapai. Namun selama ini diklat yang dilakukan sebatas pelaksanaannya saja sedangkan bagi peserta, outcome dari diklat yang diberikan kurang mendapatkan perhatian. Karena dari fenomena yang muncul dari hasil observasi adanya kecenderungan peserta yang ikut pelatihan sebagian bukan berdasarkan pekerjaan dan adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pelatihan yang diberikan. Kemudian juga belum adanya evaluasi pasca pelatihan yang diberikan kepada ASN. Hal ini menyebabkan apa yang diterima pada saat pelatihan kurang dapat dijamin penerapannya dalam tempat kerja ASN tersebut.

Jaminan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menjadi kebutuhan strategis bagi lembaga pengembangan sumber daya manusia, termasuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM). Jaminan efektivitas tidak hanya berfokus pada proses pelaksanaan pelatihan, tetapi juga mencakup evaluasi reaksi peserta, peningkatan pengetahuan, perubahan perilaku, serta hasil yang terukur bagi individu (Asfiah et al., 2021; Yuniawanti & Wulandari, 2025). Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana jaminan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diterapkan di BPSDM Provinsi Riau, sehingga hasilnya dapat menjadi dasar perbaikan mutu pelatihan secara berkelanjutan.

Berdasarkan dari kondisi Badan Pengembangan SDM Propinsi Riau dengan kondisi ASN saat ini, maka perlu dilakukan semacam evaluasi dari kompetensi, integritas dan daya saing dari ASN pasca mendapatkan pelatihan. Sehingga diharapkan apa yang diberikan pada saat pelatihan dapat berguna di dunia kerja dan menjadikan dasar perbaikan mutu dari waktu ke waktu.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau. Jenis dan sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari

hasil wawancara. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data dan referensi yang berhubungan dengan kajian penelitian seperti data mengenai profil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data sekunder adalah dengan menggunakan wawancara dan buku-buku referensi dan laporan-laporan yang berhubungan dengan penelitian. Dalam hal ini peneliti mewawancarai 10 (sepuluh) orang yang mengetahui dan mengelola kediklatan di BPSDM Provinsi Riau yaitu 9 (Sembilan) orang Pengelola Diklat, Widyaiswara, Anggota Komite Penjamin Mutu BPSDM Provinsi Riau dan 1 (satu) orang alumni pelatihan, dan memberikan informasi dan data yang dibutuhkan.

Model analisis yang digunakan adalah menggunakan metode kualitatif. Kualitatif merupakan penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan proses analisis data tanpa menggunakan rumus dan angka-angka yang berasal dari informasi-informasi hasil studi kepustakaan akan tetapi angka atau data diambil dari instansi-instansi terkait maupun hasil pengamatan dalam penelitian yang telah ada dan dilakukan sebelumnya, kemudian data tersebut dikaitkan dengan landasan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau

Peningkatan pengetahuan peserta pelatihan sangat dipengaruhi oleh kompetensi narasumber dan relevansi materi yang disampaikan. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa keterlibatan widyaiswara, akademisi, dan praktisi yang kompeten berkontribusi positif terhadap proses transfer pengetahuan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Salas et al. (2012) yang menyatakan bahwa kualitas fasilitator pelatihan merupakan faktor penentu keberhasilan pembelajaran dan pemahaman peserta.

Perubahan perilaku kerja merupakan indikator krusial dalam menilai efektivitas pelatihan, karena mencerminkan sejauh mana pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh benar-benar diterapkan di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa belum optimalnya evaluasi pasca pelatihan berdampak pada lemahnya jaminan perubahan perilaku ASN. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suci et al. (2022) yang menyatakan bahwa tanpa evaluasi berbasis kinerja di tempat kerja, pelatihan cenderung berhenti pada aspek pengetahuan tanpa memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja.

Sejak berdirinya BPSDM telah melaksanakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut (1) Diklat Kepemimpinan Tk. III, (2) Diklat Kepemimpinan Tk. IV, (3) Diklatsar CPNS Gol. III, (4) Diklat Prajabatan CPNSD Tenaga Honorer K-2, (5) Diklat Teknis Perumusan Standar Kompetensi, (6) Diklat Bendahara Keuangan Daerah, (7) Diklat Penyusunan LAKIP, (8) Diklat TOEFL (IELT dan ITP), (9) Diklat Peningkatan Kemampuan Teknis Tenaga Fungsional Analisis Kepegawaian, (10) Diklat Penyusunan Karya Ilmiah, (11) Diklat MOT, (12) Workshop Komite Integritas.

Kemudian selama tahun 2017-2018 BPSDM telah melakukan kerjasama/fasilitasi pelaksanaan pelatihan dengan Pemerintah kabupaten/Kota di

Provinsi Riau serta instansi lain yaitu (1) Diklatpim Tk. IV di Lingkungan Pemkab Kampar, (2) Diklat Prajabatan di Lingkungan Pemkab Kampar, (3) Diklatpim Tk. IV di Lingkungan Pemkab Bengkalis, (4) Diklatpim Tk. IV di Lingkungan Pemkab Inhu, (5) Diklat Prajabatan di Lingkungan Pemkab Inhu, (6) Diklatsar Gol. I dan II di Lingkungan Pemkab Siak, (7) Diklatsar Gol III di Lingkungan Pemkab Siak, (8) Diklat Prajabatan di Lingkungan Pemkab Siak, (9) Diklatpim IV di Lingkungan Pemkab Siak, (10) Diklatpim IV di Lingkungan Pemkab Pelalawan, (11) Diklat Prajabatan di Lingkungan Pemkab Pelalawan, (12) Diklat Prajabatan di Lingkungan Pemkab Kuansing, (13) Diklatsar Gol. I dan II di Lingkungan Kanwil Kemenkum HAM Provinsi Riau, (14) Diklatsar Gol. III di Lingkungan Kanwil Kemenkum HAM Provinsi Riau, (15) Bimtek dan Uji Sertifikasi PBJ dengan Biro Adm. Pembangunan PBJ Setda Prov. Riau.

Jaminan Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau

Secara keseluruhan, jaminan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di BPSDM Provinsi Riau perlu diarahkan pada penguatan sistem evaluasi yang terintegrasi, mulai dari analisis kebutuhan pelatihan, penetapan peserta yang tepat, hingga evaluasi pasca pelatihan berbasis kinerja. Dengan adanya sistem jaminan efektivitas yang komprehensif dan berkelanjutan, pelatihan diharapkan tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan formal, tetapi mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi ASN dan kinerja organisasi secara berkesinambungan.

Lebih lanjut, (2021) menekankan bahwa pengukuran hasil pelatihan ASN perlu dikaitkan dengan indikator kinerja utama, seperti peningkatan kualitas layanan dan efektivitas kerja. Dengan demikian, jaminan hasil pelatihan tidak hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga menjadi dasar perbaikan berkelanjutan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di lingkungan BPSDM Provinsi Riau.

Evaluasi terhadap program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan perlu dijamin adanya efektivitas pencapaian tujuan dari diklat itu sendiri. Beberapa indikator jaminan yang perlu diterapkan (1) Jaminan Reaksi Para Peserta Terhadap Muatan Isi dan Proses Pembelajaran, (2) Jaminan Pengetahuan dari Pembelajaran yang Diperoleh Melalui Pengalaman Pelatihan, (3) Jaminan Perubahan dalam Perilaku yang dihasilkan dari Pelatihan, (4) Jaminan Hasil atau Perbaikan Terukur pada Individual dan Organisasi.

Jaminan Reaksi Para Peserta Terhadap Muatan Isi dan Proses Pembelajaran

Peserta pelatihan adalah mereka yang bersentuhan langsung dan memiliki kebutuhan dengan program pelatihan yang dilaksanakan. Bagi peserta yang membutuhkan pelatihan tersebut mereka akan memberikan reaksi yang positif terhadap isi materi yang diberikan. Kekurangan dalam bekerja dan keaktifan para peserta akan tampak dan akan memberikan respon yang baik saat pelatihan diberikan.

Adanya kesan peserta pelatihan terdiri dari orang-orang yang tidak sesuai jabatan dengan pelatihan sudah menjadi fenomena yang terjadi. Kemudian juga berkaitan dengan materi yang diberikan terkadang peserta hanya terdiam dan kurang

memberikan umpan balik yang sesuai dengan pelatihan. Hal ini membuat suasana pelatihan kurang menarik dan kurang hidup suasana pelatihan itu sendiri. Selain itu juga, dengan kondisi dimana para peserta bukan berasal dari bidang kerja dan kurang adanya keterkaitan dengan materi menjadikan pelatihan kurang efektif.

Upaya perbaikan yang perlu dilakukan adalah dengan memastikan siapa yang menjadi peserta pada pelatihan adalah ASN yang benar-benar sesuai dengan jabatan yang mereka emban dan hal ini akan dilakukan tes sesuai dengan jabatan yang mereka ada. Identifikasi terhadap kebutuhan pelatihan ASN dan juga isi materi pelatihan serta pemberi pelatihan akan sangat menentukan reaksi positif terhadap pelayanan yang diselenggarakan oleh Dinas Pengembangan SDM Propinsi Riau.

Jaminan Pengetahuan dari Pembelajaran yang Diperoleh Melalui Pengalaman Pelatihan

Pengetahuan diberikan dan pembelajaran yang diterima berasal dari pemateri yang ahli dibidangnya, mereka yang memiliki pengetahuan baik secara teoritis maupun secara praktek menjadi prioritas sebagai pemateri. Tidak hanya yang berasal dari ASN yang berpengalaman juga berasal dari berbagai perguruan tinggi dan praktisi yang mumpuni.

Hal ini diharapkan dengan adanya kompetensi para pemateri akan memberikan umpan balik yang positif kepada peserta baik dalam kegiatan pelatihan juga pasca pelatihan diadakan. Kelebihan kondisi ini akan menjadikan para pemateri memberikan bahan yang up to date dan juga akan memberikan pengalaman dan pengetahuan dengan baik.

Upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan dan adanya jaminan untuk meningkatkan pengetahuan dari pembelajaran melalui pelatihan yakni dengan menjalin kerjasama antar lembaga dan personal dalam upaya untuk mencari pemateri yang kompeten sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Hal ini dimaksudkan agar pelatihan yang diberikan memberikan dampak positif.

Jaminan Perubahan dalam Perilaku yang dihasilkan dari Pelatihan

Perilaku juga menjadi sasaran dalam pelatihan karena dengan adanya pelatihan tidak hanya pengetahuan juga berkaitan dengan perubahan sikap. Sikap para peserta pelatihan akan berdampak kepada hasil pelatihan pada dunia kerja. Dunia kerja membutuhkan perubahan sikap dengan produk yang berkualitas, hal ini juga menjadi salah satu ukuran keberhasilan. Perubahan sikap dalam berdisiplin, dalam bertanggung jawab dan juga dalam membentuk integritas ASN dalam bekerja.

Pentingnya perubahan sikap ini dalam bekerja, berkaitan dengan adanya perbaikan mutu pelayanan publik, Kemudian juga dengan sikap yang berubah kearah positif akan membuat para ASN mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, Oleh karenanya, maka perlu adanya jaminan perubahan sikap peserta memang benar-benar berubah dalam bekerja.

Upaya yang dilakukan dalam rangka menjamin adanya perubahan sikap para peserta yakni dengan melakukan evaluasi ditempat kerja masing-masing. Sehingga dengan dilakukannya pelatihan ini akan menjadikan pelatihan yang diberikan benar-benar efektif.

Jaminan Hasil atau Perbaikan Terukur pada Individual dan Organisasi

Hasil pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan akan menjadikan peserta pelatihan benar-benar mendapatkan perbaikan hasil. Kemudian juga dapat dilihat dari kondisi yang benar-benar membantu lembaga atau organisasi dimana mereka mengabdikan, Jaminan yang dilakukan dalam rangka membangun ketercapaian hasil yang terukur baik individu maupun organisasi yakni melalui penilaian atau evaluasi secara langsung kepada peserta pasca diberikannya pelatihan.

Penilaian tidak hanya dilakukan kepada ASN sebagai peserta juga dari penilaian pimpinan OPD dalam menilai keberhasilan ASN pasca mendapatkan pelatihan. Kemudian juga penilaian dilakukan melalui masyarakat sebagai penerima pelayanan langsung pasca diberikannya pelatihan kepada ASN.

Jaminan diberikan dalam rangka adanya perubahan hasil dan perbaikan hasil kerja yang terukur, pengukuran secara langsung dilakukan oleh Dinas Pengembangan ASN dan hal ini menjadi bentuk evaluasi dari pelatihan yang diberikan dan juga menjadikan tolok ukuran keberhasilan Dinas Pengembangan SDM dalam mencapai visi dan misinya.

PENUTUP

Pandemi Covid-19 berasal dari Wuhan Cina telah merubah proses pembelajaran, sehingga saat ini dilakukan pembelajaran dari klasikal/offline menjadi pembelajaran secara daring/*Distance learning*. BPSDM Provinsi Riau melaksanakan program kediklatan dengan pendidikan dan pelatihan secara daring. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau telah berjalan secara operasional, namun jaminan efektivitasnya masih memerlukan penguatan pada beberapa aspek strategis. Perubahan pola pembelajaran dari sistem klasikal ke pembelajaran daring menuntut adanya penyesuaian tidak hanya pada metode pelaksanaan, tetapi juga pada mekanisme evaluasi yang mampu memastikan ketercapaian tujuan pelatihan secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, jaminan efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di BPSDM Provinsi Riau perlu diarahkan pada penguatan sistem evaluasi yang terintegrasi, mulai dari analisis kebutuhan pelatihan, penetapan peserta yang tepat, hingga evaluasi pasca pelatihan berbasis kinerja. Dengan adanya sistem jaminan efektivitas yang komprehensif dan berkelanjutan, pelatihan diharapkan tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan formal, tetapi mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi ASN dan kinerja organisasi secara berkesinambungan.

REFERENSI

- Ainaini, N., & Dewi, R. (2025). Efektivitas Penyaluran Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (PAMSIMAS) di Desa Tabing Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. *Al-Manar Journal of Accountancy and Business Studies*, 2(1), 13–22.
- Alsalamah, A., & Callinan, C. (2021). Adaptation of Kirkpatrick's Four-Level Model of Training Criteria to Evaluate Training Programmes for Head Teachers. In

- Education Sciences (Vol. 11, Issue 3, p. 116). <https://doi.org/10.3390/educsci11030116>
- Anggraeni, S. D. (2021). Evaluasi Program Pembelajaran E-Learning Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan*, 8(1).
- Asfiah, F., Ruslan, M., & Chahyono. (2021). ANALISIS EFEKTIVITAS PROGRAM PENYELENGGARAAN DIKLAT KANTOR PPSPDM KEMENDAGRI REGIONAL MAKASSAR TERHADAP KINERJA ASN. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 89–97.
- Basri, W. S., & Ahmad, B. (2025). Evaluating The Effectiveness Of Supervisory Leadership Training Using Kirkpatrick's Model: Evidence From PPSPDM Kemendagri Makassar. *International Journal of Environmental Sciences*, 11(7), 349–357. <https://doi.org/10.64252/74geg232>
- Erni Irawati, Endang Larasati, Hardi Warsono, & Ida Hayu Dwimawanti. (2021). Evaluation of the Effectiveness of Basic Training for Civil Servant Candidates in Improving Public Services in Central Java. *International Journal of Social Science*, 1(3), 209–224. <https://doi.org/10.53625/ijss.v1i3.414>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 245–275.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Seliti, O., Dick-Sagoe, C., Ehiane, S., Odoom, D., & Mpuangna, K. N. (2025). Influence of Training on Employee Performance in African Public Sector Organizations-A Systematic Review. *Journal of Management World*, 2025(3), 96–111. <https://doi.org/10.53935/jomw.v2024i4.1068>
- Suci, H., Nurfaui, B. B., Zulfa, E. S., Saputra, M. D., Linggi, A. I., Perang, B., Hamda, E. F., Dewi, M. R., Fadillah, A., Ningsih, K. N., Wijayati, I. W., Surahman, Y. T., Oyong, R. A., Darmo, S. Y., Yundianto, D., Aprinalistria, Pratiwi, D. A. S., Meggy, H., & Ruminingsih. (2022). Bimbingan dan Konseling Pendidikan-Paradigma Teoretis dan Implementasi. In *Braz Dent J.* (Vol. 33, Issue 1).
- Urbancova, H., Vrabcová, P., Hudakova, M., & Ježková Petrů, G. (2021). Effective Training Evaluation: The Role of Factors Influencing the Evaluation of Effectiveness of Employee Training and Development. *Sustainability*, 13, 2721. <https://doi.org/10.3390/su13052721>
- Widodo Suparno. 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuniawanti, N. D., & Wulandari, W. (2025). EVALUASI PENGEMBANGAN SDM PEMERINTAHAN MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENDORONG CORE VALUES ASN BERAKHLAK DI KOTA SURABAYA. *Jurnal Dinamika Pemerintahan*, 8(2), 617–635.