

**DESAIN STRATEGI “COVI SRONDOL” DALAM RANGKA
AKSELERASI JAWA TENGAH CORPORATE UNIVERSITY**

HARINI SETIJOWATI

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah

Email : hsetijowati2015@gmail.com

ABSTRAK

Hasil pengembangan kompetensi (bangkom), perlu dimonitoring dan dievaluasi manfaat serta dampaknya. Sudah ada kebijakan evaluasi pasca pelatihan, tetapi belum ada instrumen monitoringnya. Sebagian besar pelaksanaan monitoring dan evaluasi (monev) belum sampai pada dampak. Hal ini juga menjadi salah satu tugas widyaiswara, yaitu terlibat penjaminan mutu bangkom. Tujuan penelitian adalah mendesain strategi monev pascabangkom sebagai akselerasi Jateng *Corpu*. Dengan pendekatan penelitian campuran (*mixed method*) kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan, mulai dari pengumpulan data sampai analisisnya dari Indrawan, Yaniawati, dan Sugiyono. Walaupun sebagian besar informan belum memahami Jateng *Corpu*, namun >50% meyakini bahwa monev pascabangkom merupakan percepatan Jateng *Corpu*. Memerhatikan hasil tersebut dan masukan-masukannya, desain dikemas menjadi E-Panduan *COVI Srongdol (Collaboration for mOnitoring and eValuation post-competency development, is a Strategy, supported by Information and technology, was born in SRONDOL)*. Maka penelitian ini telah memiliki implikasi teori, praktik, dan penelitian berikutnya. Berdasar hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa desain strategi monev pascabangkom menjadi bagian penting dalam implementasi Jateng *Corpu* telah disusun dalam bentuk E-Panduan Strategi *COVI Srongdol*, terdiri dari pendahuluan, Strategi *COVI Srongdol*, Mekanisme, SOP, Manajemen Risiko, Penutup dan dilengkapi video untuk memudahkan implementasinya. **Kata kunci:** pascabangkom, monitoring, evaluasi, dan *corpu*

ABSTRACT

The results of competency development (bangkom) need to be monitored and evaluated for their benefits and impacts. There is already a post-training evaluation policy, but there is no monitoring instrument yet. Most of the implementation of monitoring and evaluation (monev) has not yet reached the impact. This is also one of the duties of the widyaiswara, namely being involved in ensuring the quality of bangkom. The purpose of the study was to design a post-bangkom monev strategy as an acceleration of Jateng *Corpu*. With a mixed method quantitative and qualitative research approach simultaneously, starting from data collection to analysis from Indrawan, Yaniawati, and Sugiyono. Although most informants do not understand Jateng *Corpu*, >50% believe that post-bangkom monev is an acceleration of Jateng *Corpu*. Considering these results and inputs, the design is packaged into the E-Panduan *COVI Srongdol (Collaboration for monitoring and eValuation post-competency development, is a Strategy, supported by Information and technology, was born in SRONDOL)*. So this study has implications for theory, practice, and subsequent research. Based on the results of the study, it can be concluded that the design of the post-bangkom monitoring and evaluation strategy is an important part of the implementation of Jateng *Corpu* which has been prepared in the form of an E-COVI *Srongdol* Strategy Guide, consisting of an introduction, *COVI Srongdol* Strategy, Mechanism, SOP, Risk Management, Closing and equipped with videos to facilitate its implementation.

Keywords: post-bangkom, monitoring, evaluation, and *corpu*

PENDAHULUAN

Jawa Tengah *Corporate University* (Jateng *Corpu*) sangat mewarnai aktifitas program pengembangan kompetensi (bangkom) sebagai *upgrade skill* dan kompetensi ASN (Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 19 Tahun 2024 Tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Jawa Tengah Corporate University, 2024). Monitoring dan evaluasi (monev) bangkom termasuk pada pilar penunjang *Corpu* ada pada siklus penyelenggaraan bangkom.

Keberhasilan bangkom dapat diukur dari *outcome dan impact* bagi organisasi (Mangkuprawiro, 2003). Tahapan **monitoring dan evaluasi** penting dilakukan dalam manajemen bangkom. Dua kegiatan ini merupakan satu kesatuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kegiatan atau program (Sukardi, 2015). Monitoring diartikan sebagai pemantauan, yaitu proses, cara, perbuatan memantau; pengamatan; pencatatan; pemantauan (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, 2019). Monitoring dilaksanakan sebelum evaluasi, pada periode-periode tertentu, maupun secara insidental. Sehingga ketika belum sesuai dengan yang direncanakan, dapat segera diperbaiki. Setelah monitoring, pada tahap akhir dilakukan evaluasi, yaitu membandingkan antara rencana dengan hasil yang telah dicapai. Merujuk pada pentingnya evaluasi, yaitu sebagai bentuk dari pertanggungjawaban atas kegiatan yang dilakukan (Sukardi, 2015). Evaluasi hasil bangkom, biasa dikenal dengan istilah evaluasi pasca pelatihan (EPP). Dengan EPP, diharapkan dapat mengetahui tingkat implementasi hasil bangkom oleh peserta dan peningkatan kinerjanya maupun organisasinya (Kaswan, 2013). Maka hasil dari monev pasca bangkom, pada dasarnya akan memberikan manfaat secara administrasi dan teknis untuk meningkatkan pelayanan publik. Agar diperoleh hasil monev pascabangkom yang akuntabel, maka perlu strategi yang tepat sebagai panduan untuk diimplementasikan oleh penyelenggara bangkom.

Strategi yang akan disusun menjawab beberapa fenomena perlunya panduan bagi para penyelenggara bangkom atau *corpu* untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi pasca bangkom. Diantaranya kebijakan Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang belum ada format monitoringnya (Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2/K.1/PDP.07/2023 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan, n.d.). Demikian juga untuk pelatihan teknis, fungsional, maupun Latsar juga belum ada format monitoringnya.

Hasil observasi awal penulis pada pasca bangkom SDM (sumber daya manusia kesehatan), sebagian besar masih berupa Rencana Tindak Lanjut (RTL) oleh atasan langsungnya, ceklist sederhana keikutsertaan bangkom, dan belum ada monev pasca bangkom secara terstruktur hingga ke dampak oleh penyelenggara di kabupaten/ kota. Padahal, monev pascabangkom perlu diselenggarakan dengan baik, untuk memantau tindak lanjut bangkom, apakah dipenuhi sesuai dengan tujuan bangkom untuk perbaikan kinerja individu dan organisasi serta mendeteksi adanya hal-hal yang perlu ditindaklanjuti untuk penyelenggaraan bangkom selanjutnya (Kaswan, 2013). Sehingga bangkom yang dilaksanakan menjadi lebih berdayaguna dan berhasil guna.

Penulis sebagai widyaiswara berkewajiban untuk terlibat pada penjaminan mutu bangkom dengan merencanakan evaluasi hasil pembelajaran pelatihan (Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 333 Tahun 2020 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Aktivitas Penyewaan Dan Sewa Guna Usaha Tanpa Hak Opsi, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan Dan Penunjang Usaha Lainnya Golongan, 2020 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2024 Tentang Jabatan Fungsional Di Bidang Pengembangan Kapasitas Dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara, 2024) Juga memenuhi kompetensi teknis widyaiswara ahli utama, dalam hal implementasi *corpu* (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI, 2023).

Berdasar latar belakang di atas maka masalah yang diangkat adalah bagaimana desain strategi monev pasca bangkom yang tepat, sehingga dapat menjadi akselerasi dari Jateng *Corpu*? Sehingga tujuan dari artikel ini adalah menyajikan desain strategi monev pasca bangkom yang lengkap, untuk akselerasi Jawa Tengah *Corporate University*. Riset ini diharapkan memberikan manfaat bagi para penyelenggara bangkom, agar dapat berperan pada implementasi Jateng *Corpu*.

METODE PENELITIAN

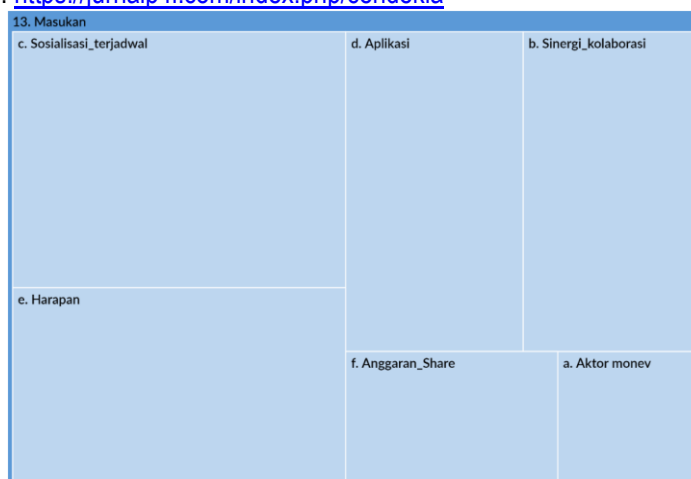
Penelitian ini melakukan pendekatan penelitian campuran (*mixed method*) kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan, mulai dari pengumpulan data sampai analisisnya. Pendekatan deskriptif kuantitatif mengkaji satu permasalahan kemudian digambarkan dengan grafik sehingga lebih mudah untuk dimaknai. Pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu proses penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena, masalah sosial atau manusia, yang didasarkan pada pembuatan gambaran lengkap dengan bantuan kata-kata, mencerminkan pendapat informan secara rinci dan menyusun laporan dalam lingkungan ilmiah. Hasil penelitian dengan pendekatan kualitatif, biasanya dapat digunakan untuk perbaikan mutu kinerja (Indrawan, R., & Yaniawati, 2014). Hasil penelitian kualitatif mengedepankan makna yang diperoleh (Sugiyono, 2019). Sehingga hasil analisis kuantitatif dilengkapi hasil analisis kualitatif, akan menjadi lebih lengkap dan detail. Harapan penulis, nantinya akan ada keberlanjutan dari hasil penelitian ini, sehingga dapat memberikan kontribusi pada penjaminan mutu bangkom, khususnya dalam hal pengembangan teori monitoring dan evaluasi pasca bangkom. Teknik *sampling* penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling* (Sugiyono, 2019). *Purposive sampling* yaitu memilih informan dengan pertimbangan tertentu, Instrumen penelitian berupa pertanyaan yang disampaikan dengan *Google form* yang sekaligus sebagai panduan wawancara mendalam dengan para informan. Penyusunan instrumen tersebut diawali dengan membuat kisi-kisi, sebagai upaya mendapatkan instrumen yang valid, yaitu untuk mendapat data yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan serta sesuai dengan tujuan penelitian (Indrawan, R., & Yaniawati, 2014). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumentasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara mendalam serta *focus group discussion* (FGD) diharapkan akan mendapatkan data yang akurat, cukup, dan tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Merujuk Kamus Besar Bahasa Indonesia, **strategi** merupakan kata benda, diartikan sebagai rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Misalnya, strategi nasional, strategi komunikasi, strategi pemasaran dan lain-lain (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, 2019). Maka pemilihan kata strategi karena pelaksanaan monev pasca bangkom, memerlukan ketelitian dan pencermatan atas pasca bangkom.

Sebelum dibuat desain Strategi monev pascabangkom, diperoleh data identifikasi keberadaan prosedur atau panduan atau petunjuk teknis dan sejenisnya di 36 Dinkes dan 7 RS, semua belum memiliki regulasi yang mengatur tentang monitoring dan evaluasi pascabangkom. Tetapi beberapa Dinkes dan RS sudah memiliki untuk evaluasi pascadiklat atau pelatihan. Fakta inilah yang memperkuat perlunya Strategi ini nantinya membedakan monitoring terlebih dahulu, baru evaluasinya pascabangkom. Perlunya monitoring akan menjadi jembatan perantara, sehingga bila terdapat masalah yang perlu segera ditindaklanjuti oleh alumni maupun penyelenggara, dapat segera diselesaikan. Mengingat banyaknya jenis bangkom untuk memenuhi gap kompetensi SDM, seiring dengan perkembangan zaman.

Masukan dan saran dari para informan tergambar pada *hierarchy chart* berikut ini.

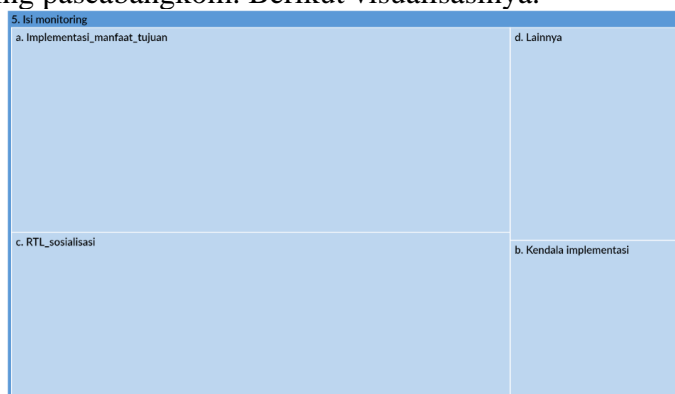


Gambar 1. Hierarchy Chart Masukan dari Dinkes

Sebagian besar informan Dinkes mengusulkan diselenggarakan sosialisasi tentang *Jateng Corpu*, agar mereka memahami dengan baik implementasinya. Kemudian pentingnya melibatkan atasan langsung atau mentor pada kegiatan monev pascabangkom. Masukan mengerucut pada integrasi, kolaborasi, dan sinergi serta kerjasama untuk meningkatkan efektivitas bangkom. Berarti para informan Dinkes sudah ada *mindset* pentingnya integrasi, kolaborasi, dan sinergi serta kerjasama dalam pengelolaan bangkom.

Beberapa harapan yang dituliskan informan Dinkes mengusulkan SOP/ standar termasuk juknis, pedoman/ panduannya untuk monev pascabangkom. Terdapat juga harapan informan Dinkes yang mengerucut pada permohonan anggaran untuk bangkom dan SOP/ pedoman/ panduan/ juknis/ kuesioner untuk melaksanakan monev pascabangkom di kabupaten/ kota.

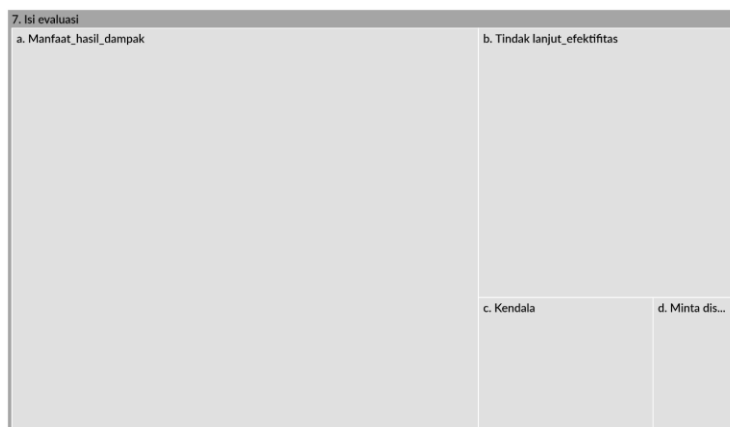
Informan Dinkes juga memberikan informasi tentang hal-hal yang ditanyakan pada saat melakukan monitoring pascabangkom. Berikut visualisasinya.



Gambar 2. Hierarchy Chart Isi Monitoring Pascabangkom SDMK Dinkes

Fokus materi monitoring pascabangkom sebagian besar adalah implementasi dan pemanfaatan hasil bangkom dalam pelaksanaan tugas serta pencapaian tujuan bangkom yang sudah diikuti. Kemudian sebagian besar juga melakukan monitoring mengacu pada RTL yang dibuat oleh alumni. RTL menyebutkan rencana kegiatan pada durasi sebulan setelah bangkom. Beberapa kegiatan biasanya berupa sosialisasi/ *sharing* hasil bangkom, dan implementasi hasil bangkom. Pada saat monitoring, biasanya digali informasi tentang kendala pada saat implementasi.

Hierarchy chart materi evaluasi pascabangkom SDKM Dinkes sebagaimana tergambar di bawah ini.



Gambar 3. Hierarchy Chart Materi Evaluasi Pascabangkom SDK Dinkes

Materi evaluasi pascabangkom SDKM Dinkes diusulkan sama dengan isi monitoring, dengan penambahan dampak bagi institusi maupun masyarakat. Bahkan ada yang menjawab, “kami belum menyusun, mohon bisa dikasih contoh”.

Memerhatikan regulasi LAN, telah tersedia kuesioner untuk evaluasi pascapelatihan struktural, teknis/ fungsional, sosiokultural, dan Latsar. Namun belum tersedia untuk melakukan FGD maupun indept interview serta monitoring.

Dapat disimpulkan bahwa usulan materi monitoring dan evaluasi tersebut selaras dengan model CIPP dan Kirkpatrick, sebagaimana dituliskan oleh Kaswan (2013), penelitian Alsamah dan Callinan (2022), Mehale et al. (2021), Huang et al., (2022), Kusriyah (2024), Dian Wijaya dan Rosanto (2023), Ananda dan Himawan (2024). Model CIPP, terutama pada item *product* yaitu keluaran setelah peserta kembali ke tempat kerja. Sedangkan Model *Kirkpatrick*, yaitu evaluasi perubahan perilaku setelah mengikuti bangkom (Level 3) dan evaluasi dampak bagi organisasi setelah mengikuti bangkom (Level 4). Selanjutnya pembuatan kuesioner juga memerhatikan regulasi dari LAN.

Aktor yang perlu terlibat pada monev pasca bangkom SDKM Dinkes berasal dari internal dan eksternal. Aktor internal meliputi Kepala Dinas, atasan langsung, rekan sejawat, alumni itu sendiri, kepala bidang di Dinkes dan Kepala UPT Dinkes/ Kepala Puskesmas, programmer SDKM/ subkor pengembangan SDKM, pengusul peserta, bidang terkait/ pengelola program/ tim kerja yang membidangi, bagian umum dan kepegawaian, dan bagian perencanaan. Sedangkan aktor eksternal antara lain BKD atau BKPSDM kabupaten/ kota atau sebutan lainnya, Bagian Organisasi Sekda, Bappeda, Kominfo, Organisasi Profesi Kesehatan, OPD terkait, penyelenggara, masyarakat atau user yang terlibat kegiatan bangkom. Misalnya RTL yang melibatkan kader posyandu, kecamatan, atau kelurahan.

Aktor pada monev pascabangkom SDKM 7 RS juga relatif sama. Tetapi untuk aktor eksternal ada tambahan Dewan Pengawas RS dan akademisi. Hal ini mempertimbangkan bahwa RS menjadi lahan praktik klinik para mahasiswa dan untuk pengembangan keilmuan dalam bentuk riset. Sedangkan Dewan Pengawas ada pada semua unit kerja yang menerapkan BLUD (Badan layanan umum daerah).

Memerhatikan keterlibatan aktor monev pasca bangkom SDKM, maka dapat dimaknai bahwa jejaring atau stakeholder bidang kesehatan sangat banyak dan bervariasi tergantung pada jenis bangkom. Hal ini tentu akan sangat memengaruhi bentuk kolaborasi dalam rangka monev pascabangkom. Semakin banyak aktor yang terlibat, dinamikanya akan semakin banyak. Namun bila dinamika kolaborasi tersebut berbentuk sinergi, maka konflik akan relatif



diminimalkan atau bahkan tidak ada, karena masing-masing aktor dapat membangun hubungan harmonis menuju satu tujuan sehingga akan diperoleh hasil monev pascabangkom yang optimal seperti yang disampaikan oleh Sentanu et.al. (2023) dan Kern dan Murphy (2022). Dinamika kolaborasi tersebut, juga seperti yang diungkapkan juga oleh Nur et.al. (2022), perlunya adaptasi dari para aktor untuk menjamin berlangsungnya sinergi.

Hasil penelitian berikutnya adalah usulan waktu monitoring pasca bangkom, sebagian besar informan (14 SDK) mengusulkan monitoring pasca bangkom SDMKN antara 1-3 bulan pasca bangkom. Sedangkan usulan evaluasi pasca bangkom, sebagian besar pada 3-6 bulan setelah bangkom. Identifikasi waktu monitoring pasca bangkom SDMKN pada 7 RS, paling cepat setelah bangkom, ada yang 2 minggu setelah bangkom, 1-3 bulan setelah bangkom, dan 1-12 bulan setelah bangkom. Sedangkan evaluasi pasca bangkom paling cepat setelah bangkom, 3 bulan pasca bangkom, dan setahun pasca bangkom. Setelah dilakukan *indept interview* secara sampling, diperoleh informasi bahwa waktu pelaksanaan evaluasi merupakan satu kesatuan dengan monitoring pascabangkom. Alasannya yaitu efektif efisien kegiatan Dinkes, apalagi puskesmas yang dikelola juga banyak kegiatan. Sehingga waktu dan materi monitoring dan evaluasi pasca bangkom juga relatif sama.

Memerhatikan usulan di atas, maka durasi ideal pelaksanaan monitoring pasca bangkom adalah 1-3 bulan. Tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lama. Alumni diperkirakan masih dapat mengingat dengan baik pengetahuan, sikap, dan perilaku hasil bangkom. Kalaupun dipraktikkan, juga sudah akan bisa diukur keberhasilannya. Untuk memudahkan, monitoring perlu dilakukan pada tahun yang sama pada saat penyelenggaraan bangkom. Sedangkan evaluasi pasca bangkom, bisa lebih dari 3 bulan. Namun, agar tidak terlalu berdekatan dengan monitoring, lebih aman ≥ 6 bulan pasca bangkom atau pada tahun berikutnya setelah bangkom.

Adapun masukan dari informan 7 RS adalah berikut ini.

RS 4: Segera untuk diwujudkan dalam pengembangan sistem monev bangkom biar lebih efektif dan efisien

RS 6: Ada keterlibatan akademisi, praktisi, organisasi profesi, pembuat kebijakan, sister hospital/kerjasama LN

Masukan selanjutnya dapat disimpulkan dengan adanya monev pascabangkom dapat meningkatkan mutu pelayanan RS, menyusun jenis bangkom yang tepat/ menambah jenis bangkom, ASN bisa aktif secara mandiri input hasil bangkom dan evaluasi pasca bangkom, serta ada *feedback* hasil evaluasi pasca bangkom agar disinkronkan dengan kondisi riil di lapangan.

Hasil identifikasi pemanfaatan IT untuk monev pascabangkom SDMKN Dinkes antara lain aplikasi Satu sehat (Kemkes RI), aplikasi SISDMKN (Kemkes RI), aplikasi Plataran Sehat (Kemkes RI), aplikasi SIPETIS (Kabupaten Tegal), aplikasi SIPPATEN (Kota Surakarta), aplikasi Simpeg (BKD Pemprov. Jateng), dan aplikasi *E-file* (BKD Pemprov. Jateng), dan aplikasi Simapan (BPSDMD Pemprov. Jateng sudah terintegrasi dengan BKD Pemprov. Jateng), serta aplikasi di BKPP Demak. Secara sederhana BPSDMD dan Dinkes juga sudah memanfaatkan *MS. excel*, *MS. Word*, *google spreadsheets*, dan *google form*. Artinya kolaborasi pemanfaatan IT antara BPSDMD, BKD dan OPD lainnya, dapat memudahkan semua pihak sehingga diperoleh manfaat bersama. Pembahasan serupa oleh Sentanu et.al (2023) menunjukkan kolaborasi komponen input (misal sumber daya IT) akan mendukung sinergi semua pihak untuk pencapaian tujuan bersama.

Pemanfaatan IT untuk monev pascabangkom di 7 RS, ada yang manual dengan mencatat kegiatan monitoring dan evaluasi, menggunakan *google form* dan *google drive* serta aplikasi Plataran Sehat dari Kemkes RI. Terdapat juga harapan adanya aplikasi yang efektif dan efisien yang dapat memenuhi Kemkes RI, BKD, dan BPSDMD. Memerhatikan kondisi pemanfaatan IT untuk kegiatan bangkom, maka akan bisa dikembangkan atau dioptimalkan



juga untuk mempercepat proses monev pascabangkom dengan tetap mempertimbangkan banyak kondisi. Salah satunya tidak boleh menciptakan sampah digital, tetapi mengedepankan integrasi atau pemanfaatan aplikasi bersama (*enteroperabilitas*) untuk proses kolaborasi fokus pada penjaminan mutu bangkom dengan monev pascabangkom. Hal ini sesuai dengan pendapat Kern dan Murphy (2022) terkait pentingnya komitmen dalam kolaborasi.

Masukan terkait aplikasi dari informan Dinkes adalah tentang pentingnya aplikasi terpadu/terintegrasi, mudah diakses, mengakomodasi kebutuhan pihak terkait (BKD - BPSDMD - OPD terkait pengguna bangkom dan unit kerja SDMK yang dikembangkan kompetensinya). Hal ini seperti yang direkomendasikan oleh Habibah (2022) yaitu perlunya membuat sistem evaluasi secara otomatis bagi ASN yang telah melaksanakan bangkom.

Berdasar hasil dan pembahasan-pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Strategi *monev* pascabangkom diperlukan untuk semua jenis bangkom. Artinya dengan materi/ Panduan yang sama, dapat diterapkan secara utuh atau diadopsi oleh semua penyelenggara bangkom. Memerhatikan ulasan di atas, maka desain setidaknya memberikan jawaban 5 W 1 H, yaitu *What, Who, When, Where, Why, and How* monev pasca-bangkom.

What - Strategi berupa langkah-langkah detail monev pascabangkom, sebagai akselerasi *Jateng Corpu*, dengan memanfaatkan teknologi informasi yang mudah diterapkan, cepat, dan tepat. Strategi ini diberi nama "**COVI SRONDOL**" yang mengandung makna yang mendalam. Kata **COVI** terdiri dua suku kata: **CO** dan **VI**. **CO** adalah kata depan dalam Bahasa Inggris, yang artinya adalah bersama, bersama sama, saling (Crowther, 1995). Ini sangat relevan dengan diksi kolaborasi dalam penelitian ini. **VI** adalah Bahasa program di komputer untuk penyunting, dan penyunting adalah bagian yang mengatur, memperbaiki, merevisi, mengarahkan, mengubah isi, dan memperbaiki menjadi struktur yang benar dan baku. Ini relevan dengan diksi kata monitoring dan evaluasi. Sehingga secara etimologi, **COVI** adalah strategi bersama dalam perbaikan. Pemilihan kata **COVI**, sebagai widyaiswara *background* pendidikan kesehatan, juga terinspirasi dari kejadian pandemi *Covid-19*, yang berdampak negatif secara materiil maupun non-material. Namun pada **COVI Srongdol**, akan memberikan dampak positif pada pembangunan SDM. Kata **COVI**, juga mengadopsi popularitas minuman berwarna hitam yang mendunia, semua orang tahu, dan sebagian penikmat minuman tersebut. Dengan suara yang mirip, minuman tersebut adalah kopi. Sehingga **COVI** akan menjadi *branding* terkait bangkom, yang mudah untuk diingat. Selanjutnya, kata **COVI** adalah akronim dari *Collaboration for mOnitoring and eValuation post-competency development, is a Strategy, supported by Information and technology, was born in Srongdol*. **Srongdol** adalah kelurahan lokasi BPSDMD Provinsi Jawa Tengah, sebagai organisasi perangkat daerah (OPD) yang menginisiasi *Jateng Corpu*. Sehingga "**COVI Srongdol**" merupakan cara atau metode melaksanakan **monitoring dan evaluasi** pasca bangkom, dengan mengedepankan **kolaborasi** dan memanfaatkan **teknologi informasi**, untuk mengetahui manfaat dan dampak bangkom dalam rangka penjaminan mutu untuk percepatan *Jateng Corpu*.

Monitoring, dengan pengertian memantau kinerja alumni setelah mengikuti bangkom. Item yang dimonitor meliputi perubahan sikap perilaku, dampak, dan masukan untuk pelatihan yang akan datang (untuk bangkom pelatihan struktural dan latsar). Relevansi materi, manfaat, pemberdayaan alumni, pelaksanaan rencana aksi/ tindak lanjut, dan masukan untuk bangkom yang akan (untuk bangkom selain pelatihan struktural dan latsar). Evaluasi, dengan pengertian membandingkan antara harapan dan realisasi yang dicapai setelah mengikuti bangkom. Item evaluasi lebih kurang sama dengan monitoring. Jenis bangkom mengacu peraturan yang berlaku.

Agar tidak terjadi tumpang tindih penyelenggaraan monev pascabangkom, maka perlu komunikasi dan komitmen pihak-pihak terkait para penyelenggara bangkom.

Who – Sasaran penyelenggaraan monev pascabangkom adalah alumni, mentor/ atasan langsung, rekan kerja, dan user. User akan menjadi penguat atas apa yang dihasilkan oleh alumni. User adalah pelanggan atau costumer yang mendapatkan manfaat atas hasil bangkom yang diimplementasikan oleh alumni. User dapat merupakan pelanggan internal baik ASN maupun non ASN. Sedangkan user eksternal bisa ASN maupun non ASN bahkan masyarakat. Pelaksana monev pascabangkom adalah semua penyelenggara bangkom. Bisa lembaga pelatihan terakreditasi, OPD yang menyelenggarakan kerjasama atau secara mandiri, organisasi profesi yang terakreditasi lembaga pelatihannya dll.

When - merupakan kejelasan ruang lingkup waktu, adalah berikut ini.

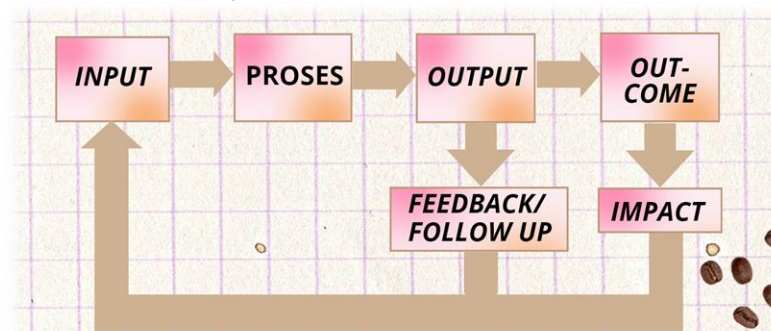
- Monitoring, minimal 1-3 bulan setelah mengikuti bangkom atau pada tahun yang sama.
- Evaluasi, dilaksanakan ≥ 6 bulan pasca bangkom atau tahun berikutnya.

Where – lokasi pengambilan data kuantitatif dilaksanakan oleh penyelenggara monev pascabangkom. Sedangkan data kualitatif secara *indepth*, dilaksanakan di tempat kerja alumni. Atau apabila secara *focus group discussion* (FGD) dapat dikumpulkan oleh penyelenggara bangkom.

Why - Beberapa hal yang melatarbelakangi perlunya Strategi dapat dirumuskan berikut ini.

- Bangkom akan menghasilkan SDM yang berkompeten untuk pencapaian tujuan pembangunan SDM sebagai investasi penting atau aktor utama Pembangunan nasional.
- Hasil bangkom berupa *hard* dan *soft results*. *Hard results* yaitu perolehan sertifikat, yang capaian JP nya diperhitungkan dalam IP ASN. Sedangkan hasil monev pasca bangkom, adalah *soft results* yaitu memenuhi gap kompetensi yang akan memberikan dampak signifikan bagi individu maupun organisasi serta perbaikan penyelenggaraan bangkom selanjutnya.
- strategi COVI Sronдол merupakan metode untuk monev pasca bangkom, mengedepankan kolaborasi dan memanfaatkan teknologi informasi, guna mengetahui keberhasilan bangkom yang diikuti oleh para ASN. Hal ini penting dalam rangka penjaminan mutu bangkom untuk akselerasi Jateng *Corpu*.

How - Formulasi desain Strategi menggunakan pendekatan system yang terdiri dari komponen *input-proses-output-outcome-feedback/impact-environment*. *Output – outcome - feedback/ impact* akan menjadi *input*, untuk kemudian berproses lagi sehingga menghasilkan *output* dan seterusnya. Maka ini menjadi satu kesatuan yang utuh sebagai suatu siklus monitoring dan evaluasi pasca bangkom terintegrasi. Pendekatan ini mengadopsi dan memodifikasi model *Bergen Model of Collaborative Functioning (BMCF)*, yaitu mewujudkan sinergi sebagai tujuan kolaborasi yang digambarkan pada komponen *input, throughput, output, dan feedback* (Sentanu et al., 2023).



Gambar 4. Pendekatan System Strategi COVI Sronдол

Sumber: Elaborasi penulis, hasil adopsi dan modifikasi model BMCF (Sentanu et al., 2023).



- a. Komponen *Input*: Sebagaimana model BMCF, pada input terdapat misi sebagai alasan adanya kolaborasi (Sentanu et al., 2023). Maka untuk misi dirumuskan sebagai tujuan Strategi, secara umum yaitu terwujudnya ASN yang kompeten dengan penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pascabangkom secara terintegrasi, sebagai akselerasi *Jateng Corpu* secara cepat dan akuntabel. Adapun secara khusus akan diperoleh:

- 1) Data perubahan sikap perilaku, dampak, dan masukan penyelenggaraan pelatihan yang akan datang (untuk bangkom pelatihan latsar dan struktural).
- 2) Data relevansi materi, manfaat, pemberdayaan alumni, pelaksanaan rencana aksi/tindak lanjut, dan masukan untuk bangkom yang akan datang (untuk bangkom selain pelatihan latsar dan struktural)

Komponen *input* juga bisa berisi regulasi yang dipedomani dan berlaku saat ini. Selanjutnya untuk mencapai tujuan monev pasca bangkom, perlu didukung ketersediaan 6M yaitu *Man, Money, Material, Methode, Machine*, dan *Marketing*. *Man* adalah semua pihak yang terlibat dalam monev pasca bangkom atau aktor, yaitu penyelenggara bangkom sebagai pelaksana monev pascabangkom dan sasarannya sebagaimana dijelaskan pada sasaran dan pelaksana di atas. *Money* adalah anggaran untuk penyelenggaraan monev pascabangkom, mulai dari persiapan hingga publikasi hasil. Bila anggaran minimal, dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada. Misal koordinasi/ pengambilan data dengan *zoom meeting* dan lain-lain. *Material* secara utuh diuraikan pada SOP perlu dituliskan secara jelas materi atau kelengkapan yang harus tersedia, sehingga suatu prosedur dapat diselesaikan secara optimal. Alat tulis kantor misalnya kertas, alat tulis, dan lain-lain. *Methode* dapat terdiri dari merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan monitoring evaluasi serta pelaporan termasuk publikasi, secara rinci diuraikan pada item proses. Kemudian untuk pengolahan data monev pascabangkom menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Metode deskriptif kuantitatif dapat menggunakan instrumen pertanyaan tertutup dan terbuka, memanfaatkan teknologi *Google Form*. Kemudian dilakukan analisis menggunakan fasilitas *Google Spreadsheet*. Sedangkan metode deskriptif kualitatif lebih mudah secara langsung dengan *indepth interview* karena akan mendapatkan data yang lebih detail dan tidak saling menunggu. Namun demikian dapat juga secara *FGD*, bila para informan sudah terkumpul di satu titik lokasi, sehingga tidak saling menunggu. *Machine* lebih dititikberatkan pada teknologi dan informasi serta komunikasi (TIK) *hardware* yang dilengkapi *software* yang relevan, agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk pencapaian tujuan. *Hardware* bisa berupa *desktop, laptop, server*, dan *internet*. *Software* dapat berupa aplikasi-aplikasi yang sangat membantu mempercepat ketersediaan dan pengolahan data. Misalnya *MS Office, Google Drive, Google Form, Google Spreadsheet, SPSS, NVivo*, atau aplikasi yang sudah dibangun terkait bangkom yang di OPD Provinsi maupun Kabupaten/ Kota. Inilah yang menjadi pemikiran bersama menuju satu data hasil monev pascabangkom. Aplikasi tersebut minimal menyediakan data bangkom, data alumni, data mentor/atasan langsung, fitur untuk menggali data monev pascabangkom. Integrasi data dan saling memanfaatkan data yang tersedia (*enteroperabilitas*), akan menjadi akselerasi *Jateng Corpu*. *Marketing* atau lebih familier disebut dengan pemasaran dengan cara sosialisasi atau desiminasi informasi atau publikasi atau penyelenggaraan kegiatan seminar hasil, menjadi bagian yang penting. Hal ini dikarenakan kegiatan monev pasca-bangkom, perlu dipahami oleh semua pihak terkait alumni dan pengembangan SDM sehingga akan diperoleh manfaat seluas-luasnya karena kemungkinan akan ada masukan yang berharga. *Marketing* juga perlu memanfaatkan TIK dengan optimal, yaitu memanfaatkan berbagai macam saluran untuk menjangkau semua pihak terkait. Misalnya semua media sosial (*facebook, instgram, website*, dan lain-lain) dan sebaiknya yang sudah digunakan oleh OPD.

- b. Komponen Proses: Proses terdiri dari tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap pengolahan data, tahap penyusunan laporan, dan tahap publikasi laporan. Standar

- operasional prosedur (SOP) sebagai acuan untuk menyelenggarakan monev pascabangkom terintegrasi terdiri dari SOP Makro Strategi yang dilengkapi dengan SOP Mikro meliputi SOP Kolaborasi, SOP Monitoring, dan SOP Evaluasi.
- Komponen *Output*: terdokumentasi dalam bentuk laporan lengkap sebagai bukti akuntabilitas penyelenggara bangkom. Bisa Laporan Monitoring, Laporan Evaluasi, atau gabungan Laporan Monitoring dan Evaluasi Pascabangkom. *Output* tersebut akan memberikan manfaat bagi antara lain unsur pemerintah (penyelenggara bangkom dan instansi Pembina), *sharing knowledge* dengan akademisi, Masyarakat (organisasi profesi terkait), dan dampak ekonomi. Misal SDM tidak mengimplementasikan hasil bangkomnya, maka diperkirakan minimal terdapat kerugian sejumlah biaya yang dikeluarkan saat bangkom tersebut.
 - Komponen *Outcome* adalah bangkom yang berkualitas akan menghasilkan SDM yang berkompeten sehingga dapat melaksanakan fungsi ASN dengan baik. Kondisi tersebut bisa terwujud bila hasil monev pascabangkom ditindaklanjuti dengan baik oleh pihak-pihak yang terkait sesuai dengan kewenangannya
 - Komponen *Impact/ Feedback* adalah keberlangsungan perbaikan mutu bangkom. Yaitu pihak-pihak terkait memerhatikan atau saling memberikan feedback untuk tujuan perbaikan sehingga diperoleh dampak yang optimal.
 - Komponen *Environment*, terdiri dari antara lain OPD lingkungan kerja alumni, pemerintah daerah kabupaten/ kota dan/ atau Provinsi Jawa Tengah, dan/ atau Pemerintah Pusat, Masyarakat, dan organisasi profesi. Pelaku usaha atau swasta atau media massa dapat terkait secara tidak langsung sebagaimana telah uraikan di atas.

Desain tersebut diformulasikan menjadi menjadi E-Panduan Strategi *COVI Srongol* sebagai Akselerasi Jateng *Corpu*. Panduan ini bersifat universal, yaitu dapat digunakan oleh semua penyelenggara bangkom. E-Panduan telah mendapatkan masukan/ saran dari internal BPSDMD maupun eksternal BKD se-Jawa Tengah dan Kabupaten/Kota sample. Selanjutnya perlu dilakukan implementasi pada skala kecil untuk mengetahui kekurangannya dan kebermanfaatannya, sebelum disebarluaskan.

Berikut desain cover E-Panduan, Daftar Isi, dan Cover Lampirannya.





Gambar 5. Cover E-Panduan COVI Srongol

Dengan demikian desain Strategi COVI Srongol sudah didesain, agar dapat dimanfaatkan, diadopsi, dan diadaptasi untuk penjaminan mutu bangkom.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa desain strategi monitoring dan evaluasi (monev) pascabangkom merupakan bagian penting dalam implementasi Jateng Corpu. Strategi ini telah disusun dalam bentuk E-Panduan Strategi COVI Srongol yang mencakup pendahuluan, strategi, mekanisme, SOP, manajemen risiko, dan penutup, serta dilengkapi dengan video untuk memudahkan implementasinya. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pentingnya monitoring dan evaluasi dalam meningkatkan mutu dan efektivitas bangkom sebagai akselerasi Jateng Corpu. Secara praktis, penelitian ini menghasilkan E-Panduan yang dapat diimplementasikan oleh semua penyelenggara bangkom. Selain itu, penelitian ini membuka peluang bagi pengembangan lebih lanjut, seperti penelitian dan pengembangan (R&D) untuk menyempurnakan instrumen monev COVI Srongol serta menambahkan fitur-fitur baru, seperti perhitungan *Return on Investment* (ROI) bangkom.

Adapun implikasi praktisnya mencakup beberapa rekomendasi. Pertama, bagi LAN RI, Strategi COVI Srongol dapat menjadi masukan kebijakan monev pascabangkom di tingkat nasional dan bahan untuk memperbarui instrumen evaluasi pasca-pelatihan. Kedua, bagi Kementerian Kesehatan, strategi ini dapat diadopsi sebagai kebijakan untuk menjamin mutu bangkom di lembaga di bawah binaannya. Ketiga, bagi BPSDMD Jawa Tengah, disarankan untuk mengintegrasikan Strategi COVI Srongol dengan aplikasi yang sudah ada sehingga terbentuk E-Bangkom yang terpadu dari perencanaan hingga monev. Terakhir, bagi Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia (APWI), penting untuk berperan aktif dalam mengembangkan strategi ini, menyempurnakan instrumen monev, dan menindaklanjuti hasil monev untuk mendukung akselerasi Jateng Corpu. Dengan demikian, kolaborasi lintas institusi dapat

DAFTAR PUSTAKA

- Alsalamah, A., & Callinan, C. (2022). The Kirkpatrick model for training evaluation: bibliometric analysis after 60 years (1959–2020). *Journal of Industrial and Commercial Training*, 54(1), 36–63. <https://doi.org/10.1108/ICT-12-2020-0115>
- Amirulkamar, T. S. (2023). Triple Helix; Tantangan Kolaborasi Pemerintah, Universitas, dan Industri dalam Pengembangan SDM di Provinsi Aceh. *Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 12(2), 219–229.
- Ananda, F., & Himawan, C. (2024). Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan Plan, Do, Check, Action (PDCA) Dengan Metode Kirkpatrick (Studi Pada Pelatihan Karyawan divisi Manufaktur PT XYZ). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2313–2325. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2444>
- Anita, A., Saepudin, A., & Saripah, I. (2024). Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Kerja. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 8(1), 77–86.
- Ariani, F., Rahim, R., & Permatasari, C. (2022). Efektivitas Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Secara Daring (Studi Kasus Di Pusat Effectiveness Implementation of National Civil Apparatus Competency Development Online (Research Within the Center of Training and Development and Pu. *Jurnal Transformasi Administrasi, Volume 12*, 148–161.
- Dian Wijaya, S., & Rosanto, S. (2023). Analisis Evaluasi Pelatihan pada Departemen Front Office di Hotel Holiday Inn Jakarta Kemayoran. *Jurnal Fusion*, 13(1), 104–116.
- Effendi, L. M. (2023). Analysis on Civil Servants' Competence Development Program to Enhance The Performance of The Department of Tourism, Culture, Youth and Sports in Sumedang Regency. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 11(1), 53–69. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v11i1.3247>
- Esih, & Rudiana. (2023). Efektivitas Pengembangan Kompetensi ASN melalui Sista Praja oleh BPSDM Provinsi Jawa Barat Tahun 2021-2022 : Studi pada Pelatihan PBJP Level-1. *NeoRespublika: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(1), 124–142.
- Fathahillah, M. M. (2022). Model Kolaborasi Pengembangan Geopark Bayah Dome. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 4, 17–28. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v4i1.356>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Habibah, E. (2022). Evaluasi Implementasi Pengembangan Kompetensi Pegawai Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan Model CIPP. *Jurnal Inovasi Hasil Penelitian Dan Pengembangan*, 2(3 SEPTEMBER 2022), 250–260.
- Hidayat, F., Saputra, R., & Nurrahman, A. (2022). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur Melalui Diklat Teknis Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 52–72. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2500>
- Huang, X., Wang, R., Chen, J., Gao, C. G., Wang, B., Dong, Y., Lu, L., & Feng, Y. (2022). Kirkpatrick's Evaluation of the Effect of a Nursing Innovation Team Training for Clinical Nurses. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2165–2175.
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan*



Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. CV. Alfabeta. www.cvalfabeta.com

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. (2019). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*.

Kern, M. A., & Murphy, A. G. (2022). What Do You Expect?: Assessing Whether a Situation is “Ripe” for Collaborative Governance. *Journal of Negotiation and Conflict Management Research*, 15(4).

Khitam, M. C. (2022). Kolaborasi Quadruple Helix: Pengembangan Eduwisata Semaggot (Sekaran Edukasi Maggot) berbasis potensi Desa. *Jurnal Jejaring Administrasi Publik*, 14(1), 93–102. <https://doi.org/10.20473/jap.v14i1.41885>

Kusriyah, S. (2024). Evaluasi Pasca Pelatihan: Analisis Perubahan Sikap dan Perilaku Kepemimpinan Nasional pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi Post-Training Evaluation : Analysis of Changes in National Leadership Attitudes and Behavior at Administrative P. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 18(1), 97–107.

Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 306/K.1/HKM.02.2/2024 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (Corporate University) Pada Tingkat Instansi, Lan RI (2024).

Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2/K.1/PDP.07/2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.

Mangkuprawiro, S. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Ghalia Indonesia.

Mehale, K. D., Govender, C. M., Mabaso, C. M., Africa, S., & Mehale, K. (2021). Maximising Training Evaluation for Employee Performance Improvement. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–11.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 333 Tahun 2020 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Aktivitas Penyewaan dan Sewa Guna Usaha Tanpa Hak Opsi, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan dan Penunjang Usaha Lainnya Golongan, (2020).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2024 Tentang Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran Aparatur Sipil Negara, (2024). jdih.menpan.go.id

Muis, W. (2022). Pengaruh Komitmen, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT X. *ATRBIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(2), 244–255. <https://doi.org/10.38204/atrbis.v8i2.1051>

Mukrodi, M., & Sugiarti, E. (2022). Analisis Dampak Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dengan Melihat Peran Pelatihan, Pengalaman, dan Kompetensi Kerja. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 9(2), 146–154.

Muttaqien, Z., & Hayati, J. (2022). Pengaruh Learning Organization Terhadap Perilaku Kerja Karyawan di Unit Telkom Corporate University PT. Telkom Indonesia TBK. *Jurnal Flywheel*, 13(2), 63–70.

Najmudin, M. F., Suryadi, A., & Saepudin, A. (2023). Implementasi Model Kolaborasi Pentahelix dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia UMKM. *Jurnal Abdimas Siliwangi*, 6(3), 587–600. <https://doi.org/10.22460/as.v6i3.17681>

Nur, M. I., Juana, T., Ningrum, E. W., & Sutisna, S. (2022). Collaborative Governance in The UMKM Juara Program as an Effort to Increase the Competence of West Java Enterprises. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.2207/jjws.91.328>



- Nurunnisa, S., & Rani, R. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 99–108. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.348>
- Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 19 Tahun 2024 Tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui Corporate University, (2024).
- Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 19 Tahun 2024 Tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara melalui Jawa Tengah Corporate University, (2024).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi, (2023).
- Rahayu, N. E. E., & Utama, D. B. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank BRI Melalui BRI Corporate University. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 157–168. https://econpapers.repec.org/article/uiijabisf/v_3a19_3ay_3a2022_3ai_3a1_3aid_3a23715.htm
- Rahman, M. A., & Anriani, N. (2023). Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator Model CIPP Dalam Konteks Penerapan Corporate University. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 1033–1045. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.4476>
- Ricaesar, N., & Siregar, K. N. (2023). Perancangan Sistem Informasi Evaluasi Pasca Pelatihan Kesehatan Di Kementerian Kesehatan. *Jurnal Indonesia : Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 4(2), 399–409. <https://doi.org/10.35870/jimik.v4i2.212>
- Riwukore, J. R. (2023). Evaluasi Kompetensi terhadap Peningkatan Komitmen dan Kinerja ASN. *Jurnal Nusantara Mengabdi*, 2(2), 67–78. <https://doi.org/10.35912/jnm.v2i2.1478>
- Sasono, A. (2024). Kompetensi Pegawai : Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Sikap Penyelenggara Pelatihan dalam Menjalankan Tugas Employee Competency : The Effect of Training on Improving the Attitude of Training Organizers in Carrying Out Duties. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 18(2), 225–233.
- Sasti Ihtiarni, A. (2023). Kolaborasi Stakeholder Dalam Program Ambulans Ibu Hamil, Bersalin, Bencana Alam, Dan Gawat Darurat Di Kecamatan Tawangmangu Kabupaten Karanganyar Provinsi Jawa Tengah. *JP Dan KP*, 5(1), 30–44. <http://ejournal.ipdn.ac.id/JPKP>
- Sentanu, I. G. E. P. S. S., Tirani, Y. A., & Pradono, G. A. S. (2023). *Kolaborasi dan Analisis Stakeholder: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Universitas Brawijaya Press. https://play.google.com/books/reader?id=S6LvEAAAQBAJ&pg=GBS.PR3&hl=id&source=gbs_atb
- Setiawan, H. B., & Casmianti, D. (2024). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja, Kota Surabaya. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*, 6(1), 24–33.
- Silalahi, M. A. (2022). *Corporate University sebagai Implementasi ASN Merdeka Belajar bagi ASN Milenial*. 7(2), 144–149.
- Siradj, A. M., & Sudarmono. (2024). Collaborative Governance in Addressing Stunting in the Bajau Community in The Bajau Community in Buton Regency. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 7(1), 66–84.
- Sirwan, S. (2022). Monitoring Internal Dapat Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Menyusun Laporan Hasil Akhir Semester dengan Aplikasi BBBI K-13 Semester I

- SD Locondong. *Jurnal Dialetika Jurusan PGSD*, 12, 925–943.
- Siswantoro, S. (2022). Evaluasi Penerapan E-Learning sebagai Media Pembelajaran Online Pada Masa Pandemi Covid-19 dengan Menggunakan Model Human-Organization-Technology Fit. *Jurnal Kompetensi*, 7(1), 29–38. <https://doi.org/10.47655/kompetensi.v7i1.66>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kebijakan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Evaluasi*. CV. Alfabeta.
- Suharsono, A. (2021). Evaluasi Pelatihan Tata Naskah Dinas sebagai Implementasi Kementerian Keuangan Corporate University. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 6(2), 103–112.
- Suharsono, A. (2023). Desain Pengembangan Kompetensi Pegawai Provinsi Jawa Tengah Melalui Implementasi Jateng Corporate University. *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah*, 20(2), 179–193. <https://doi.org/10.36762/jurnaljateng.v20i2.934>
- Sukardi. (2015). *Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan*. PT. Bumi Aksara.
- Sultan, M. (2022). Kolaborasi Stakeholder's Dalam Penyelenggaraan Corporate University Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 3(2), 81–94. <https://doi.org/10.56259/jwi.v3i2.135>
- Wibowo, H. B. (2024). Evaluasi Pelatihan Ekspor dengan Media E-Commerce Alibaba kepada Supplier Agree. *Jurnal Locus: Penelitian Dan Pengabdian*, 3(6), 482–495. <https://doi.org/10.58344/locus.v3i6.2768>
- Wijaya, I. M. A., Alle, E., & Sudarmono, S. (2024). Analysis of Corporate University Programs and Their Relevance to E-Government Implementation in Indonesia. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 12(1), 79–95. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v12i1.4380>
- Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *Jurnal JUPEMA*, 2(2), 52–63. <https://doi.org/10.22437/jupema.v2i2.30510>