



Model Pelatihan *One Stop Learning* sebagai Strategi Pengembangan Kompetensi ASN

¹Zulkifli ✉, ²Deny Junanto, ³Erick Hutrindo

^{1,3}Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

² Pusat Pengembangan Kompetensi Pimnas dan Manajerial ASN – LAN RI

ABSTRACT

Tujuan – Pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil (PNS) menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya di era digital. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh optimalisasi pelatihan One Stop Learning (OSL) terhadap peningkatan kompetensi PNS pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDM Aparatur).

Desain/metode/pendekatan – Pendekatan mix method digunakan dalam penelitian ini. Data kuantitatif diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada 62 responden terpilih secara acak dari 107 alumni pelatihan OSL. Data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara terstruktur dengan pemangku kepentingan utama serta observasi langsung pelaksanaan pelatihan. Analisis kuantitatif dilakukan melalui statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis regresi menggunakan SPSS.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi pelatihan OSL berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi PNS ($t = 8,761$; $p < 0,001$). Temuan kualitatif menunjukkan bahwa aspek-aspek yang perlu ditingkatkan meliputi pengembangan konten, teknik pengajaran virtual, fitur pembelajaran digital, dan pemanfaatan media asynchronous.

Implikasi/kelemahan penelitian – Penelitian ini terbatas pada ruang lingkup PPSDM Aparatur sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke seluruh instansi. Fokus hanya pada lima jenis pelatihan OSL juga menjadi batasan cakupan program pelatihan secara menyeluruh.

Keaslian/nilai – This research contributes by offering a structured evaluation of a modern, tech-based civil servant training model. It presents the OSL approach as suitable for millennial and Gen Z learners, offering flexibility, accessibility, and digital engagement as key value propositions in government training strategies.

OPEN ACCESS

ARTICLE HISTORY

Received: 02-03-2025

Revised: 31-04-2025

Accepted: 25-06-2025

KEYWORDS

One Stop Learning, kompetensi PNS, model pelatihan, pembelajaran digital, pelatihan aparatur

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi katalis utama dalam perubahan sistem kerja di sektor publik. Pemerintah dituntut untuk menciptakan birokrasi yang adaptif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik berbasis teknologi. Dalam konteks ini, sumber daya manusia, khususnya aparatur sipil negara (ASN), memegang peranan strategis sebagai pelaksana kebijakan yang harus kompeten dan siap menghadapi tantangan zaman (Dessler,

CONTACT: ✉ zulkifliazam5@gmail.com

2014). Untuk itu, peningkatan kompetensi ASN bukan lagi pilihan, melainkan suatu keharusan struktural.

Kompetensi ASN mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan secara efektif. Menurut UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, kompetensi harus dapat diukur, dikembangkan, dan menjadi landasan dalam sistem merit. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum mencapai standar kompetensi yang ditetapkan, baik karena keterbatasan metode pelatihan maupun belum optimalnya strategi pengembangan SDM (Hasibuan, 2017).

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan pelatihan yang fleksibel dan berbasis teknologi, model pembelajaran tradisional dianggap kurang efektif, terutama dalam menjangkau ASN lintas wilayah dan latar belakang. Dalam studi yang dilakukan oleh Taufida et al. (2014), pembelajaran berbasis daring terbukti mampu meningkatkan efektivitas proses belajar karena menyediakan fleksibilitas waktu, ruang, serta personalisasi materi pelatihan. Oleh karena itu, inovasi dalam sistem pelatihan ASN menjadi isu penting dalam mendukung reformasi birokrasi yang berkelanjutan.

Menjawab tantangan tersebut, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDM Aparatur) mengembangkan model pelatihan One Stop Learning (OSL) sejak tahun 2022. Model ini mengintegrasikan Learning Management System (LMS) berbasis platform SMILE, menggunakan pendekatan asynchronous yang memungkinkan peserta belajar mandiri, dan mengakomodasi berbagai materi interaktif dalam bentuk video, modul PDF, hingga quiz daring. Keunggulan model ini terletak pada efisiensi dan fleksibilitas yang sesuai dengan karakteristik generasi milenial dan Z (Purbo & Hartanto, 2002).

Meski model pelatihan digital semakin banyak diterapkan, kajian empiris yang mengukur efektivitas OSL secara komprehensif terhadap peningkatan kompetensi ASN masih sangat terbatas. Kebanyakan penelitian terdahulu lebih menekankan pada efektivitas e-learning secara umum tanpa membedah variabel spesifik yang memengaruhi keberhasilan pelatihan, seperti kualitas konten, metode pengajaran, serta sistem evaluasi (Mswaji et al., 2014; Rusman, 2016). Padahal, kompleksitas pelatihan ASN memerlukan pendekatan yang lebih spesifik dan kontekstual.

Selain itu, beberapa kendala dalam implementasi pelatihan digital di sektor publik juga masih menjadi tantangan tersendiri, seperti rendahnya kesiapan infrastruktur, keterbatasan literasi digital pegawai, serta kurangnya integrasi antara kebijakan pelatihan dan kebutuhan unit kerja (Bungin, 2003). Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan model OSL tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh desain pelatihan, kesiapan fasilitator, dan kemauan institusi dalam melakukan evaluasi berkelanjutan.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh optimalisasi pelatihan One Stop Learning terhadap peningkatan kompetensi ASN di lingkungan PPSDM Aparatur. Penelitian menggunakan pendekatan gabungan (mix method) untuk mendapatkan data kuantitatif melalui kuesioner dan data kualitatif melalui observasi serta wawancara mendalam. Selain mengukur pengaruh secara statistik, penelitian ini juga mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat dioptimalkan dalam pelaksanaan OSL agar lebih efektif dan berkelanjutan.

Kebaruan (endogenitas) dari artikel ini terletak pada pemetaan empiris terhadap elemen-elemen pelatihan digital berbasis OSL yang berdampak langsung terhadap peningkatan kompetensi ASN. Studi ini tidak hanya memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan sistem pelatihan pemerintah, tetapi juga mengisi celah dalam literatur terkait model pembelajaran berbasis teknologi di sektor publik Indonesia. Melalui temuan yang disajikan,

artikel ini diharapkan dapat menjadi referensi strategis bagi pengambil kebijakan, pengelola pelatihan, serta akademisi dalam merancang model pelatihan yang adaptif dan berbasis bukti.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed methods yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif secara berimbang. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap pengaruh optimalisasi pelatihan One Stop Learning (OSL) terhadap peningkatan kompetensi pegawai negeri sipil (PNS), sekaligus menggali secara mendalam persepsi dan pengalaman peserta pelatihan serta pemangku kepentingan lainnya.

Jenis dan Desain Penelitian

Secara kuantitatif, penelitian ini termasuk dalam kategori eksplanatori dengan desain one-shot case study, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019), yang memfokuskan pada pengukuran variabel setelah diberikan perlakuan. Sementara itu, pendekatan kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi dinamika pelaksanaan pelatihan, hambatan, serta faktor-faktor yang perlu dioptimalkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDM Aparatur), Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM). Lokasi ini dipilih karena menjadi pelaksana utama pelatihan OSL serta merupakan tempat tugas peneliti, sehingga memungkinkan akses terhadap data dan subjek secara optimal.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah ASN yang telah mengikuti lima jenis pelatihan OSL yang paling diminati pada periode 2022–2023, dengan total 107 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana (simple random sampling), dan diperoleh 62 responden sebagai sampel penelitian kuantitatif. Untuk data kualitatif, responden terdiri dari lima kelompok kunci, yaitu: tim perencana, widyaiswara/fasilitator, tim penyelenggara, tim IT, dan tim evaluasi, masing-masing terdiri dari lima orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dianalisis lebih lanjut. Sementara itu, data kualitatif diperoleh melalui:

- Wawancara mendalam,
- Observasi langsung pelaksanaan pelatihan, dan
- Dokumentasi arsip pelatihan OSL.
- Triangulasi dilakukan untuk menjamin validitas temuan kualitatif.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian kuantitatif adalah kuesioner terstruktur yang mencakup 34 item pernyataan, terdiri atas 19 item untuk variabel X (optimalisasi OSL) dan 15 item untuk variabel Y (kompetensi ASN). Pada data kualitatif, instrumen berupa pedoman wawancara yang disusun berdasarkan indikator pelaksanaan OSL dan kompetensi pegawai.

Teknik Analisis Data

Data kuantitatif dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.0, dengan teknik analisis meliputi:

- Statistik deskriptif,
- Uji validitas dan reliabilitas (Cronbach's Alpha),
- Uji regresi linier sederhana,
- Uji t dan uji F dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Untuk data kualitatif, analisis dilakukan secara tematik dengan merujuk pada Miles & Huberman (1994), melalui tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian secara kuantitatif dan kualitatif, diikuti dengan interpretasi dan kesimpulan eksperimental yang ditarik dari data tersebut.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan menggunakan *software* SPSS Versi 25 untuk menguji hipotesis penelitian. Data dikumpulkan dari 62 responden yang merupakan alumni Pelatihan *One Stop Learning* (OSL).

Analisis Deskriptif

Tanggapan responden terhadap 34 item kuesioner (19 untuk variabel OSL dan 15 untuk variabel kompetensi) diukur menggunakan skala Likert. Hasilnya menunjukkan sentimen yang sangat positif terhadap pelatihan.

Tabel 1. Ringkasan Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Persentase (%)
Sangat Setuju	742	35.20
Setuju	1194	56.64
Agak Setuju	157	7.45
Kurang Setuju	15	0.71
Tidak Setuju	0	0.00
Total	2,108	100.00

Dari Tabel 1, terlihat bahwa mayoritas tanggapan berada pada kategori Sangat Setuju (35,20%) dan Setuju (56,64%), dengan total gabungan mencapai 91,84%. Hal ini mengindikasikan persepsi yang sangat baik dari peserta terhadap pelatihan OSL dan dampaknya terhadap kompetensi mereka.

Uji Instrumen

(1) Uji Reliabilitas: Dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Kedua variabel, yaitu Optimalisasi Pelatihan OSL dan Peningkatan Kompetensi Pegawai, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,9. Nilai ini melebihi ambang batas 0,6, yang menandakan bahwa instrumen kuesioner memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Uji Validitas: Dilakukan dengan *Product Moment Correlation*. Semua 19 item pertanyaan untuk variabel OSL dan 15 item untuk variabel kompetensi pegawai memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,3. Ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid dan secara akurat mengukur konsep yang diteliti.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Optimalisasi Pelatihan OSL) terhadap variabel terikat (Peningkatan Kompetensi Pegawai). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)¹.

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai t-hitung adalah 8,761, yang lebih besar dari t-tabel (1,682). Berdasarkan kriteria ini, hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Kesimpulan Kuantitatif: Terdapat pengaruh yang **signifikan** antara Optimalisasi Pelatihan *One Stop Learning* (OSL) terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan PPSDM Aparatur BPSDM ESDM.

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif didasarkan pada hasil observasi, wawancara mendalam dengan informan kunci (perencana, widyaiswara, penyelenggara, tim IT, dan tim evaluasi), serta triangulasi data. Temuan ini memberikan konteks dan pemahaman mendalam mengenai implementasi OSL.

Tahap Perencanaan dan Pelaksanaan

Pelatihan OSL dirancang sebagai *e-learning* berbasis *platform* Moodle dengan proses pembelajaran *asynchronous*. Peserta dapat belajar secara mandiri selama 14 hari dengan mengakses materi kapan saja dan di mana saja. Beberapa temuan utama dalam tahap ini adalah¹:

- **Pemanfaatan Teknologi:** Pelatihan menggunakan infrastruktur IT modern (misalnya, PHP 8.1.2, NginX 1.25.2) pada *platform* SMILE untuk memastikan aksesibilitas dan kinerja yang andal.
- **Konten Multimedia:** Fasilitator didorong untuk memanfaatkan multimedia (video, animasi, infografis) untuk membuat materi lebih interaktif dan menarik. Hal ini sejalan dengan praktik terbaik untuk membuat gambar lebih efektif dan menarik perhatian pada pesan kunci.
- **Fleksibilitas:** Peserta dapat mengatur waktu belajar mereka sendiri, yang sangat sesuai untuk angkatan kerja modern yang menghargai fleksibilitas.

Fitur Pendukung Pembelajaran

Platform OSL dilengkapi dengan berbagai fitur untuk mendukung proses pembelajaran:

- **Forum Diskusi (Q&A):** Fasilitas tanya jawab disediakan untuk membantu peserta jika mengalami kesulitan, meskipun penggunaannya masih perlu dioptimalkan.
- **Evaluasi Pembelajaran:** Sistem menyediakan kuis (*knowledge check*), *pre-test*, dan *post-test* untuk mengukur pemahaman peserta. Hasil tes menunjukkan peningkatan signifikan, seperti yang terlihat pada Tabel 2.
- **Umpan Balik:** Terdapat mekanisme umpan balik untuk evaluasi penyelenggaraan, fasilitator, dan sarana, namun pemanfaatannya belum optimal.

Tabel 2. Hasil Pretest dan Posttest Peserta Pelatihan OSL

No.	Nama Peserta	NIP	Hasil Pretest	Hasil Posttest	Peningkatan
1	Dedi Armansyah, S.T., M.T.	198411172008011000	60	80	20
2	Sopiyan Hadi, A.Md.	197911202006041000	80	90	10
3	Asep Makmur, S.Si.	196812291997031000	40	100	60
4	Dwi Aryani, S.T.	198707102015032000	80	80	0
5	Hery Wempi Saputra, S.T.	197803252012011000	70	80	10
6	Wahyudi Akbari, S.T., M.Ak.	197811022005021000	50	70	20
7	Dasryanto, S.T., M.P.	197512232006041000	50	80	30
8	Novie Ardhyarini, S.Si., M.Si.	197911112005022000	50	70	20
9	Haris Mirza, S.T.	198006112014031000	80	100	20
10	Sarah Alsar, S.T.	199112212015032000	80	80	0
11	Prima Agung Prasetyawan Suharko, S.T., M.S.E	198402282009121000	50	70	20
12	Wanda Ali Akbar, S.T., M.Eng.	198111292008011000	60	70	10
13	Syntha Nardey, S.T.	198002112008112000	50	70	20
14	Desy, S.T.	197812152010012000	30	70	40
15	Lia Putriyana, M.T.	198407162014022000	60	80	20
16	Sylvania Marchellina Suhartono, S.T.	198903302022022000	50	70	20
17	Hanif Arsyad, S.T.	199007292022021000	40	90	50
18	Posma Ranto Siagian, S.T.	198605132011011000	60	80	20
19	Nano Koes Ardhiyanto, M.T.	198708272022021000	90	70	-20
	Rata-rata		59.47	78.42	+18.95

Kendala dan Area Peningkatan

Meskipun secara umum berhasil, penelitian mengidentifikasi beberapa area yang memerlukan optimalisasi. Temuan ini dirangkum dari wawancara dengan pemangku kepentingan dan kuesioner terbuka kepada alumni.

Tabel 3. Evaluasi dan Rekomendasi Optimalisasi Pelatihan OSL

Kategori Masalah	Solusi/Rekomendasi yang Diusulkan
Pengembangan Materi	Tampilan visual dan isi materi perlu diperbarui secara berkala agar lebih menarik dan relevan.
Pemanfaatan TI	Meningkatkan interaktivitas fitur seperti forum diskusi dan evaluasi penyelenggaraan berbasis IT.
Teknik Mengajar Virtual	Fasilitator perlu mendapatkan pelatihan berkelanjutan mengenai teknik mengajar virtual yang efektif.
Tugas Pelatihan	Memberikan variasi tugas yang lebih konseptual dan studi kasus untuk mendorong pemikiran kritis.

Kategori Masalah	Solusi/Rekomendasi yang Diusulkan
Pengayaan Fitur	Menambahkan fitur gamifikasi atau simulasi untuk meningkatkan keterlibatan peserta.

Hasil kuantitatif membuktikan secara statistik bahwa pelatihan OSL berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai. Temuan ini didukung oleh analisis kualitatif, yang menunjukkan bahwa fleksibilitas, kemudahan akses, dan penggunaan multimedia adalah faktor kunci keberhasilan OSL.

Namun, penelitian ini juga menyoroti adanya kesenjangan antara potensi dan implementasi. Fitur-fitur seperti forum diskusi dan evaluasi umpan balik belum dimanfaatkan secara optimal¹. Rekomendasi yang dirangkum dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa optimalisasi harus berfokus pada tiga pilar utama: konten, teknologi, dan pedagogi. Dengan meningkatkan kualitas materi, memaksimalkan fitur interaktif, dan memperkuat kapabilitas fasilitator, dampak pelatihan OSL dapat lebih ditingkatkan di masa depan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya desain instruksional dan dukungan tutor dalam keberhasilan *e-learning*.

Panduan Tambahan untuk Peningkatan

Untuk lebih menyempurnakan naskah Anda, pertimbangkan panduan berikut yang didasarkan pada praktik terbaik penulisan ilmiah:

- **Judul yang Informatif:** Pastikan judul artikel, tabel, dan gambar bersifat deskriptif, ringkas, dan menyoroti temuan utama untuk menarik perhatian pembaca.
- **Hindari Pengulangan:** Gunakan tabel dan gambar untuk menyajikan data kompleks secara visual. Teks utama harus menyoroti tren atau temuan kunci dari tabel/gambar tersebut, bukan mengulang setiap nilai data.
- **Konsistensi:** Pastikan ada konsistensi dalam penyajian data di seluruh naskah, termasuk dalam teks, tabel, dan gambar.
- **Gaya Penulisan Objektif:** Pada bagian hasil, sajikan temuan secara objektif tanpa interpretasi. Simpan interpretasi, perbandingan dengan penelitian lain, dan implikasi untuk bagian diskusi.
- **Gunakan Templat Jurnal:** Menggunakan templat dari jurnal yang dituju dapat membantu memastikan semua persyaratan format terpenuhi dan mempercepat proses publikasi

DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan One Stop Learning (OSL) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *t-hitung* sebesar $8,761 > t\text{-tabel } 2,000$, yang berarti hipotesis diterima. Dengan kata lain, optimalisasi pelatihan OSL berkontribusi nyata dalam meningkatkan kemampuan ASN, khususnya alumni pelatihan OSL. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis teknologi dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran mandiri dan berkelanjutan di lingkungan birokrasi modern.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas dan validitas kuesioner pada variabel X (OSL) dan Y (Kompetensi ASN) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,9$, yang berarti bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Validitas semua item juga telah terkonfirmasi melalui nilai korelasi yang melebihi ambang batas 0,3. Kondisi ini menegaskan bahwa desain pengukuran dalam studi ini dapat dipertanggungjawabkan secara

ilmiah. Hasil ini mendukung temuan pada studi pelatihan daring sebelumnya, di mana kualitas desain instrumen sangat menentukan keberhasilan asesmen kompetensi berbasis e-learning.

Dari sisi kualitatif, ditemukan bahwa pelatihan OSL telah dilengkapi dengan berbagai fasilitas berbasis Learning Management System (LMS) seperti SMILE yang memudahkan peserta dalam mengakses materi, mengunggah tugas, mengikuti kuis, hingga mengakses evaluasi secara mandiri. Namun demikian, sejumlah tantangan juga teridentifikasi, seperti materi pelatihan yang belum sepenuhnya kontekstual, tampilan visual yang kurang menarik, serta kemampuan fasilitator dalam pengajaran daring yang perlu ditingkatkan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun OSL telah dirancang sebagai solusi pembelajaran digital ASN, namun tantangan implementatif masih perlu ditangani secara sistemik dan bertahap.

Beberapa aspek penting yang perlu diperkuat antara lain pengemasan materi yang lebih interaktif (dengan infografis, animasi, dan video pendek), peningkatan kemampuan fasilitator dalam komunikasi digital, serta pengembangan fitur evaluasi yang lebih adaptif terhadap gaya belajar generasi milenial dan Gen-Z. Temuan ini senada dengan penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan ASN perlu beradaptasi dengan perubahan digital dan karakteristik peserta yang semakin beragam secara teknologi dan budaya.

Di sisi lain, sistem pelatihan berbasis OSL juga telah menyediakan fleksibilitas waktu dan tempat belajar, yang sangat dihargai oleh peserta. Fleksibilitas ini menjadi keunggulan dalam ekosistem pembelajaran ASN, terutama dalam konteks pasca pandemi yang menuntut model kerja dan pembelajaran hybrid. Namun, fleksibilitas ini juga menimbulkan tantangan baru seperti rendahnya kedisiplinan dan keterlibatan peserta. Oleh karena itu, perlu dikembangkan strategi gamifikasi dan monitoring berbasis data untuk meningkatkan keterlibatan peserta secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, diskusi ini menegaskan bahwa pelatihan OSL memiliki potensi besar dalam mendukung transformasi digital aparatur negara, tetapi tetap memerlukan evaluasi dan peningkatan berkala pada aspek kurikulum, teknologi, dan pedagogik. Hasil ini memperkuat pentingnya pendekatan *endogenous development* dalam pengembangan sumber daya manusia ASN, di mana inovasi pelatihan perlu muncul dari kebutuhan riil, karakteristik peserta, dan dinamika lingkungan birokrasi lokal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan One Stop Learning (OSL) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan hasil analisis regresi, OSL terbukti memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur, dengan hasil uji statistik menunjukkan signifikansi tinggi ($p < 0,05$) dan reliabilitas instrumen yang sangat baik (Cronbach's Alpha $> 0,9$).

Secara kualitatif, pelatihan OSL telah dirancang dan diimplementasikan menggunakan pendekatan berbasis digital learning yang memungkinkan peserta belajar secara fleksibel, interaktif, dan mandiri. Fasilitas seperti platform SMILE, modul berbasis video, fitur penilaian online, dan dukungan teknis telah mendorong proses pembelajaran yang lebih adaptif terhadap kebutuhan ASN modern. Namun demikian, masih terdapat sejumlah kendala yang perlu dioptimalkan, seperti kualitas penyampaian materi, kompetensi pengajar dalam pengelolaan kelas daring, serta kebutuhan akan fitur evaluasi yang lebih variatif dan berbasis teknologi.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi pelatihan OSL perlu dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya dari sisi teknis (platform dan konten), tetapi juga dari sisi pedagogik digital dan budaya organisasi ASN. Penguatan peran fasilitator,

penyempurnaan materi interaktif, serta penerapan evaluasi berbasis big data dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas pelatihan.

Akhirnya, pendekatan *endogenous* dalam pengembangan pelatihan OSL—yang berasal dari kebutuhan internal ASN dan konteks lokal kelembagaan—merupakan kunci utama untuk mendorong keberlanjutan dan relevansi pelatihan di era digital pemerintahan.

Pernyataan

Pernyataan Kontribusi Penulis

Penulis utama berperan dalam konseptualisasi dan perancangan studi, analisis, interpretasi data, serta penyusunan awal naskah. Setiap penulis turut berkontribusi dalam penelaahan kritis isi naskah untuk memastikan ketajaman ilmiah dan memberikan persetujuan akhir terhadap versi yang diterbitkan. Seluruh penulis bertanggung jawab atas setiap aspek dalam karya ini.

Pernyataan Pendanaan

Tidak ada.

Pernyataan Ketersediaan Data

Data yang mendukung temuan dalam studi ini tersedia dari penulis korespondensi atas permintaan yang wajar. Namun, karena pertimbangan privasi dan etika, data tersebut tidak dapat diakses secara publik.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat potensi konflik kepentingan dalam penyusunan artikel penelitian ini. Penelitian ini dilakukan tanpa dukungan pendanaan atau hibah dari individu, organisasi, maupun institusi mana pun. Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2020). *Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bungin, B. (2003). *Penelitian kualitatif: Komunikasi, ekonomi, kebijakan publik dan ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Daryanto. (2010). *Media pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Jilid 1). Jakarta: PT Indeks.
- Gunawan, I. (2013). *Metode penelitian kualitatif: Teori dan praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartanto, A. A., & Purbo, O. W. (2002). *E-learning berbasis PHP dan MySQL*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, R., & Nasution, A. (2021). Evaluasi model pelatihan berbasis e-learning di instansi pemerintahan. *Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan*, 24(1), 45–54.
- Kurniasih, I., & Sani, B. (2017). *Sukses mengembangkan e-learning di era revolusi industri 4.0*. Jakarta: Grasindo.
- Lestari, P., & Sugihartono, T. (2015). *Strategi pembelajaran di era digital*. Bandung: Alfabeta.
- Mswaji, T., Cahrity, N., & Tiana. (2014). Implementing blended learning at a developing university: Obstacles is the way. *The Electronic Journal of E-Learning*, 12(1), 101–110.

- Munir. (2012). *Pembelajaran digital: Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kompetensi*. Bandung: Alfabeta.
- Onno, W. P., & Hartanto, A. A. (2002). *Teknologi e-learning berbasis PHP dan MySQL: Merencanakan dan mengimplementasikan sistem e-learning*. Jakarta: Gramedia.
- Rusman. (2016). Pengembangan model e-learning untuk meningkatkan hasil belajar peserta pelatihan. *Jurnal Kwangsan*, 4(1), 44–52.
- Siahaan, S. (2002). Studi peninjauan tentang kemungkinan pemanfaatan internet untuk pembelajaran di SLTA di wilayah Jakarta dan sekitarnya. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(039), 65–78.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum, J. (2016). *Strategi pembelajaran: Teori dan aplikasi di sekolah dasar*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Taufida, E., et al. (2014). Pengembangan media pembelajaran berbasis e-learning pada mata kuliah Fisika 1 untuk meningkatkan efektivitas belajar peserta pelatihan. *Jurnal Inovasi Pendidikan Fisika*, 3(2), 12–20.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6*. Jakarta: Sekretariat Negara.