

## **Sosialisasi Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai PPPK Paruh Waktu**

**Nurri Widiyanti Putri<sup>1</sup>, Satunggale Kurniawan<sup>2\*</sup>**

<sup>1,2</sup>Magister Administrasi Publik, Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[nurriwputri@gmail.com](mailto:nurriwputri@gmail.com), <sup>2</sup>[satunggalekurniawan@uwp.ac.id](mailto:satunggalekurniawan@uwp.ac.id)

Email Korespondensi: \*<sup>2</sup>[satunggalekurniawan@uwp.ac.id](mailto:satunggalekurniawan@uwp.ac.id)

**Abstrak**– Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ngawi dengan tujuan meningkatkan pemahaman dan kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terkait pengembangan kompetensi aparatur. Permasalahan utama yang dihadapi mitra adalah masih terbatasnya pemahaman PPPK mengenai kebijakan, mekanisme, serta akses terhadap program pengembangan kompetensi, yang berpotensi menghambat optimalisasi kinerja dan kualitas pelayanan publik. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan edukatif-partisipatif melalui tahapan persiapan, pelaksanaan sosialisasi, pendampingan, dan evaluasi. Kegiatan dilakukan secara hybrid (daring dan luring) dengan melibatkan ratusan peserta, serta memanfaatkan platform Massive Open Online Course (MOOC) sebagai media pembelajaran berbasis digital. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap manajemen ASN, peran dan fungsi PPPK, serta mekanisme pelaksanaan pengembangan kompetensi berbasis MOOC. Selain itu, kegiatan ini berhasil menciptakan keseragaman persepsi terkait hak, kewajiban, dan tanggung jawab PPPK dalam organisasi pemerintahan. Partisipasi aktif peserta dalam diskusi menunjukkan adanya peningkatan kesadaran dan motivasi untuk terus mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. Pemanfaatan teknologi pembelajaran digital juga mendorong peningkatan literasi digital aparatur, yang menjadi tuntutan penting dalam era transformasi birokrasi. Secara keseluruhan, kegiatan sosialisasi ini memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kapasitas, sikap profesional, serta komitmen PPPK dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan demikian, kegiatan ini dapat menjadi model pengembangan kompetensi aparatur yang adaptif, berkelanjutan, dan relevan dengan kebutuhan organisasi pemerintah daerah.

**Kata Kunci:** Pengembangan Kompetensi, PPPK, Aparatur Sipil Negara, Sosialisasi Pelayanan Publik

**Abstract**– This community service activity was conducted within the Ngawi Regency Government with the aim of improving the understanding and competency of Government Employees with Work Agreements (PPPK) regarding civil servant competency development. The main challenge faced by the partners was the PPPK's limited understanding of policies, mechanisms, and access to competency development programs, which could potentially hinder the optimization of performance and the quality of public services. The implementation method employed an educational-participatory approach through preparation, outreach, mentoring, and evaluation. The activity was conducted in a hybrid format (online and offline) involving hundreds of participants, utilizing the Massive Open Online Course (MOOC) platform as a digital-based learning medium. The results of the activity demonstrated an increased understanding of civil servant management, the role and function of PPPK, and the implementation mechanisms for MOOC-based competency development. Furthermore, this activity successfully created a shared understanding of the rights, obligations, and responsibilities of PPPK within government organizations. Participants' active participation in discussions demonstrated increased awareness and motivation to continuously develop their competencies. The use of digital learning technology also encouraged increased digital literacy among civil servants, a crucial requirement in the era of bureaucratic transformation. Overall, this outreach activity significantly contributed to improving the capacity, professionalism, and commitment of PPPK (Community Empowerment and Child Protection) personnel in supporting the improvement of public service quality and good governance. Therefore, this activity can serve as a model for developing adaptive, sustainable, and relevant civil servant competencies to meet the needs of local government organizations..

**Keywords:** Competency Development, PPPK, State Civil Servants, Public Service Socialization

**How to Cite:** Kurniawan, S., & Putri, N. (2026). Sosialisasi Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai PPPK Paruh Waktu. *Journal of Social Responsibility Projects by Higher Education Forum*, 6(2), 75-81. <https://doi.org/10.47065/jrespro.v6i2.9655>

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia aparatur merupakan faktor utama dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Dalam konteks reformasi birokrasi, pemerintah dituntut untuk memiliki aparatur yang profesional, kompeten, dan berintegritas. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi aparatur menjadi salah satu agenda penting yang terus didorong oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. (Sri Yanthy Yosepha, 2025) menekankan bahwa pengembangan kompetensi merupakan bagian penting dari transformasi SDM untuk menciptakan nilai strategis bagi organisasi melalui peningkatan kapabilitas pegawai.

Seiring dengan perubahan regulasi kepegawaian, hadirnya skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menjadi salah satu solusi dalam pemenuhan kebutuhan aparatur sipil negara. PPPK memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja organisasi perangkat daerah, terutama pada sektor-sektor pelayanan publik seperti pendidikan, kesehatan, dan teknis pemerintahan lainnya. Menurut (Ihsan, 2024), pengembangan kompetensi ASN/PPPK memiliki hubungan erat dengan peningkatan Indeks Profesionalitas ASN. Ia menjelaskan bahwa pelatihan teknis, diklat, dan kegiatan peningkatan kapasitas lainnya berkontribusi langsung terhadap kualitas kinerja pegawai. Bahkan, ASN dianjurkan mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran per tahun sebagai standar peningkatan kapasitas individu.

PPPK sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kewajiban untuk terus meningkatkan kompetensi agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan profesional. Pengembangan kompetensi tidak hanya menjadi hak, tetapi juga kebutuhan mendasar agar PPPK dapat beradaptasi dengan dinamika kebijakan dan tuntutan pelayanan publik



yang semakin kompleks. Dalam pelaksanaannya, pengembangan kompetensi sering kali belum dipahami secara menyeluruh oleh pegawai PPPK. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan informasi, kurangnya sosialisasi, serta perbedaan persepsi mengenai mekanisme dan akses terhadap program pengembangan kompetensi yang tersedia. Kondisi ini dapat menghambat optimalisasi kinerja aparatur di lingkungan pemerintah daerah. (Fitriyah, 2024) menambahkan bahwa sistem pengembangan kompetensi ASN perlu bertransformasi dari model tradisional menuju sistem pembelajaran terintegrasi. Menurutnya, pelatihan formal saja tidak cukup untuk menjawab kebutuhan kompetensi yang semakin kompleks, sehingga diperlukan integrasi antara pembelajaran formal, nonformal, dan pengalaman kerja langsung di lapangan.

Sosialisasi menjadi salah satu langkah strategis untuk memberikan pemahaman yang komprehensif kepada PPPK terkait kebijakan, prosedur, serta peluang pengembangan kompetensi yang dapat diikuti. Melalui sosialisasi, diharapkan terjadi peningkatan kesadaran dan motivasi pegawai untuk aktif mengembangkan kapasitas diri secara berkelanjutan. Pemerintah Kabupaten Ngawi sebagai salah satu pemerintah daerah di Indonesia memiliki komitmen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur, termasuk PPPK. Upaya ini dilakukan untuk mendukung tercapainya visi pembangunan daerah yang berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang baik. (Rahim, 2024) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi (termasuk sosialisasi, pelatihan, dan pembelajaran berkelanjutan) sangat penting untuk meningkatkan adaptabilitas dan kinerja ASN.

Kabupaten Ngawi menghadapi tantangan yang cukup kompleks dalam pengelolaan sumber daya aparatur, khususnya terkait dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Salah satu tantangan utama yang perlu mendapatkan perhatian serius adalah upaya memastikan bahwa seluruh PPPK memiliki akses yang merata terhadap program pengembangan kompetensi. Dalam praktiknya, hal ini tidak selalu mudah dilakukan karena adanya berbagai keterbatasan, baik dari sisi anggaran, sumber daya pelaksana, maupun mekanisme distribusi kesempatan pelatihan yang masih perlu terus disempurnakan. Keterbatasan anggaran menjadi salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi. Program pelatihan, bimbingan teknis, serta pendidikan lanjutan bagi aparatur memerlukan biaya yang tidak sedikit. Sementara itu, alokasi anggaran daerah sering kali harus dibagi dengan berbagai kebutuhan prioritas lainnya, seperti pembangunan infrastruktur, layanan kesehatan, pendidikan, serta program kesejahteraan masyarakat. Kondisi ini menyebabkan pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi PPPK harus dilakukan secara selektif dan bertahap, sehingga belum semua pegawai dapat terfasilitasi secara optimal dalam waktu yang bersamaan. Menjelaskan bahwa keterbatasan anggaran, (Endang Sri Hidayah, 2021) menjelaskan banyak pengembangan kompetensi ASN di yang tidak terlaksana.

Selain persoalan anggaran, pemerataan kesempatan pelatihan juga menjadi tantangan tersendiri. Dalam beberapa kasus, (Pratama, 2021) menjelaskan terdapat kecenderungan bahwa pegawai yang berada di unit kerja tertentu atau di posisi strategis lebih sering mendapatkan akses pelatihan dibandingkan dengan pegawai lainnya. Hal ini dapat menimbulkan kesenjangan kompetensi antarpegawai jika tidak diantisipasi dengan kebijakan yang tepat. Oleh karena itu, diperlukan sistem perencanaan pengembangan kompetensi yang transparan, adil, dan berbasis kebutuhan jabatan, sehingga setiap PPPK memiliki peluang yang sama untuk meningkatkan kapasitas dirinya. Tantangan lainnya adalah penyesuaian antara kebutuhan kompetensi dengan tuntutan jabatan yang terus berkembang. Seiring dengan perubahan dinamika birokrasi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, setiap jabatan menuntut keterampilan dan pengetahuan yang lebih spesifik dan relevan. Analisis kebutuhan pelatihan menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa program pengembangan kompetensi yang diselenggarakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan. Tanpa adanya kesesuaian ini, pelatihan yang diberikan berisiko tidak efektif dan kurang memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi dan proses digitalisasi pelayanan publik turut memberikan tantangan baru bagi PPPK di Kabupaten Ngawi. (Fifi Amelia Lutfiani, 2025) Menjelaskan bahwa Transformasi digital menuntut aparatur untuk memiliki kemampuan adaptif, tidak hanya dalam memahami sistem berbasis teknologi, tetapi juga dalam mengimplementasikannya secara efektif dalam pelayanan sehari-hari. Literasi digital menjadi kompetensi dasar yang semakin penting, mencakup kemampuan menggunakan perangkat digital, mengelola data, serta memahami sistem aplikasi pelayanan publik berbasis elektronik. Namun demikian, tingkat penguasaan teknologi di antara PPPK masih bervariasi. Sebagian pegawai mungkin sudah cukup familiar dengan teknologi digital, sementara sebagian lainnya masih memerlukan pendampingan dan pelatihan intensif. Jika kondisi ini tidak diatasi melalui program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, maka dikhawatirkan akan terjadi kesenjangan kemampuan yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik secara keseluruhan. Aparatur yang tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi berisiko tertinggal dalam menjalankan tugas-tugas yang semakin berbasis digital.

Oleh karena itu, sosialisasi mengenai pengembangan kompetensi bagi PPPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ngawi menjadi langkah yang sangat penting dan strategis. Sosialisasi ini tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun pemahaman bersama mengenai pentingnya peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Melalui kegiatan ini, PPPK diharapkan dapat memahami bahwa pengembangan diri merupakan bagian integral dari tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur negara. Selain meningkatkan pemahaman, sosialisasi juga diharapkan dapat mendorong partisipasi aktif dari seluruh PPPK dalam mengikuti berbagai program pelatihan yang disediakan. Kesadaran akan pentingnya peningkatan kompetensi akan mendorong pegawai untuk lebih proaktif dalam mencari kesempatan belajar, baik melalui pelatihan formal maupun pembelajaran mandiri. Dengan demikian, budaya belajar berkelanjutan dapat tumbuh dan berkembang di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Ngawi. Lebih jauh lagi, kegiatan sosialisasi ini diharapkan dapat memperkuat komitmen PPPK dalam meningkatkan kualitas diri dan kinerjanya. Komitmen tersebut menjadi kunci utama dalam menciptakan

aparatur yang profesional, kompeten, dan adaptif terhadap perubahan. Pada akhirnya, peningkatan kompetensi PPPK akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik serta mendukung percepatan pembangunan daerah di Kabupaten Ngawi secara lebih efektif dan berkelanjutan.

## 2. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan ini ini dirancang untuk mencapai tujuan utama, (Sugiyono, 2022) menjelaskan yaitu meningkatkan pemahaman dan kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ngawi terkait pengembangan kompetensi aparatur. Kegiatan ini dilaksanakan melalui pendekatan edukatif-partisipatif dengan menekankan pada proses sosialisasi, diskusi, dan evaluasi berkelanjutan. Secara teoritis, kegiatan pengabdian ini berlandaskan pada konsep human resource development (pengembangan sumber daya manusia) yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan (continuous learning) dalam meningkatkan kompetensi individu. Selain itu, pendekatan adult learning theory juga digunakan, di mana peserta (PPPK) dipandang sebagai pembelajar dewasa yang aktif, memiliki pengalaman kerja, serta mampu mengaitkan materi sosialisasi dengan praktik di lapangan. Dengan demikian, proses pengabdian tidak hanya bersifat transfer informasi, tetapi juga membangun pemahaman dan kesadaran kritis peserta terhadap pentingnya pengembangan kompetensi.

### 2.1 Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian ini dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Tahap Persiapan

Tahap ini meliputi identifikasi permasalahan terkait pemahaman PPPK terhadap pengembangan kompetensi, koordinasi dengan Pemerintah Kabupaten Ngawi, penentuan peserta, penyusunan materi sosialisasi, serta penyiapan instrumen evaluasi. Pada tahap ini juga ditentukan lokasi dan jadwal pelaksanaan kegiatan.

b. Tahap Pelaksanaan Sosialisasi

Kegiatan dilaksanakan melalui metode ceramah interaktif, presentasi, dan diskusi kelompok. Materi yang disampaikan meliputi kebijakan pengembangan kompetensi ASN/PPPK, mekanisme pelatihan, serta peran PPPK dalam peningkatan kualitas pelayanan publik. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta secara komprehensif.

d. Tahap Pendampingan dan Diskusi

Pada tahap ini dilakukan pendalaman materi melalui sesi tanya jawab dan diskusi kasus yang relevan dengan tugas PPPK. Tahap ini bertujuan untuk melihat kemampuan peserta dalam memahami dan mengaitkan materi dengan kondisi kerja sehari-hari.

e. Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan kegiatan pengabdian. Alat ukur yang digunakan meliputi: Kuesioner pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pengetahuan peserta sebelum dan sesudah kegiatan, Observasi partisipasi peserta selama kegiatan berlangsung. Secara umum, keberhasilan kegiatan pengabdian juga dilihat dari tingkat partisipasi aktif peserta selama kegiatan berlangsung serta respon positif terhadap materi yang disampaikan.

### 2.2 Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ngawi, tepatnya pada Aula BKPSDM Kabupaten Ngawi. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 30 November 2025. Pelaksanaan kegiatan dilakukan dalam waktu 1 (satu) hari dengan rangkaian kegiatan yang meliputi sosialisasi, diskusi interaktif, serta evaluasi untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Analisis Pengembangan Kompetensi Aparatur (Nurri Widiyanti Putri, S.Tr.IP)

Narasumber menjelaskan materi tentang Kurikulum Pengenalan Tugas dan Fungsi PPPK. Kurikulum ini berfokus pada pemahaman dasar mengenai kedudukan, peran, dan fungsi ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Pelaksanaannya dilakukan secara online melalui platform Massive Open Online Course (MOOC) agar peserta dapat belajar secara fleksibel, mandiri, dan adaptif terhadap teknologi.

### 3.2 Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan Sosialisasi Orientasi PPPK dilaksanakan secara Hybrid (daring dan luring) melalui aplikasi Zoom Meeting dengan jumlah peserta sebanyak 962 orang PPPK. Seluruh rangkaian acara berlangsung dengan tertib dan interaktif. Adapun susunan pelaksanaan kegiatan adalah sebagai berikut:

## 3.2.1 Pembukaan oleh Kepala BKPSDM

Acara dibuka secara resmi oleh Kepala BKPSDM Kabupaten Ngawi yang memberikan sambutan serta arahan mengenai pentingnya orientasi PPPK sebagai bekal awal dalam melaksanakan tugas kedinasan. Dalam sambutannya, Kepala BKPSDM menekankan pentingnya profesionalisme, integritas, serta penguasaan nilai-nilai dasar ASN.



Gambar 1, Pembukaan Kegiatan Oleh Nurri Widianti Putri, S.Tr.IP

## 3.2.2 .Sosialisasi Tata Cara Pelaksanaan MOOC PPPK

Setelah pembukaan, dilaksanakan penyampaian materi Orientasi Kurikulum Pengenalan Tugas dan Fungsi PPPK yang dalam pelaksanaannya memanfaatkan platform pembelajaran Massive Open Online Course (MOOC) bagi PPPK oleh NURRI WIDIANTI PUTRI, S.Tr.IP. Sosialisasi ini bertujuan agar seluruh peserta memahami tata cara pendaftaran, penggunaan platform, pengisian modul, serta mekanisme evaluasi pembelajaran secara Hybrid (daring dan luring).

## 3.3 Hasil Yang Dicapai

Pelaksanaan kegiatan Orientasi PPPK yang dilakukan secara Hybrid (daring dan luring) melalui Zoom Meeting dengan jumlah peserta 848 orang menghasilkan beberapa capaian sebagai berikut:

- Peningkatan Pemahaman Peserta, Seluruh peserta memperoleh pengetahuan mengenai manajemen ASN, perencanaan pembangunan daerah, dan manajemen risiko yang menjadi bekal dalam melaksanakan tugas kedinasan sebagai PPPK.
- Pemahaman Tata Cara Pelaksanaan MOOC PPPK, Peserta memahami prosedur pelaksanaan Massive Open Online Course (MOOC) PPPK, mulai dari pendaftaran, pengisian modul, hingga mekanisme evaluasi, sehingga diharapkan dapat mengikuti proses pembelajaran Hybrid (daring dan luring) dengan baik.
- Keseragaman Persepsi, Kegiatan sosialisasi mampu menciptakan pemahaman yang sama di antara peserta mengenai orientasi PPPK, sehingga tidak terjadi perbedaan penafsiran terkait hak, kewajiban, serta peran PPPK dalam organisasi pemerintahan.
- Terciptanya Komunikasi Interaktif, Melalui sesi diskusi dan tanya jawab, peserta dapat menyampaikan pertanyaan, pengalaman, dan kendala yang dihadapi, sehingga tercipta komunikasi dua arah yang konstruktif dengan narasumber.
- Motivasi dan Komitmen Peserta, Peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi selama kegiatan, serta memperoleh dorongan motivasi untuk bekerja dengan profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik.

## 3.4 Pembahasan

Pelaksanaan kegiatan Sosialisasi Orientasi PPPK yang dilaksanakan secara Hybrid (daring dan luring) melalui Zoom Meeting dengan jumlah peserta sebanyak 962 orang menunjukkan bahwa kegiatan ini memiliki cakupan yang luas dan relevan dalam rangka peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kegiatan ini menjadi salah satu bentuk implementasi pengembangan kompetensi aparatur melalui pendekatan Pembelajaran berbasis teknologi digital melalui e-learning, khususnya Massive Open Online Course (MOOC), merupakan salah satu inovasi strategis dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di era transformasi digital birokrasi. Implementasi MOOC memungkinkan proses pembelajaran berlangsung secara fleksibel, mandiri, serta dapat diakses kapan saja dan di mana saja, sehingga mendukung prinsip pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning) dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur. Dalam konteks pelatihan PPPK, materi yang disampaikan oleh narasumber, yaitu Analisis Pengembangan Kompetensi Aparatur (Nurri Widianti Putri, S.Tr.IP), berfokus pada Kurikulum Pengenalan Tugas dan Fungsi PPPK. Kurikulum ini memberikan pemahaman fundamental mengenai kedudukan PPPK dalam sistem ASN, termasuk perannya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Pemahaman ini menjadi dasar penting dalam membentuk identitas profesional ASN sejak awal masa penugasan, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Dalam hal ini temuan ini sejalan dengan penelitian dari (Putri Novira Ariyanti, 2025) yang menyatakan bahwa transformasi pembelajaran ASN dari model konvensional menuju digital learning berbasis MOOC telah memberikan dampak positif terhadap efektivitas pelatihan juga menunjukkan bahwa digitalisasi pelatihan ASN melalui LMS dan MOOC mampu meningkatkan aksesibilitas, efisiensi, serta personalisasi pembelajaran, meskipun masih terdapat tantangan berupa literasi digital dan keterbatasan infrastruktur. Selain itu, penelitian (Pulungan, 2025) menunjukkan bahwa penggunaan MOOC dalam pelatihan ASN terbukti efektif dalam meningkatkan hasil belajar dan respons peserta, terutama dalam konteks pelatihan tematik berbasis evaluasi Kirkpatrick. Namun, aspek desain platform dan interaksi pembelajaran masih menjadi faktor yang perlu diperbaiki agar pembelajaran lebih optimal.

Studi (Pandu Cindera Malika, 2024) juga menegaskan bahwa transformasi pelatihan ASN berbasis MOOC merupakan bagian dari pergeseran paradigma dari pelatihan klasikal menuju non-klasikal yang lebih adaptif terhadap kebutuhan era digital. Meskipun demikian, keberhasilan implementasi sangat bergantung pada kesiapan SDM, infrastruktur digital, serta komitmen peserta dalam mengikuti pembelajaran secara mandiri. Dengan demikian, bahwa penerapan MOOC dalam Kurikulum Pengenalan Tugas dan Fungsi PPPK sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang menegaskan efektivitas pembelajaran digital dalam meningkatkan kompetensi ASN. Namun, agar implementasinya lebih optimal, diperlukan penguatan pada aspek literasi digital, desain pembelajaran interaktif, serta dukungan sistem pembelajaran yang berkelanjutan.



Gambar 2 Peserta Luring

Pelaksanaan orientasi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) melalui pemanfaatan platform Massive Open Online Course (MOOC) menunjukkan adanya perubahan paradigma dalam sistem pembelajaran aparatur di lingkungan pemerintahan. Transformasi ini menandai pergeseran dari metode pembelajaran konvensional yang cenderung terpusat pada tatap muka, menuju model pembelajaran mandiri yang lebih fleksibel, adaptif, dan berbasis teknologi digital. Perubahan ini tidak terlepas dari tuntutan perkembangan teknologi informasi serta kebutuhan aparatur sipil negara yang dituntut memiliki literasi digital yang memadai dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan di era modern.

Dengan adanya sistem pembelajaran berbasis MOOC, peserta PPPK diberikan kesempatan untuk mengakses materi pembelajaran kapan saja dan di mana saja tanpa terikat ruang dan waktu. Fleksibilitas ini menjadikan proses pembelajaran lebih efisien karena peserta dapat menyesuaikan waktu belajar sesuai dengan kondisi dan kesibukan masing-masing. Selain itu, pendekatan ini juga meningkatkan efektivitas pembelajaran karena materi yang disediakan dapat diulang sesuai kebutuhan peserta, sehingga pemahaman terhadap substansi materi menjadi lebih mendalam dan komprehensif.

Dalam pelaksanaan kegiatan orientasi ini, peran Kepala BKPSDM Kabupaten Ngawi menjadi sangat penting dalam memberikan arahan strategis kepada para peserta. Arahan tersebut menekankan bahwa orientasi bukan hanya sekadar kegiatan formalitas, melainkan merupakan bekal awal yang sangat penting bagi PPPK dalam menjalankan tugas kedinasan di instansi masing-masing. Penekanan terhadap nilai-nilai profesionalisme, integritas, serta penguasaan nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi fokus utama dalam penyampaian materi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi aparatur tidak hanya berorientasi pada peningkatan aspek pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, etika kerja, serta sikap mental yang sesuai dengan nilai-nilai dasar ASN.

Selanjutnya, kegiatan sosialisasi mengenai tata cara pelaksanaan MOOC PPPK memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan pemahaman teknis para peserta. Sosialisasi ini mencakup penjelasan mengenai mekanisme pendaftaran, cara mengakses platform pembelajaran, pengisian modul, hingga sistem evaluasi yang digunakan dalam proses pembelajaran. Tingginya jumlah peserta yang mencapai 962 orang menunjukkan bahwa kebutuhan akan pemahaman yang jelas terkait mekanisme pembelajaran hybrid, baik daring maupun luring, sangat besar. Hal ini sekaligus mencerminkan antusiasme peserta dalam mengikuti orientasi serta keinginan untuk memahami sistem pembelajaran berbasis digital secara lebih baik.

Dalam sesi tersebut juga terlihat adanya interaksi dua arah yang cukup efektif antara narasumber dan peserta. Sesi diskusi dan tanya jawab memberikan ruang bagi peserta untuk menyampaikan berbagai pertanyaan, kendala, maupun kendala teknis yang dihadapi selama proses pembelajaran berlangsung. Antusiasme peserta dalam berdiskusi menunjukkan adanya kesadaran yang semakin meningkat mengenai pentingnya pemahaman yang komprehensif terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai PPPK. Hal ini juga mencerminkan adanya dorongan internal dari peserta untuk terus meningkatkan kompetensi diri sebagai bagian dari profesionalisme kerja.

Dari hasil pelaksanaan kegiatan secara keseluruhan, terlihat adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap berbagai materi penting, seperti manajemen Aparatur Sipil Negara, perencanaan pembangunan daerah, serta manajemen risiko dalam penyelenggaraan pemerintahan. Materi-materi tersebut menjadi bekal penting bagi PPPK dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Meskipun terdapat perbedaan jumlah peserta antara yang hadir dalam pelaksanaan kegiatan (962 orang) dengan jumlah capaian hasil pembelajaran (848 orang), kondisi ini dapat dipahami sebagai dinamika yang wajar dalam pelaksanaan kegiatan berbasis hybrid. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kendala teknis, keterbatasan akses internet, maupun kondisi individual peserta.

Lebih lanjut, pemahaman terhadap sistem MOOC PPPK menjadi salah satu capaian penting dalam kegiatan ini. Hal ini dikarenakan peserta tidak hanya menerima materi substantif, tetapi juga memperoleh kemampuan teknis dalam menggunakan platform pembelajaran digital. Kemampuan ini sangat relevan dengan tuntutan era digitalisasi birokrasi yang mengharuskan setiap ASN mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi. Dengan demikian, orientasi ini tidak hanya berfungsi sebagai media transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai sarana peningkatan literasi digital aparatur.

Keseragaman persepsi yang terbentuk di antara peserta juga menjadi salah satu hasil positif dari kegiatan sosialisasi ini. Dengan adanya pemahaman yang sama mengenai peran, hak, dan kewajiban PPPK dalam organisasi pemerintahan, potensi terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalkan. Kesamaan persepsi ini sangat penting dalam menciptakan koordinasi kerja yang lebih efektif serta mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik.

Selain itu, aspek dokumentasi kegiatan juga menjadi bagian penting dalam pelaksanaan orientasi ini. Dokumentasi yang tersusun dengan baik melalui daftar hadir hybrid (daring dan luring), rekaman kegiatan melalui platform Zoom, serta tangkapan layar selama kegiatan berlangsung menjadi bukti administratif yang sah sekaligus bahan evaluasi untuk kegiatan di masa mendatang. Dokumentasi ini juga mendukung prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi aparatur.

Secara keseluruhan, kegiatan Sosialisasi Orientasi PPPK berbasis MOOC ini berhasil memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi, pemahaman, serta komitmen peserta dalam menjalankan tugas sebagai aparatur pemerintah. Antusiasme yang tinggi dari peserta mencerminkan adanya perubahan sikap yang lebih positif terhadap pentingnya profesionalisme dan pelayanan publik. Dengan demikian, kegiatan ini dapat dinilai efektif dalam mendukung peningkatan kompetensi aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ngawi, sekaligus menjadi langkah strategis dalam memperkuat kapasitas sumber daya manusia aparatur di era digitalisasi birokrasi.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan Sosialisasi Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diselenggarakan secara hybrid, yaitu kombinasi antara daring dan luring melalui Zoom Meeting dengan jumlah peserta mencapai 962 orang, dapat disimpulkan bahwa kegiatan tersebut berjalan dengan sangat baik, tertib, terstruktur, dan interaktif serta mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan secara optimal. Kegiatan ini tidak hanya menjadi sarana penyampaian informasi awal kepada PPPK, tetapi juga berfungsi sebagai media penguatan pemahaman terkait kedudukan, peran, tugas, dan fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dalam pelaksanaannya, pendekatan hybrid terbukti efektif dalam menjangkau peserta dalam jumlah besar tanpa mengurangi kualitas interaksi, sehingga proses sosialisasi tetap berjalan dinamis dan partisipatif. Materi yang disampaikan, khususnya mengenai Kurikulum Pengenalan Tugas dan Fungsi PPPK serta pemanfaatan platform Massive Open Online Course (MOOC), memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan pemahaman peserta terhadap sistem pembelajaran berbasis digital yang semakin berkembang. Melalui pemanfaatan MOOC, peserta didorong untuk lebih mandiri dalam proses pembelajaran, mampu mengatur waktu belajar secara fleksibel, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi yang menjadi tuntutan utama dalam era transformasi digital saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa PPPK diarahkan untuk tidak hanya memahami teori secara konseptual, tetapi juga mampu mengimplementasikan pembelajaran mandiri secara efektif dan berkelanjutan. Selain itu, kegiatan ini juga memperluas wawasan peserta mengenai manajemen ASN, perencanaan pembangunan daerah, serta manajemen risiko yang menjadi bagian penting dalam pelaksanaan tugas kedinasan sehari-hari. Pemahaman tersebut diharapkan dapat menjadi bekal yang kuat bagi PPPK dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara profesional di lingkungan kerja masing-masing. Sesi diskusi dan tanya jawab yang berlangsung selama kegiatan menunjukkan adanya antusiasme yang tinggi dari para peserta, ditandai dengan banyaknya pertanyaan yang diajukan serta terjadinya komunikasi dua arah yang efektif antara narasumber dan peserta. Hal ini mencerminkan bahwa materi yang disampaikan relevan dengan kebutuhan peserta serta mampu mendorong keterlibatan aktif dalam proses

pembelajaran. Lebih jauh, kegiatan ini juga berhasil menyamakan persepsi di antara PPPK mengenai hak, kewajiban, serta peran strategis mereka dalam organisasi pemerintahan, sehingga tercipta pemahaman yang lebih utuh dan komprehensif. Dengan demikian, kegiatan Sosialisasi Orientasi PPPK di Kabupaten Ngawi dapat dinyatakan berhasil dalam meningkatkan pengetahuan, membentuk sikap positif, serta memperkuat motivasi peserta untuk menjadi ASN yang profesional, berintegritas, adaptif terhadap perubahan, serta mampu berkontribusi secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah dan nasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Endang Sri Hidayah, M. A. (2021). Tantangan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Menuju "Low Cost Training (Lct)" Dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Msda (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 117–127. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i2.2014>.
- Fifi Amelia Lutfiani, W. A. (2025). Strategi Adaptasi Aparatur Sipil Negara Dalam Implementasi Pelayanan Publik Berbasis Digital. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 971-980 .
- Fitriyah, R. N. (2024). Pengembangan Kompetensi Asn Melalui Sistem Pembelajaran Terintegrasi: Sebuah Kajian Konseptual. *Jurnal Ilmiah Widya Borneo*, 103-113 Doi: 10.56266/Widyaborneo.V7i2.327.
- Ihsan, S. (2024, Januari 11). *Pt Klik Media Masagena*. From [Klikpendidikan.Id](https://www.klikpendidikan.id): <https://www.klikpendidikan.id>
- Pandu Cindera Malika, R. M. (2024). Analisis Efektivitas Penggunaan Media Pelatihan Online “Asn Unggul” Bagi Pegawai Negeri Sipil Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi (Studi Pada Lembaga Administrasi Negara). *Jurnal Sumber Daya Aparatur (Jsda)*, 95-110 Doi: <https://doi.org/10.32834/jsda.v6i2.833>.
- Pratama, M. H. (2021). Pengembangan Sistem Pelatihan Melalui Analisis Kesenjangan Kompetensi Arsiparis Di Kementerian Sekretariat Negara Tahun 2021. *Khazanah: Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 133-156 Doi: <https://doi.org/10.22146/khazanah.63916>.
- Pulungan, Z. (2025). The Effectiveness Of Moocs On Learning Outcomes In Energy Training, An Evaluation Based On The Kirkpatrick Model. *Monas: Jurnal Inovasi Aparatur*, 27-39. <https://doi.org/10.54849/monas.v7i1.267>.
- Putri Novira Ariyanti, S. Z. (2025). Program Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Teknologi Digital: Studi Literatur. *Proceeding Of Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta* (Pp. 389-399). Jakarta: Lppm Unj.
- Rahim, R. (2024). Strategi Pengembangan Kompetensi Asn Di Era Transformasi Digital. *Jurnal Transformasi Administrasi*, <https://jta.lan.go.id/index.php/jta/article/view/438>.
- Sri Yanthy Yosepha, Y. F. (2025). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Indonesia Di Slovakia. *Urnal Bakti Dirgantara*, 37-42. <https://doi.org/10.35968/0d82rk36>.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.