

PENERAPAN PRINSIP GOOD GOVERNANCE DALAM PENYELENGGARAAN PROGRAM PELATIHAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH DI PUSLAT SDM PBJ LKPP

Melinda Putricia Syahrul¹, Fatma Zela Rahayu², Herlina Muzanah Zain³

^{1,2,3}Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

Email: herlina.zain@uta45jakarta.ac.id

ABSTRAK

Penyelenggaraan pelatihan publik menuntut penerapan prinsip-prinsip *good governance* agar layanan yang diberikan berjalan secara transparan, akuntabel, efektif, dan efisien. Pusat Pelatihan SDM Pengadaan Barang/Jasa (Puslat SDM PBJ) Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) berperan sebagai penyelenggara pelatihan publik di bidang pengadaan barang/jasa pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam penyelenggaraan pelatihan publik oleh Puslat SDM PBJ LKPP. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui studi dokumentasi terhadap regulasi, website LKPP, dan laporan kegiatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Puslat SDM PBJ LKPP telah menerapkan prinsip transparansi melalui keterbukaan informasi pelatihan, prinsip akuntabilitas melalui sistem manajemen mutu dan pelaporan kinerja, serta prinsip efektivitas dan efisiensi melalui pemanfaatan pembelajaran daring dan *blended learning*. Penerapan prinsip-prinsip tersebut menjadikan penyelenggaraan pelatihan publik lebih terstandar dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, Puslat SDM PBJ LKPP mencerminkan praktik *good governance* dalam penyelenggaraan layanan pelatihan publik.

Kata Kunci: Good Governance; Pelatihan; Puslat SDM PBJ; Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

PENDAHULUAN

Pengadaan barang/jasa pemerintah merupakan salah satu instrumen strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan yang berperan langsung dalam mendukung pembangunan nasional dan pelayanan publik. Tata kelola pengadaan yang dilaksanakan secara transparan, akuntabel, serta efisien menjadi prasyarat penting dalam mewujudkan *good governance*, karena pengadaan berkaitan langsung dengan penggunaan sumber daya publik dan kepentingan masyarakat luas (Putri & Marzuki, 2024). Oleh karena itu, pengadaan barang/jasa pemerintah tidak dapat dipahami semata-mata sebagai aktivitas teknis

administratif, melainkan sebagai bagian dari pelaksanaan fungsi pemerintahan dan implementasi kebijakan publik.

Berbagai kajian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan prinsip *good governance* dalam pengadaan barang/jasa pemerintah menjadi faktor penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi proses pengadaan. Nugraha dan Midhol (Nugraha & Midhol, 2024) menjelaskan bahwa penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas melalui sistem pengadaan yang terstruktur mampu meningkatkan kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan

pemerintahan. Dwiyanto (Dwiyanto, 2011, 2021) menekankan bahwa transparansi dan akuntabilitas merupakan prinsip utama dalam tata kelola pemerintahan yang baik, termasuk dalam proses pengadaan barang/jasa. UNDP (UNDP, 1997) juga menegaskan bahwa *good governance* menuntut adanya efektivitas, efisiensi, serta akuntabilitas dalam pelaksanaan kebijakan publik. Penelitian terkait pengadaan barang/jasa pemerintah umumnya lebih berfokus pada aspek regulasi dan sistem pengadaan. Namun, kajian yang menempatkan pengembangan sumber daya manusia aparatur, khususnya melalui pelatihan, sebagai strategi kelembagaan dalam mendukung penerapan prinsip *good governance* masih terbatas (Grindle, 1997; Sedarmayanti, 2017).

Kajian-kajian tersebut umumnya lebih menitikberatkan pada aspek sistem, regulasi, dan mekanisme pengadaan, serta belum banyak mengulas peran pengembangan sumber daya manusia aparatur sebagai strategi kelembagaan dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik.

Dalam perspektif administrasi dan Ilmu Pemerintahan, kualitas sumber daya manusia aparatur merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan publik. Aparatur yang profesional dan kompeten akan lebih mampu menjalankan tugas pemerintahan sesuai dengan prinsip efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas (Daniel, 2023). Pengembangan kapasitas aparatur melalui pelatihan dipandang sebagai salah satu instrumen penting untuk memperkuat kapasitas negara (*state capacity*) dan meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan (Mulanda & Adnan, 2023).

Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) sebagai lembaga pemerintah nonkementerian memiliki mandat strategis dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan pengadaan barang/jasa pemerintah secara nasional. Salah satu fungsi utama LKPP adalah pengembangan kapasitas sumber daya manusia pengadaan barang/jasa pemerintah, yang dilaksanakan melalui Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa (Puslat SDM PBJ) (LKPP, 2024). Melalui berbagai program pelatihan dan sertifikasi kompetensi, Puslat SDM PBJ berperan sebagai instrumen kelembagaan pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme aparatur pengadaan, yang pada akhirnya diharapkan dapat mendukung penerapan prinsip *good governance* dalam penyelenggaraan pengadaan barang/jasa pemerintah.

Meskipun pelatihan SDM pengadaan barang/jasa telah banyak dibahas dalam konteks peningkatan kompetensi aparatur, kajian yang secara khusus mengaitkan strategi pengembangan SDM pengadaan barang/jasa dengan prinsip *good governance* dalam perspektif Ilmu Pemerintahan masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada implementasi teknis pengadaan atau evaluasi sistem pengadaan, sehingga belum sepenuhnya menempatkan pengembangan SDM sebagai bagian dari pelaksanaan fungsi pemerintahan dan strategi kelembagaan negara (Aprizal & Purba, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa pemerintah yang dilaksanakan oleh Puslat SDM PBJ LKPP serta keterkaitannya dengan penerapan

prinsip-prinsip *good governance*. Penelitian ini menggunakan kerangka teori *good governance*, pengembangan kapasitas aparatur, dan implementasi kebijakan publik untuk memahami peran lembaga pemerintah dalam memperkuat tata kelola pengadaan barang/jasa pemerintah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa pemerintah yang dilaksanakan oleh Puslat SDM PBJ LKPP dalam mendukung penerapan prinsip *good governance*.

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah lembaga pemerintah, yaitu Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa (Puslat SDM PBJ) LKPP. Bahan penelitian berupa dokumen resmi yang berkaitan dengan pengembangan SDM pengadaan barang/jasa, seperti regulasi pengadaan barang/jasa pemerintah, modul dan materi pelatihan, laporan kegiatan pelatihan, serta publikasi resmi LKPP.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan menelaah dan mengkaji dokumen-dokumen yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik ini digunakan karena penelitian tidak melibatkan pengumpulan data primer melalui wawancara atau kuesioner.

Analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif dengan mengaitkan data dan informasi yang diperoleh dari dokumen dengan kerangka teori *good governance*. Analisis difokuskan pada keterkaitan antara strategi

pengembangan SDM melalui pelatihan dengan prinsip-prinsip *good governance*. Prinsip *good governance* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada konsep yang dikemukakan oleh United Nations Development Programme (UNDP), yang menekankan pada akuntabilitas, transparansi, efektivitas dan efisiensi, serta profesionalisme aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan (UNDP, 1997). Dalam penelitian ini, prinsip-prinsip tersebut digunakan sebagai kerangka analisis untuk menelaah tata kelola sistem pengembangan SDM pengadaan barang/jasa di Puslat SDM PBJ LKPP.

Adapun profesionalisme aparatur diposisikan sebagai indikator keluaran (*output*) dari penerapan prinsip *good governance* tersebut, yang tercermin melalui peningkatan kompetensi, etika, dan tanggung jawab aparatur pengadaan dalam menjalankan tugasnya. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan (Dwiyanto, 2021) yang menempatkan profesionalisme aparatur sebagai hasil dari tata kelola pemerintahan yang baik dalam konteks administrasi publik dan pelayanan publik di Indonesia.

Table 1. Kerangka Analisis Penelitian

Fokus Analisis	Indikator	Sumber Data	Teknik Analisis
Strategi Pengembangan SDM PBJ	Jenis pelatihan pengadaan barang/jasa	Modul pelatihan Puslat SDM PBJ LKPP	Analisis deskriptif

	Tujuan dan sasaran pelatihan	Dokumen program dan laporan kegiatan	Analisis deskriptif
	Proses pelaksanaan pelatihan	Panduan dan laporan pelaksanaan pelatihan	Analisis deskriptif
Prinsip Good Governance	Akuntabilitas	Regulasi PBJ dan literatur good governance	Analisis teoritik
	Transparansi	Dokumen kebijakan dan publikasi resmi	Analisis teoritik
	Efektivitas dan efisiensi	Laporan evaluasi pelatihan	Analisis teoritik
Output Pengembangan SDM PBJ	Profesionalisme aparatur	Modul kompetensi dan standar pelatihan	Analisis teoritik

Sumber: Data diolah penulis (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Puslat SDM PBJ LKPP

Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa (Puslat SDM PBJ) merupakan unit kerja eselon II di bawah Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) yang berperan strategis dalam pengembangan kapasitas aparatur pengadaan di Indonesia (PP No 106, 2007). Dalam struktur kelembagaan LKPP, Puslat SDM PBJ berfungsi sebagai pelaksana teknis penguatan kompetensi aparatur pengadaan melalui pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi, baik di tingkat pusat maupun daerah (PLKPP No 6, 2021).

Dalam perspektif administrasi publik, Puslat SDM PBJ dapat dipahami sebagai bagian dari upaya penguatan kapasitas negara (*state capacity*) di bidang pengadaan barang/jasa. Melalui penyusunan kurikulum pelatihan, pengembangan modul berbasis integritas, serta pelaksanaan sertifikasi kompetensi bagi aktor pengadaan seperti Pejabat Pembuat Komitmen dan Pejabat Pengadaan, unit ini berkontribusi langsung dalam memastikan profesionalisme aparatur pengadaan. Pendekatan ini menegaskan bahwa penguatan sistem pengadaan tidak hanya bergantung pada regulasi dan teknologi, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya (Larasati & Perkasa, 2025).

Selain pengembangan kompetensi teknis, Puslat SDM PBJ juga berperan dalam menanamkan nilai-nilai

tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) melalui integrasi prinsip transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam materi pelatihan. Upaya tersebut menjadi bagian dari strategi mitigasi risiko penyimpangan dalam pengadaan barang/jasa. Dengan demikian, Puslat SDM PBJ berfungsi sebagai instrumen strategis dalam membangun ekosistem pengadaan yang profesional, beretika, dan berorientasi pada kepentingan publik.

Pengembangan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa memerlukan desain pelatihan yang terencana dan sistematis, mengingat aparatur pengadaan memiliki latar belakang, peran, dan tingkat pengalaman yang beragam. Oleh karena itu, LKPP melalui Puslat SDM PBJ menerapkan skema pelatihan yang berjenjang dan fleksibel agar pengembangan kompetensi dapat disesuaikan dengan kebutuhan aparatur, sekaligus mendukung profesionalisme, integritas, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan regulasi serta perkembangan teknologi pengadaan (Nurhikmahyanti, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan SDM PBJ di LKPP dikelompokkan ke dalam tiga jenis utama, yaitu pelatihan tematik, pelatihan ekosistem, dan pelatihan okupasi. Pelatihan tematik difokuskan pada isu atau kebutuhan aktual pengadaan, seperti pengenalan dasar pengadaan dan penguatan integritas, sehingga berperan dalam membangun pemahaman normatif sekaligus kesadaran etis aparatur. Pelatihan ekosistem diarahkan untuk menyamakan persepsi dan pemahaman lintas aktor pengadaan, termasuk aparatur non-teknis, guna memperjelas peran dan tanggung jawab serta menanamkan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam tata kelola

pengadaan. Sementara itu, pelatihan okupasi dirancang secara lebih mendalam dan berjenjang berbasis jabatan untuk membentuk kompetensi profesional aparatur pengadaan, termasuk kemampuan pengambilan keputusan, manajemen risiko, dan pemahaman tanggung jawab hukum (Kapuslat, 2025).

Selain pengelompokan berdasarkan jenis pelatihan, Puslat SDM PBJ LKPP juga menerapkan variasi bentuk dan metode pembelajaran. Bentuk pelatihan meliputi pembelajaran daring, kelas virtual interaktif, tatap muka, serta pembelajaran berbasis praktik seperti studi kasus dan simulasi. Adapun metode pelatihan yang digunakan terdiri atas metode Massive Open Online Course (MOOC) dan blended learning. Kombinasi jenis, bentuk, dan metode pelatihan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM PBJ di LKPP dirancang secara adaptif untuk menjangkau peserta yang beragam sekaligus memastikan efektivitas peningkatan kompetensi aparatur. Ringkasan mengenai jenis, bentuk, dan metode pelatihan SDM PBJ di LKPP disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Jenis, Bentuk, dan Metode Pelatihan SDM PBJ LKPP

Jenis Pelatihan	Fokus Utama	Contoh Program	Bentuk Pelatihan	Metode Pelatihan
Pelatihan Tematik	Isu spesifik dan kebutuhan aktual	PBJ Level 1, AKPK	Kelas daring, kelas virtual, studi kasus	MOOC

	penda daan			
Pelat ihan Ekosi stem	Penya maan perse psi dan pema hama n lintas peran	PUK, PUN K	Kelas daring, diskusi kelomp ok	MOO C
Pelat ihan Okup asi	Komp etensi berba sis jabata n dan jenjan g karir	PPK Tipe A-C, PP, JF, PPBJ	Kelas daring/ virtual, tatap muka, simulas i	MOO C dan Blen ded Lear ning

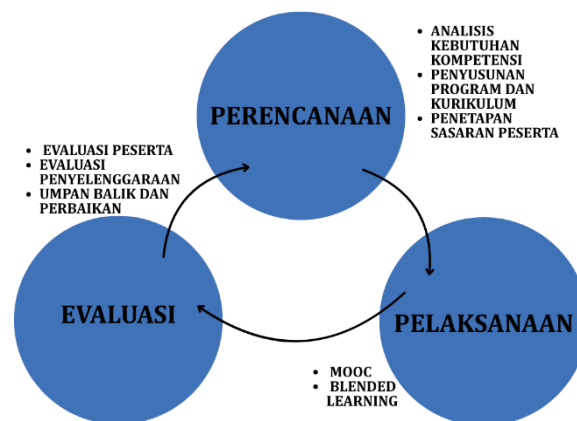
Sumber; Data diolah penulis berdasarkan data dan dokumen Puslat SDM PBJ LKPP

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa Puslat SDM PBJ LKPP menerapkan pendekatan pengembangan SDM yang berjenjang dan berkelanjutan. Pelatihan tematik dan ekosistem berfungsi sebagai fondasi pemahaman dan penyamaan persepsi, sedangkan pelatihan okupasi berperan dalam penguatan profesionalisme aparatur pengadaan sesuai jabatan dan jenjang kariernya. Variasi bentuk dan metode pelatihan yang diterapkan menunjukkan upaya LKPP dalam meningkatkan kapasitas aparatur pengadaan secara fleksibel, efektif, dan selaras dengan prinsip prinsip good governance.

B. Good Governance dalam Pengembangan SDM PBJ

Strategi pengembangan SDM pengadaan barang/jasa di LKPP tidak hanya diklasifikasikan berdasarkan jenis, bentuk, dan metode pelatihan, tetapi juga terlihat dari bagaimana proses pelatihan itu dirancang dan dijalankan secara teratur. Proses penyelenggaraan pelatihan SDM PBJ di Puslat SDM PBJ LKPP dilaksanakan melalui suatu siklus yang terstruktur dan berkelanjutan yang meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa LKPP memposisikan pelatihan bukan sekadar kegiatan administratif, tetapi sebagai instrumen strategis untuk membangun aparatur pengadaan yang profesional dan berintegritas. Alur penyelenggaraan pelatihan tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1. Siklus Proses Penyelenggaraan Pelatihan SDM PBJ di Puslat SDM PBJ LKPP



Sumber: Diolah peneliti berdasarkan hasil penelitian (2026)

Tahap awal dalam proses ini adalah perencanaan, LKPP menyusun program pelatihan dengan mempertimbangkan kebutuhan kompetensi aparatur di berbagai instansi, perubahan regulasi pengadaan, serta hasil evaluasi pelatihan sebelumnya. Perencanaan ini

diwujudkan dalam penyusunan rencana tahunan pelatihan, penetapan sasaran peserta, serta pengembangan kurikulum dan materi ajar. Dari sisi tata kelola, langkah ini mencerminkan upaya LKPP untuk memastikan bahwa layanan pelatihan benar-benar relevan dengan kebutuhan lapangan dan tidak disusun secara asal-asalan. Artinya, LKPP berperan aktif sebagai pengarah kebijakan pengembangan SDM PBJ, bukan hanya sebagai penyelenggara teknis pelatihan.

Tahap berikutnya adalah tahap pelaksanaan, peran LKPP terlihat dari pengaturan sistem layanan pelatihan yang fleksibel dan terstandar. Melalui platform digital dan Learning Management System (LMS), LKPP menyediakan akses pelatihan yang terbuka bagi aparatur di berbagai daerah, seperti metode pembelajaran daring *Massive Open Online Course (MOOC)*. Metode tersebut digunakan untuk memberikan fleksibilitas kepada peserta dalam mengikuti materi secara mandiri melalui platform digital. Materi pelatihan dalam model ini disusun sedemikian rupa agar peserta dapat mengakses video, modul digital, kuis, dan forum diskusi secara efektif. Penggunaan MOOC juga sejalan dengan upaya digitalisasi pembelajaran yang menjadi bagian dari strategi pengembangan kompetensi SDM PBJ.

Sementara itu, untuk pelatihan yang membutuhkan pendalaman materi, praktik intensif, dan interaksi langsung, seperti metode *blended learning* diterapkan. Model *blended learning* ini menggabungkan pembelajaran daring dengan sesi tatap muka atau kelas virtual interaktif yang difasilitasi fasilitator atau *widyaiswara*. Dalam pendekatan ini, peserta mempelajari materi dasar secara mandiri terlebih dahulu melalui platform online, kemudian mengikuti sesi diskusi,

studi kasus, simulasi, atau evaluasi kompetensi secara langsung. Dengan ini, proses pendaftaran, keikutsertaan, hingga kelulusan peserta dapat dipantau secara daring, sehingga meminimalkan praktik tidak prosedural dan meningkatkan keterlacakan proses pelatihan, bukan hanya soal efisiensi pembelajaran, tetapi juga bagian dari strategi tata kelola layanan publik yang lebih modern, transparan, dan mudah diakses.

Setelah pelaksanaan, tahap evaluasi menjadi bagian penting untuk mengukur efektivitas pelatihan dan kebutuhan perbaikan di masa depan. Evaluasi terhadap peserta dapat dilakukan melalui kuis, tugas, ujian akhir, atau penilaian praktik, sedangkan evaluasi terhadap penyelenggaraan mencakup penilaian kualitas materi, metode pembelajaran, penggunaan teknologi, serta kinerja instruktur. Hasil evaluasi ini menjadi dasar revisi dan penyempurnaan program pelatihan berikutnya sehingga kualitas penyelenggaraan terus meningkat (Fico O, Banuara, 2025). Selain itu, pencapaian indikator pelatihan seperti jumlah peserta, keberhasilan penyelesaian kursus, dan umpan balik peserta dijadikan sebagai salah satu komponen dalam laporan tahunan Puslat SDM PBJ untuk pemantauan kinerja kelembagaan secara lebih luas.

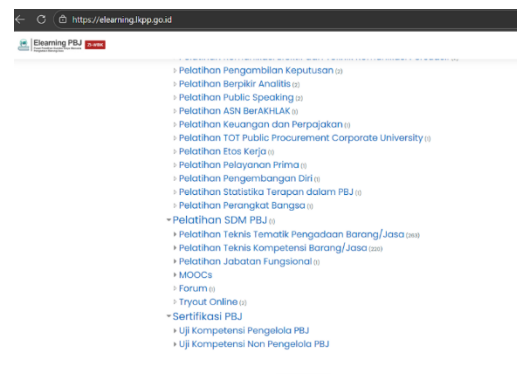
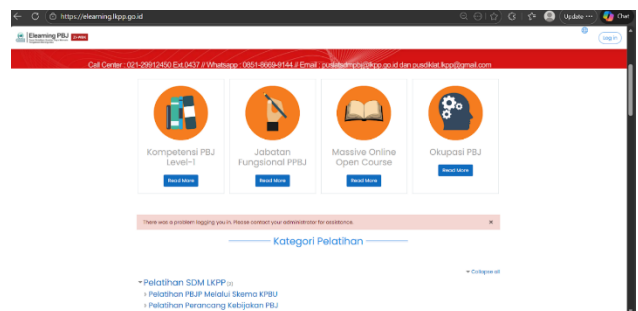
Jika dilihat lebih jauh, keseluruhan proses tersebut memperlihatkan bahwa pengembangan SDM Pengadaan Barang/Jasa, LKPP melalui Puslat SDM PBJ tidak hanya berperan sebagai penyelenggara pelatihan, tetapi juga sebagai pengelola layanan publik yang harus tunduk pada prinsip-prinsip *good governance*. Dalam perspektif administrasi publik, pengembangan SDM PBJ diposisikan sebagai bagian dari tata kelola

pemerintahan yang menuntut transparansi, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, serta kepatuhan terhadap regulasi dalam setiap tahapan penyelenggaraannya (Pratama et al., 2025). Prinsip-prinsip tersebut tercermin dalam cara LKPP merancang, menjalankan, dan mengevaluasi layanan pelatihan aparatur. Penerapannya dapat dijelaskan melalui beberapa aspek berikut:

a. Transparansi

Prinsip transparansi terlihat dari keterbukaan LKPP dalam menyediakan informasi terkait layanan penyelenggaraan pelatihan yang diatur melalui pedoman serta keputusan Kepala Puslat SDM PBJ. Informasi mengenai jenis pelatihan, sasaran peserta, metode pembelajaran, hingga mekanisme sertifikasi disusun secara terstandar dan disampaikan melalui platform resmi dan Learning Management System (LMS) LKPP. Pola ini menunjukkan adanya keterbukaan prosedur dalam pengembangan kompetensi aparatur pengadaan serta mengurangi potensi subjektivitas dalam penentuan peserta dan pelaksanaan pelatihan.

Gambar 2. Contoh informasi pelatihan SDM PBJ pada platform resmi LKPP



Sumber: [Pusat Pelatihan SDM PBJ e-Learning](https://elearning.lkpp.go.id)

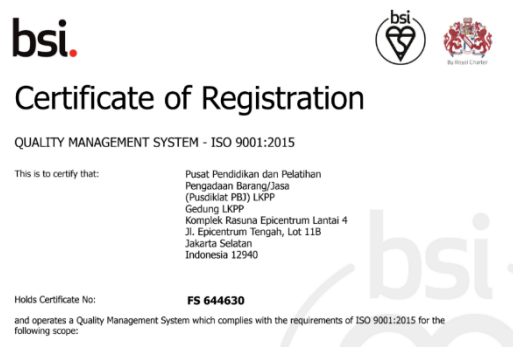
b. Akuntabilitas

Akuntabilitas dalam pengembangan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa di LKPP melalui Puslat SDM PBJ tercermin tidak hanya pada hasil pelatihan yang dihasilkan, tetapi terutama pada sistem kinerja kelembagaan yang mengatur seluruh proses penyelenggaraan pelatihan secara terukur dan dapat dipertanggungjawabkan (Nurhaliza, F. Saifullah, Z. Selvi, 2025).

Salah satu bentuk konkret penerapan akuntabilitas kinerja di Puslat SDM PBJ LKPP adalah penerapan sistem manajemen mutu yang dibuktikan melalui kepemilikan sertifikasi ISO. Sertifikasi ini menunjukkan

bahwa proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pelatihan SDM PBJ telah disusun berdasarkan standar internasional yang menekankan konsistensi prosedur, pengendalian mutu, serta perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*). Dengan adanya standar tersebut, penyelenggaraan pelatihan tidak bergantung pada kebijakan personal atau situasional, melainkan pada sistem kerja yang terdokumentasi dan terukur.

Gambar 3. ISO Pusdiklat PBJ
LKPP



Sumber: [ISO Pusdiklat PBJ - Google Drive](#)

Dalam kerangka akuntabilitas kinerja, sertifikasi ISO juga berfungsi sebagai instrumen pengendalian internal yang memastikan bahwa setiap tahapan pengembangan SDM PBJ memiliki indikator kinerja yang jelas. Mulai dari penyusunan kurikulum, penetapan metode pembelajaran, hingga evaluasi hasil pelatihan, seluruh proses tersebut berada dalam sistem yang dapat diaudit dan dievaluasi secara berkala. Hal ini memperkuat pertanggungjawaban Puslat SDM PBJ sebagai unit kerja pemerintah dalam menjalankan mandat

pengembangan kapasitas aparatur pengadaan.

Lebih lanjut, penerapan sistem manajemen mutu berbasis ISO memperlihatkan adanya komitmen kelembagaan Puslat SDM PBJ terhadap prinsip akuntabilitas publik. Akuntabilitas tidak hanya dimaknai sebagai pelaporan administratif, tetapi juga sebagai jaminan bahwa layanan pelatihan yang diberikan memenuhi standar kualitas tertentu dan memberikan nilai tambah bagi peningkatan kompetensi aparatur. Dengan demikian, akuntabilitas kinerja dalam pengembangan SDM PBJ tidak berhenti pada output pelatihan, tetapi melekat pada keseluruhan sistem tata kelola organisasi.

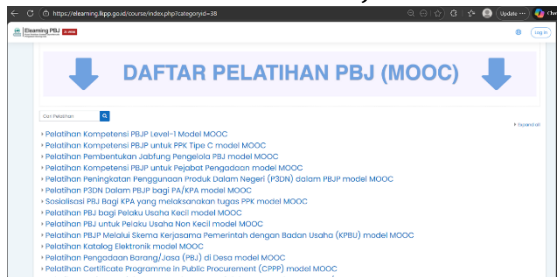
Secara keseluruhan, kepemilikan sertifikasi ISO oleh Puslat SDM PBJ LKPP dapat dipahami sebagai bukti penerapan akuntabilitas kinerja dalam pengembangan SDM pengadaan barang/jasa. Standar mutu yang diterapkan memperkuat kejelasan prosedur, konsistensi pelaksanaan, serta mekanisme evaluasi kinerja, sehingga pengembangan SDM PBJ dapat dipertanggungjawabkan secara institusional dan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik.

c. Efektivitas dan efisiensi

Prinsip efektivitas dan efisiensi tercermin melalui penerapan sistem pembelajaran berbasis digital, seperti *Massive Open Online Course* (MOOC) dan *blended learning*. Pemanfaatan

teknologi pembelajaran ini memungkinkan pelatihan menjangkau aparatur pengadaan dalam jumlah besar dengan penggunaan sumber daya yang lebih optimal, baik dari sisi waktu maupun biaya, tanpa mengurangi standar kompetensi yang ditetapkan. Pendekatan ini menunjukkan adanya rasionalisasi proses pengembangan SDM PBJ yang sejalan dengan tuntutan tata kelola pemerintahan yang efektif.

Gambar 4. Tampilan sistem pembelajaran daring (MOOC) Pelatihan SDM PBJ



Sumber: [e-Learning: All courses](#)

Selain itu, kepatuhan terhadap regulasi menjadi landasan utama dalam pengembangan SDM PBJ. Setiap tahapan pelatihan disusun dan dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021, serta kebijakan internal LKPP terkait pengembangan dan sertifikasi kompetensi aparatur pengadaan (Peraturan Presiden, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM PBJ berada dalam kerangka tata kelola pemerintahan yang tertib, terstruktur, dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, pengembangan SDM PBJ di LKPP melalui

Puslat SDM PBJ mencerminkan penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam pengelolaan kapasitas aparatur negara. Tata kelola pelatihan yang transparan, akuntabel, efektif, efisien, dan berbasis regulasi menjadikan sistem pengembangan SDM PBJ sebagai instrumen strategis dalam memperkuat kapasitas kelembagaan pengadaan barang/jasa pemerintah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Puslat SDM PBJ LKPP melaksanakan sistem pelatihan yang terstruktur, terstandar, dan berbasis tata kelola pemerintahan yang baik. Sistem pelatihan tersebut dirancang tidak hanya untuk meningkatkan kompetensi teknis aparatur pengadaan, tetapi juga dikelola dengan memperhatikan prinsip-prinsip *good governance*, khususnya akuntabilitas kinerja, transparansi, serta efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pelatihan. Penerapan sistem manajemen mutu yang dibuktikan melalui kepemilikan sertifikasi ISO menunjukkan adanya komitmen kelembagaan Puslat SDM PBJ dalam menjamin kualitas layanan pelatihan, konsistensi prosedur kerja, serta pertanggungjawaban kinerja institusi. Hal ini memperkuat peran sistem pelatihan SDM PBJ sebagai instrumen strategis dalam membangun profesionalisme aparatur pengadaan dan meningkatkan kapasitas kelembagaan pengadaan barang/jasa pemerintah.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan tata kelola sistem pelatihan perlu terus dilakukan melalui optimalisasi transparansi informasi pelatihan,

penguatan mekanisme evaluasi kinerja, serta pemanfaatan teknologi pembelajaran yang efisien dan berkelanjutan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan data sekunder berupa dokumen, regulasi, dan laporan resmi tanpa melibatkan data primer dari peserta pelatihan atau pemangku kepentingan terkait, sehingga analisis lebih menekankan pada aspek

sistem dan tata kelola kelembagaan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat dikembangkan serta memperluas objek kajian pada implementasi hasil pelatihan di instansi pemerintah pusat dan daerah guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dampak pengembangan SDM PBJ terhadap kinerja pengadaan barang/jasa pemerintah.

REFERENSI

- Aprizal, A., & Purba, J. R. T. (2024). Akuntabilitas Pelayanan Publik dalam Pelaksanaan E-Procurement di Kota Pangkalpinang. *Jurnal Kebijakan & Administrasi Publik JKAP*, 17.
- Daniel, L. . (2023). Human Resources Professionalism in Public Administration: Efforts to Achieve Good Governance and Organizational Performance Improvement in the Era of Bureaucratic Reform. *KnE Social Sciences*, 615–627. <https://doi.org/https://doi.org/10.18502/kss.v8i17.14155>
- Dwiyanto, A. (2011). *Manajemen Pelayanan Publik*. Gadjah Mada University Press.
- Dwiyanto, A. (2021). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik* (T. U. Press (ed.)). Gadjah Mada University Press.
- Fico O, Banuara, N. N. (2025). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kapabilitas Birokrasi Publik*. 09.
- Grindle, M. S. (1997). Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sector. *Harvard University*.
- Kapuslat. (2025). *Rencana Strategis Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2025-2029*. 32(3), 167–186.
- Larasati, F., & Perkasa, D. H. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi Sdm Dalam Menghadapi Tantangan Digitalisasi Di Era Industri. *Action Research Literate*, 9(2), 441–448. <https://doi.org/10.46799/ar.v9i2.2809>
- LKPP. (2024). *Sejarah dan Latar Belakang*. Lkpp.Go.Id.
- Mulanda, F., & Adnan, M. (2023). Implementasi Teori Good Governance di Administrasi Publik. *FisiPublik: Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 8(2).
- Nugraha, A., & Midhol, M. (2024). Penerapan Prinsip Good Governance dalam E-Procurement. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.47134/villages.v6i1.235>
- Nurhaliza, F. Saifullah, Z. Selvi, C. (2025). *EVALUASI PENYUSUNAN PERUBAHAN PERATURAN LKPP NO. 7/2021: PERSPEKTIF GOOD GOVERNANCE DAN KESESUAIAN NORMA*. 8(2), 1–27.
- Nurhikmahyanti, D. (2024). Strategi

- Pengembangan Sumber Daya Pengadaan Barang dan Jasa untuk Meningkatkan Daya Saing Indonesia: Tinjauan Terhadap Kebijakan dan Implementasi Manajemen. *Jurnal Pengadaan Barang Dan Jasa*, 3(2), 46-57. <https://journal.ifpi.or.id/index.php/jpbj/article/view/51>
- Peraturan Presiden, P. N. 12. (2021). Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. *Minister of Law and Human Rights of The Republic of Indonesia*, 086130, 47.
- PLKPP No 6. (2021). Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penyusunan Dan Pengelolaan Rencana Aksi Pemenuhan Pengelola Pengadaan Barang/Jasa. *Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*, 1-23.
- PP No 106. (2007). PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 106 TAHUN 2007. *Demographic Research*, 1, 4-7.
- Pratama, S. S., Januri, J., & Rusjana, M. (2025). Implementasi Peraturan Lkpp No 4 Tahun 2024 Tentang Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Melalui Penyedia Dalam Mewujudkan Prinsip Good Governance. *Audi Et AP : Jurnal Penelitian Hukum*, 4(01), 1-8. <https://doi.org/10.24967/jaeap.v4i01.3856>
- Putri, R., & Marzuki. (2024). Implementasi Prinsip Good Governance dalam Pengadaan Barang dan Jasa. *Causa: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, 2(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.3783/causa.v2i4.2232>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Refika Aditama.
- UNDP. (1997). *Governance for Sustainable Human Development*. United Nations Development Programme.