

ANALISIS PELAKSANAAN PELATIHAN PAMONG INOVASI OLEH BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, RISET DAN INOVASI KOTA BANDUNG

Maharani Rahman¹; Candradewini Candradewini²

^{1,2}Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Padjadjaran,
Bandung, Indonesia

email : Maharani22004@mail.unpad.ac.id ¹; candradewini@unpad.ac.id ²

Submitted: 23-01-2026; Accepted: 19-02-2026; Published: 19-02-2026

ABSTRAK

Inovasi menjadi tombak dalam pengembangan daerah, sehingga hadirilah pamong inovasi sebagai agen pengelola inovasi. Bapperida sebagai fasilitator dan akselerator inovasi daerah di Kota Bandung perlu melaksanakan pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan kapasitas dan memperdalam pengetahuan pamong inovasi. Namun didalam pelaksanaan pelatihan ditemukan beberapa permasalahan dan kendala, seperti materi yang masih bersifat konseptual dan belum dikembangkan dalam bentuk panduan praktis serta pelaksanaan yang menghadapi keterbatasan waktu. Sehingga peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui tahapan pelaksanaan pelatihan pamong inovasi yang dilakukan oleh Bapperida Kota Bandung Tahun 2025, menganalisisnya dengan menggunakan Addie Model yang dikemukakan oleh Dessler (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*). Metode yang digunakan melalui pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi kepada pegawai dan beberapa pamong inovasi daerah Kota Bandung. Hasilnya ditemukan bahwa pelatihan pamong inovasi belum sepenuhnya dilaksanakan dengan tahapan pelaksanaan yang sistematis, dimana ditemukan bahwa tahap analisis identifikasi kebutuhan pamong berbasiskan hasil dan laporan IID tahun 2024, tidak dilaksanakannya pemberian tugas kepada peserta di akhir sesi pelatihan, tidak ada perbedaan materi berbasiskan kompetensi pamong inovasi, jadwal pelatihan yang bentrok dengan kalender Pemerintah Kota Bandung dan evaluasi pelatihan tidak dilaksanakan langsung setelah pelatihan.

Kata kunci: Pelatihan;pamong inovasi;tahapan pelatihan

ABSTRACT

Innovation is the spearhead of regional development, giving rise to innovation facilitators as agents of innovation management. Bapperida, as a facilitator and accelerator of regional innovation in the city of Bandung, needs to conduct structured training to improve the capacity and deepen the knowledge of innovation facilitators. However, several problems and obstacles were encountered during the training, such as the material being conceptual in nature and not yet developed into practical guidelines, as well as time constraints. Therefore, the researcher conducted this study with the aim of identifying the stages of the innovation officer training conducted by Bapperida Bandung City in 2025 and analyzing them using the Addie Model proposed by Dessler (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation). The method used was a qualitative approach by collecting data through interviews, observations, and documentation from employees and several regional innovation facilitators in Bandung City. The results found that innovation facilitator training has not been fully implemented with systematic implementation stages. It was found that the stage of analyzing the identification of facilitator needs based on the 2024 IID results and reports was not carried out, no assignments were given to participants at the end of the training session, there was no difference in material based on innovation facilitator competencies, the

training schedule conflicted with the Bandung City Government calendar, and training evaluations were not carried out immediately after training.

Key word: Training; innovation facilitators; training stages

PENDAHULUAN

Inovasi adalah salah satu faktor penting untuk mendukung kegiatan perkembangan ekonomi serta daya saing daerah. Sebuah daerah yang mendambakan terjadinya kesejahteraan harus mampu berkembang secara terus-menerus. Tentunya hal tersebut harus didukung oleh kemampuan daerah dalam menciptakan daya saing yang produktif. Peran serta pengembangan inovasi menjadi sangat krusial karena dengan adanya inovasi terutama inovasi yang berkelanjutan tentu sangat dibutuhkan dan bermanfaat bagi pengembangan daerah guna meningkatkan keunggulannya di produk/jasa serta komoditas yang berdaya saing. Dalam konteks pemerintahan, adopsi inovasi tidak lepas dari kebijakan publik sebagai instrumen utamanya, hal ini dikarenakan keberhasilan inovasi baik itu diwilayah privat maupun swasta seringkali dipengaruhi oleh keberpihakan dan determinasi kebijakan pemerintah.

Di Indonesia, agenda inovasi publik telah menjadi perhatian nasional, seiring dengan desakan akan birokrasi yang adaptif, kolaboratif dan berbasis data. Eksistensi inovasi dalam sektor publik di Indonesia telah memperoleh dukungan kuat dari pemerintah, terutama melalui dorongan terhadap pengembangan inovasi di tingkat lokal atau daerah. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017, inovasi daerah dimaknai sebagai segala bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, sehingga dengan terbentuknya Peraturan Pemerintah tersebut, dibutuhkan suatu lembaga yang bisa menjadi motor penggerak dan pusat koordinasi dalam pengembangan inovasi daerah, Kota Bandung sendiri dijalankan oleh Badan Perencanaan pembangunan, Riset dan Inovasi (Bapperida) Kota Bandung. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2025. (Bapperida, 2025a)

Pada tahun 2023, Keputusan Walikota Nomor 050/Kep.1771-Bappelitang/2023 telah menetapkan 268 inovasi aktif dari seluruh perangkat daerah di Kota Bandung. Namun hasil evaluasi Indeks Inovasi Daerah (IID) Kota Bandung pada *Innovative Government Awards* (IGA) 2024 masih menempatkan Bandung pada kategori inovatif dengan skor 57,15 dan peringkat 38 nasional. Dalam penilaian Indeks Inovasi Daerah (IID) terdapat 20 indikator yang dinilai, terdiri dari:

Tabel 1 Indikator Indeks Inovasi Daerah

No	Indikator
1	Regulasi Inovasi
2	Sumber Daya Manusia Inovasi

3	Dukungan Anggaran
4	Alat Kerja
5	Bimtek Inovasi
6	Integrasi RKPD
7	Keterlibatan Aktor Inovasi
8	Pelaksana Inovasi
9	Jejaring Inovasi
10	Sosialisasi Inovasi
11	Pedoman Teknis
12	Kemudahan Informasi Layanan
13	Kemudahan Proses Inovasi yang dihasilkan
14	Penyesuaian Layanan Pengaduan
15	Layanan Terintegrasi
16	Replikasi
17	Kecepatan Penciptaan Inovasi
18	Kemanfaatan Inovasi
19	Monitoring dan Evaluasi Inovasi
20	Kualitas Inovasi Daerah

Sumber: Permendagri Nomor 14 Tahun 2018

Pemenuhan dan penginputan *evidence* setiap indikator yang berada di IGA dilaksanakan oleh Pamong inovasi. Menurut Badan Strategi Kebijakan Dalam Negeri (BSKDN), pamong inovasi adalah Aparatur Sipil Negara dan anggota masyarakat yang memiliki dan memenuhi syarat kualifikasi dan kompetensi serta memperoleh pengakuan melalui sertifikasi oleh Mendagri untuk melaksanakan fungsi pengembangan dan pendampingan proses inovasi di lingkungan Kemendagri dan pemerintahan daerah. (Kemendagri, 2018)

Kenyataannya dalam pemenuhan *evidence* setiap indikator IID, Pamong inovasi sebagai penanggung jawab utama inovasi di perangkat daerah belum maksimal dalam menyediakan *evidence* yang dibutuhkan. Misalnya dalam pembuatan proposal inovasi, masih ada pamong inovasi yang belum mengkaitkan tujuan inovasi tersebut dengan isu-isu strategis nasional. Kemudian terdapat salah penginputan *evidence* indikator kemudahan proses inovasi yang dihasilkan oleh pamong, dimana SOP ataupun Laporan Monev yang diinput tidak sesuai dengan apa yang di harapkan, sehingga Pamong inovasi membutuhkan pendampingan yang intensif. Hal ini menunjukkan bahwa literasi inovasi ASN terlebih pamong inovasi belum merata. (Bapperida, 2025b)

Sehingga sebagai upaya penguatan kapasitas aparatur, Badan Perencanaan Pembangunan, Riset Dan Inovasi Daerah (Bapperida) pada tahun 2025 melaksanakan sejumlah kegiatan pelatihan untuk pamong inovasi, antara lain

Bimbingan Teknis Komunikasi Pamong Inovasi yang dilaksanakan pada 27 sampai 28 Mei 2025 di Hotel Mason Pine Kabupaten Bandung Barat, Monitoring dan Asistensi Inovasi tahun 2025 untuk mempersiapkan inovasi yang terdapat di Kota Bandung dan Bimtek Akselerasi Inovasi Kota Bandung pada tanggal 22 September tahun 2025. Setiap kegiatan yang dilakukan memiliki tujuan yang berbeda tetapi masih didalam satu jalur untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi pamong inovasi.

Namun dalam kegiatan pelatihan ini terdapat permasalahan yang ditemui. Dari sisi materi, sebagian besar masih bersifat konseptual dan belum dikembangkan dalam bentuk panduan praktis yang dapat diterapkan peserta pasca pelatihan di organisasinya masing-masing. Kemudian dari sisi pelaksanaan kegiatan pun menghadapi keterbatasan waktu dan jumlah peserta di mana terdapat kegiatan bimbingan teknis yang kegiatannya bentrok dengan kegiatan lain yang diikuti peserta sehingga tidak semua peserta mengikuti kegiatan sampai akhir. Kemudian setelah pelatihan, mekanisme evaluasi yang dilakukan masih berfokus pada kehadiran dan umpan balik peserta belum pada pengukuran peningkatan kompetensi ataupun dampak kegiatan terhadap kinerja inovasi.

Disisi lain, kajian empiris yang mengevaluasi pelatihan pamong inovasi secara komprehensif dengan menggunakan model instruksional yang sistematis masih terbatas. Sebagian penelitian sebelumnya masih menitikberatkan pada hasil atau dampak pelatihan, tanpa terlalu mengkaji secara mendalam tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pelatihan sebagai satu kesatuan pembelajaran.

Contohnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Atika Safitri (2023) menjelaskan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara *online* menyebabkan karyawan tidak bisa mengekspresikan diri dan mempraktikkan materi karena praktiknya tidak di tempat. Sehingga dari kejadian tersebut, pelatihan perlu diadakan secara *offline* yang merujuk kepada design pelatihan yang harus diperbaiki kembali, sehingga peningkatan kompetensi melalui kegiatan pelatihan tidak hanya bergantung kepada frekuensi saja, tetapi juga desain dan metode yang digunakan. Dengan demikian diperlukan suatu analisis yang komprehensif terhadap pelatihan pamong inovasi yang diselenggarakan oleh Bapperida Kota Bandung dimana tidak hanya melihat hasil akan tetapi menelaah setiap tahapan pelatihan secara sistematis.

Menurut Sangkula dalam Eko Panji Pangestu (2019), Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk membantu pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan

keterampilan teknis tertentu. T. Hani Handoko dalam Diah Ristiani (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pengembangan diri seorang pegawai agar bisa bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan lebih cekatan, terampil serta meningkatkan pengetahuan maupun keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai. Gary Dessler (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu cara untuk memberikan karyawan baru atau karyawan lama keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan tugas mereka. Pelatihan dapat melibatkan karyawan yang sudah berpengalaman dengan cara menjelaskan tugas pekerjaan tersebut kepada karyawan baru ataupun dengan cara kelas tatap muka atau daring selama beberapa minggu. Pelatihan sangat penting, hal ini dikarenakan ketika suatu karyawan yang berpotensi tinggi tidak tahu apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukan pekerjaannya atau mereka tidak berimprovisasi hal ini menyebabkan mereka akan melakukan hal yang tidak berguna.

Dessler (2017) menyatakan bahwa pemberi kerja sebaiknya menggunakan proses pelatihan yang rasional. Proses pelatihan yang rasional menurut Dessler merupakan model proses pelatihan dasar *Analysis-Design-Development-Implementation and Evaluation* (ADDIE) yang telah digunakan oleh para ahli pelatihan selama bertahun-tahun. Terdapat gambaran proses pelatihan yang dilalui, yang pertama adalah *Analyze The Training Need* (Analisis Kebutuhan Pelatihan). Analisis kebutuhan dapat menargetkan kebutuhan pelatihan strategis/jangka panjang perusahaan ataupun kebutuhan untuk saat sekarang ini. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam proses analisis. Pertama adalah analisis kebutuhan pelatihan strategis, analisis ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi jenis pelatihan yang diperlukan oleh karyawan guna mengisi pekerjaan masa depan ini. Kedua adalah analisis kebutuhan pelatihan untuk saat sekarang ini, dimana berfokus kepada peningkatan kinerja pegawai, khususnya melatih karyawan baru dan mereka yang memiliki kinerja kurang maksimal.

Ketiga adalah analisis tugas untuk menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan baru, Analisis yang dilakukan ialah studi mendetail untuk menganalisis pekerjaan/tugas yang akan diberikan untuk mengidentifikasi keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Terakhir adalah profil kompetensi dan model pelatihan serta pengembangan, terkait hal ini, pemberi kerja semakin banyak menekankan pelatihan yang berfokus kepada pengembangan kompetensi, sehingga peserta tidak hanya belajar melalui kelas, tetapi melalui kombinasi Latihan dengan dunia nyata.

Tahapan berikutnya adalah *Designing the Training Program*. Berbekal dari hasil analisis kebutuhan, Langkah berikutnya adalah mendesain

atau merancang program pelatihan. Dalam merancang program pelatihan terdapat beberapa isu yang harus diperhatikan, yaitu menetapkan tujuan pembelajaran. Tujuan pembelajaran harus ditetapkan dengan pertimbangan bahwa tujuan itu nantinya bisa diukur setelah peserta berhasil melaksanakan program pelatihan. Menciptakan dan membuat pembelajaran menjadi bermakna perlu dipertimbangkan dalam merancang program pelatihan, hal ini dikarenakan pembelajaran memerlukan kecakapan dan keinginan dari peserta pelatihan, sehingga desain program pelatihan harus mengakomodasi keduanya. Kemudian dengan pembelajaran yang bermakna, peserta lebih termotivasi untuk belajar. Dalam merancang program pelatihan perlu memperhatikan kemudahan pemberian keterampilan dan memperkuat pembelajaran. Untuk memperkuat pembelajaran bisa dilaksanakan melalui peserta yang mendapatkan feedback atau umpan balik yang diinginkan serta memberikan tugas lanjutan di akhir sesi.

Tahapan *Developing the Program*, atau mengembangkan program pelatihan berarti menyusun konten dan materi program pelatihan secara nyata. Kemudian materi dan konten pembelajaran yang telah dikembangkan, diterapkan dalam metode pelatihan yang disampaikan oleh Dessler (2017). Contoh metodenya berupa Magang dimana seorang pekerja melaksanakan tugasnya dibawah bimbingan seorang ahli. Contoh lainnya adalah ceramah, dimana memberikan pengetahuan kepada sekelompok peserta pelatihan didepan ruangan. Kemudian, dalam melihat hasil dan pencapaian tujuan dari diadakannya pelatihan, maka sangat penting dilaksanakan evaluasi program pelatihan. Menurut Dessler (2017), terdapat beberapa hal yang bisa diukur, mulai dari reaksi peserta terhadap pelatihan, pembelajaran dimana mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap prinsip pengetahuan, bagaimana perilaku peserta setelah melaksanakan pelatihan hingga menilai apakah terdapat hasil yang memuaskan, kinerja peserta yang meningkat dengan mengikuti pelatihan yang diadakan.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai sejauh mana pelatihan pamong inovasi telah dilaksanakan secara efektif dalam mendukung peningkatan kompetensi dan kapasitas pamong sebagai agen perubahan penguatan inovasi daerah Kota Bandung dengan dilihat menggunakan kacamata ADDIE Model.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif bersifat deskriptif dimana data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata atau gambar sehingga tidak menekankan pada angka. Pendekatan ini digunakan untuk mendeskripsikan dan mendapatkan gambaran lebih dalam mengenai

pelaksanaan kegiatan pelatihan untuk pamong inovasi daerah yang dilaksanakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kota Bandung. Objek penelitian adalah kegiatan pelatihan untuk pamong inovasi daerah oleh Bapperida Kota Bandung, mulai dari Bimbingan Teknis Pamong Inovasi: "*Communication Skill: Pentingnya Keahlian Komunikasi Untuk Meningkatkan Dampak Inovasi*"; Monitoring dan Asistensi Inovasi Kota Bandung 2025, dan Bimbingan Teknis Pamong Inovasi: "*Akselerasi Inovasi Kota Bandung dengan Spirit Kolaborasi Koperasi Merah Putih*".

Sumber data dari penelitian ini adalah data primer yang peneliti dapatkan secara langsung melalui wawancara dengan informan yang telah dipilih sebelumnya. Kemudian, data sekunder yang berasal dari dokumen atau laporan akhir kegiatan pelatihan misalnya Kerangka Ajuan Kerja Kegiatan Bimbingan teknis, laporan Monitoring dan Asistensi Inovasi kota Bandung 2025 serta Laporan Pengalaman Masyarakat terhadap Inovasi Daerah Kota Bandung 2025. Tentunya dalam penentuan informan yang akan menjadi sumber data primer, diperlukan teknik penentuan informan. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, Teknik sampling yang paling sering digunakan adalah *purposive sampling*, sehingga peneliti menggunakan teknik penentuan informan tersebut.

Untuk Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah wawancara dengan informan yang telah ditentukan sebelumnya menggunakan teknik *purposive sampling*. Jenis wawancara yang digunakan adalah Wawancara terstruktur dimana digunakan ketika peneliti atau pengumpul data sudah pasti mengetahui informasi apa yang ingin didapatkan. Kemudian peneliti juga menggunakan teknik Observasi tak berstruktur, alasannya adalah fokus penelitian peneliti yang belum jelas diawal penelitian. Kemudian menggunakan Teknik dokumen yang merupakan teknik melihat dan menganalisis dokumen seperti tulisan, gambar hingga karya monumental seseorang. Kemudian untuk menilai keabsahan data, peneliti menggunakan triangulasi. Meleong dalam Risma Ambari (2014), menjelaskan bahwa triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang menggunakan sesuatu yang berbeda diluar data yang digunakan peneliti untuk pengecekan atau pembandingan data yang didapatkan. Miles and Huberman dalam Sugiyono (2014), mengemukakan bahwa aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus-menerus hingga tuntas sampai datanya sudah jenuh. Terdapat beberapa aktivitas di dalam analisis data, yaitu Reduksi data dimana peneliti merangkum hasil catatan lapangan yang peneliti temukan selama penelitian, kemudian membuat transkrip wawancara dengan informan. Kemudian peneliti menyajikan

data yang didapatkan dengan naratif mengenai pelatihan pamong inovas, yang ditutup dengan penarikan kesimpulan setelah penelitian dilaksanakan.

PEMBAHASAN DAN HASIL

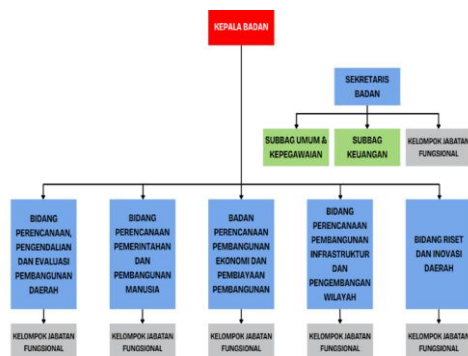
PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kota Bandung adalah lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang melaksanakan urusan penunjang perencanaan pembangunan daerah di dalam lingkup pemerintahan Kota Bandung. Bapperida memiliki struktur organisasi yang tercantum dalam Pasal 4 Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 30 Tahun 2025 tentang kedudukan, susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan daerah Kota Bandung yang terdiri dari

1. Kepala Badan
2. Sekretariat Badan, yang mengelola;
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah
4. Bidang Perencanaan Pemerintahan dan Pembangunan Manusia
5. Bidang Perencanaan Pembangunan Ekonomi dan Pembiayaan Pembangunan
6. Bidang Perencanaan Pembangunan Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah
7. Bidang Riset dan Inovasi Daerah
8. Kelompok Jabatan Pelaksana dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Berikut adalah Struktur Organisasi dan Tata kerja Bapperida Kota Bandung yang dapat dilihat pada gambar dibawah:



Gambar 1 Struktur Organisasi Bapperida Kota Bandung

Sumber: Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 30 Tahun 2025 (2025)

Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 30 Tahun 2025 menyatakan bahwa Bidang Riset dan Inovasi Daerah

memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan Riset dan Inovasi Daerah Kota Bandung. Peraturan tersebut menjelaskan lebih lanjut bahwa Bidang Riset dan Inovasi Daerah memiliki 5 fungsi, yaitu (1) mengkoordinasikan penyusunan kebijakan riset dan inovasi daerah, (2) Mengoordinasikan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup riset dan inovasi daerah, (3) Pengordinasian pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup riset dan inovasi daerah, (4) Pengordinasian pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah lingkup riset dan inovasi daerah dan (5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Riset dan Inovasi Daerah memiliki tanggung jawab dalam menjalankan fungsi Supporting terhadap bidang perencana. Bidang Riset dan Inovasi memberikan suatu dukungan berupa penyediaan hasil kajian dalam penyusunan dokumen perencanaan, serta bidang ini memiliki tugas dalam lingkup riset dan inovasi daerah meliputi penelitian, pengembangan, pengkajian dan penerapan serta invensi dan inovasi. (Bapperida, 2025b)

Dalam konteks pengembangan inovasi daerah, Bapperida yang diwakili oleh bidang riset dan inovasi memiliki peranan yang sangat penting dalam pengembangan, fasilitasi, pengelolaan serta pendampingan terhadap inovasi daerah yang tersebar di Perangkat Daerah dan di Kewilayahan. Peneliti mendapatkan informasi dalam pengelolaan inovasi diberbagai Perangkat Daerah Kota Bandung yang banyak, Bapperida tidak bisa berdiri sendiri. Bapperida dibantu oleh agen inovasi yang secara khusus dibekali oleh Bapperida, nama agennya ialah pamong inovasi.

Istilah pamong Inovasi pertama kali dimunculkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan (BPP) dibawah Kementrian dalam Negeri pada tanggal 04 Januari 2018, dimana dijelaskan bahwa status pamong inovasi akan berlaku selama pihak yang ditunjuk memenuhi persyaratan dan sesuai dengan kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi yang akan dilakukan peninjauan dalam 5 tahun sekali. Berdasarkan pernyataan Informan 2, peneliti mendapatkan informasi bahwa pamong inovasi baru dicetuskan di Kota Bandung pada awal tahun 2023, dengan alasan untuk menjawab permasalahan inovasi di Kota Bandung yang banyak dan tersebar di berbagai perangkat daerah dan di kewilayahan (Kecamatan dan Kelurahan). Pamong inovasi menjadi pendukung Bapperida dalam memfasilitas dan mengembangkan inovasi di masing-masing perangkat daerah temapt pamong inovasi tersebut bekerja. Dengan melihat tugas pamong inovasi yang terbilang cukup berat, maka pamong inovasi harus dibekali oleh pengetahuan dan keterampilan dalam menyusun, mengelola dan

merefleksikan inovasi yang mereka jalankan, agar memaksimalkan kontribusi yang diberikan kepada Kota Bandung terkait pembangunan Kota Bandung yang inovatif dan berkelanjutan (Bapperida, 2025a). Sehingga Bapperida terutama Bidang Rida perlu menyelenggarakan kegiatan pelatihan untuk pamong inovasi daerah Kota Bandung.

Bapperida melaksanakan pelatihan untuk pamong Inovasi. Pelatihan dilaksanakan setiap tahunnya dan memiliki tema yang berbeda. Pada Tahun 2025 Bapperida melaksanakan Bimbingan Teknis Pamong Inovasi “*Communication Skill: Pentingnya Keahlian Komunikasi Untuk Meningkatkan Dampak Inovasi*”. Pelatihan ini dilaksanakan pada tanggal 27-28 Mei 2025, di Hotel Mason Pine, Kabupaten Bandung. Pelatihan lain yang dilaksanakan oleh Bapperida untuk Pamong Inovasi adalah Monitoring dan Asistensi Inovasi Kota Bandung 2025. Bapperida bekerja sama dengan *The Local Enablers* (TLE) melaksanakan program asistensi inovasi daerah yang melibatkan berbagai pamong yang berasal dari tiap perangkat daerah, kewilayahan, sekolah dan RSUD. Para pamong didampingi oleh para mentor yang capable, untuk mendapatkan hasil yang memuaskan mengenai inovasi yang tidak hanya terdokumentasi dengan baik, tapi juga melengkapi 20 indikator Indeks Inovasi Daerah (IID) melalui bukti dukung yang sesuai dengan aturan yang berlaku dan terintegrasi dengan pembangunan daerah. Terdapat lima kali pertemuan intensif asistensi proposal IID, yakni pada tanggal 18 Juni, 3 Juli, 10 Juli, 29 Juli dan 7 Agustus 2025.

Pelatihan terakhir adalah Bimbingan Teknis “Akselerasi Inovasi Kota Bandung *Spirit* Kolaborasi Koperasi Merah Putih. Bimbingan teknis ini dilakukan sebagai wadah untuk mereview proposal yang telah dibuat oleh pamong, sekaligus memberikan masukan dan saran untuk proposal atau inovasi tersebut dari beberapa pihak yang tentunya bisa meningkatkan kolaborasi dan keberhasilan inovasi.

HASIL

Analisis pelaksanaan pelatihan pamong inovasi dalam penelitian ini menggunakan Model Pelatihan ADDIE yang terdiri dari lima tahapan, yaitu *Analysis, Design, Development, Implementation, and Evaluation*. Model ini digunakan untuk melihat sejauh mana pelatihan pamong inovasi telah dirancang dan dilaksanakan serta melihat apakah pelatihan yang dilaksanakan mampu menjawab kebutuhan pamong inovasi, meningkatkan kapasitas dan kompetensi yang diperlukan, serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pamong inovasi dalam pengelolaan inovasi daerah.

Tahap Analisis (*Analyze*)

Tahap Analisis dalam Model ADDIE

bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang melatarbelakangi penyelenggaraan program pelatihan. Dessler (2017) dalam ADDIE Model menyampaikan bahwa terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam proses analisis. Yang pertama adalah analisis kebutuhan pelatihan strategis. Analisis kebutuhan pelatihan strategis mempunyai tujuan untuk mengidentifikasi jenis pelatihan yang diperlukan oleh karyawan guna mengisi pekerjaan masa depan. Jika dilihat didalam lingkup pamong inovasi, ketika seorang pamong inovasi melakukan mutasi keperangkat daerah lain atau akan pensiun, maka diperlukan pamong baru untuk menjalankan tugasnya. Dalam hal ini, Bapperida menyerahkan wewenang kepada kepala perangkat daerah untuk memilih dan menyeleksi calon pamong inovasi secara mandiri, namun tetap mengikuti syarat syarat yang ditetapkan oleh Bapperida, contohnya adalah syarat administratif dimana calon pamong inovasi tersebut harus memiliki pengalaman di perangkat daerah itu minimal 2 tahun agar bisa mengerti proses bisnis, alur birokrasi, proses perjalanannya inovasi di perangkat daerah itu.

Hal berikutnya yang perlu diperhatikan dalam proses analisis kebutuhan adalah analisis kebutuhan pelatihan untuk saat sekarang ini. Dessler (2017) menyatakan bahwa sebagian besar kegiatan pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja pegawai terkhusus melatih karyawan baru dan mereka yang berkinerja kurang maksimal. Dalam konteks pelatihan pamong inovasi, analisis kebutuhan pelatihan saat ini dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi faktual pamong inovasi di perangkat daerah, baik dari sisi pemahaman konsep inovasi, kemampuan teknis penyusunan laporan hingga pemenuhan dan pengumpulan *evidence* indikator IID. Tahun 2024, Indeks Inovasi Daerah Kota (IID) Kota Bandung belum mencapai target yang telah ditetapkan, IID Kota Bandung hanya mencapai predikat “Kota Inovatif”. Dari 390 produk inovasi program yang dikumpulkan, banyak inovasi yang belum mencapai minimal skor kematangan inovasi 80 serta pemahaman pamong inovasi yang lemah dalam penyusunan proposal inovasi.

Hal berikutnya yang perlu diperhatikan dalam proses analisis adalah analisis tugas untuk menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan baru. Dessler (2017) mengatakan bahwa analisis tugas merupakan studi mendetail untuk menganalisis pekerjaan/tugas yang akan diebrikan untuk mengidentifikasi keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Dalam kegiatan analisis ini, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan memegang peranan penting karena kedua hal tersebut memuat rincian tugas serta kompetensi yang diperlukan, yang menjadi acuan dasar dalam penentuan pelatihan yang diperlukan.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis dokumen yang dilakukan oleh peneliti, Bapperida

tidak melaksanakan analisis tugas dalam bentuk *Job Analysis Formal* dengan alur pemetaan tugas – kompetensi – kebutuhan pelatihan yang terdokumentasi dengan khusus. Namun terdapat unsur analisis tugas yang muncul secara tidak langsung, melalui hasil monitoring dan evaluasi inovasi daerah (IID) tahun 2024 yang menyatakan bahwa Kota Bandung belum mencapai target IID yang diinginkan yaitu predikat “Kota Sangat Inovatif”, kematangan skor seluruh inovasi Kota Bandung belum menyeluruh mencapai angka 80, serta lemahnya kemampuan pamong inovasi dalam menyusun proposal inovasi, sehingga analisis dilakukan berbasis masalah kinerja, bukan berbasis pemetaan tugas sejak awal.

Terakhir adalah profil kompetensi dan model pelatihan serta pengembangan. Dessler (2017), menyampaikan bahwa pemberi kerja semakin menekankan fokus kepada pengembangan kompetensi atau keterampilan yang terkait dengan pekerjaan. Ini sesuai dengan alasan kenapa dilaksanakan Bimbingan Teknis *Communication Skill*. Penanggung jawab Bimtek ini menyatakan bahwa pamong inovasi harus memiliki kemampuan kompetensi yang baik untuk menyampaikan inovasinya kepada masyarakat, kepada berbagai pihak.

Tahap Perancangan (*Design*)

Tahap perancangan pelatihan mencakup penetapan tujuan pelatihan, penyusunan materi, serta pemilihan metode pelatihan yang akan digunakan. Bapperida Kota Bandung merancang tujuan, materi, metode, serta sasaran pelatihan pamong inovasi agar sesuai dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian, tahap *design* yang dilakukan oleh Bapperida memiliki beberapa kesesuaian dengan tahap *design* yang disampaikan oleh Dessler (2017), Dessler menyampaikan bahwa terdapat beberapa isu yang perlu diamati dalam *mendesign* atau merancang pelatihan. Yang pertama adalah menetapkan tujuan pelatihan dimana tujuan tersebut bisa diukur dan dilihat setelah peserta berhasil melaksanakan program pelatihan.

Isu lain yang disampaikan oleh Dessler adalah Menciptakan lingkungan belajar yang memotivasi dan membuat pelatihan menjadi bermakna, hal ini terlihat pada kegiatan Bimbingan Teknis Akselerasi dan Bimbingan Teknis *Communication Skill*, dimana pada kegiatan ini penyelenggara pelatihan membuat kegiatan yang menarik dengan menambahkan *Ice Breaking* agar peserta tidak jenuh dalam mengikuti kegiatan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh informan 1 dan 2 dimana mereka mengatakan bahwa mereka menikmati mengikuti kegiatan pelatihan, menyampaikan bahwa kegiatan pelatihannya

menyenangkan dan bahkan salah satu pamong inovasi mendapatkan hadiah berupa pulsa, sertifikat dari memenangkan perlombaan atau menjawab pertanyaan yang dilemparkan pada saat pelatihan pamong inovasi ini.

Namun terdapat isu yang kurang disinggung oleh pelaksana pelatihan dalam merancang pelatihan pamong inovasi, yaitu perkuat pembelajaran dan memastikan transfer pembelajaran. Untuk isu perkuat pembelajaran, Bapperida tidak memberikan tugas lanjutan di akhir sesi pelatihan Bimbingan Teknis Akselerasi sehingga peserta tidak terlalu menerapkan apa yang didapatkan pada pelatihan tersebut, kemudian dari sisi memastikan transfer pembelajaran, sebelum pelatihan dilaksanakan, peserta pelatihan pamong inovasi tidak dilibatkan dalam perancangan program pelatihan, ini terlihat dari tidak adanya survei awal yang diberikan kepada peserta untuk Bimtek Akselerasi dan Bimtek *Communication Skill*.

Tahap Pengembangan (*Development*)

Tahap pengembangan pelatihan berkaitan dengan penyusunan dan pengembangan materi pelatihan agar siap digunakan dalam proses pelatihan. Pada tahap ini, rancangan pelatihan yang telah disusun kemudian di konkretkan kedalam bentuk materi pelatihan, modul, media pembelajaran, serta perangkat pendukung lainnya yang akan digunakan dalam pelaksanaan pelatihan pamong inovasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis dokumen, Bapperida Kota Bandung Bersama dengan pihak pelaksana dan narasumber mengembangkan materi pelatihan. Materi yang dikembangkan tidak hanya bersifat teoritis namun juga menekankan pada aspek praktis, seperti penyusunan proposal inovasi, teknik presentasi dan komunikasi inovasi serta strategi dalam pengumpulan *evidence* inovasi daerah. Pengembangan materi disusun oleh Bapperida dengan menggali isu-isu yang bisa dijadikan tema dan pelatihan ataupun bimtek, tentunya ide-ide tersebut didapatkan dari hasil analisis baik bersifat subjektif, maupun objektif dari pimpinan ataupun pegawai lain di Bidang Riset dan Inovasi.

Dari keseluruhan rangkaian pelatihan, pelatihan ini berjalan sesuai dengan teori Dessler, tahapan *Development*/pengembangan. Dessler (2017) menjelaskan bahwa pengembangan program berarti menyusun konten dan materi pelatihan secara nyata. Ini terlihat dari silabus komunikasi yang disusun oleh HI Unpar dan telah diuji coba dan di evaluasi Bapperida. Kemudian, *Manual Book E-Lite* yang dibuat sesuai dengan kebutuhan nyata pamong inovasi dan disusun oleh Bapperida.

Namun demikian, masih terdapat kekurangan dalam tahap *development* ini. Terdapat suatu keterbatasan pada materi pelatihan, dimana belum adanya perbedaan yang terlihat dalam materi

pelatihan yang didasarkan pada tingkat kompetensi pamong inovasi di Bimbingan Teknis Akselerasi dan Bimbingan Teknis *Communication Skill*. Peserta dengan tingkat berbeda mendapatkan materi yang sama, sehingga efektivitas pengembangan kapasitas berbeda setiap individunya. Kemudian ide atau isu-isu yang akan menjadi tema/materi pelatihan digali dari internal Bapperida, belum dilakukan uji kebutuhan pelatihan secara formal kepada pamong inovasi terutama pada bimtek, sehingga ini bisa menimbulkan potensi bahwa materi belum dikembangkan sesuai dengan kebutuhan individu. Untuk itu, tahap *development* pada pelatihan Bapperida masih bisa ditingkatkan untuk mengembangkan pelatihan yang lebih baik untuk tahun depan.

Tahap Pelaksanaan (*Implementation*)

Tahap pelaksanaan merupakan tahap dimana program pelatihan dijalankan sesuai dengan design pelatihan yang telah dirancang. Didalam pelaksanaan pelatihan terdapat beberapa kendala dan masalah yang dihadapi oleh pelaksana pelatihan. Pada Bimbingan Teknis *Communication Skill*, hari pertama kegiatan bimtek sangat padat daripada hari kedua, kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa perancangan waktu pelatihan masih memiliki ruang untuk penyempurnaan, khususnya dalam pemerataan alokasi waktu agar hari pertama dan kedua bimtek memiliki waktu dan kegiatan pelaksanaan yang seimbang. Untuk materi maupun metode yang digunakan selama pelaksanaan bimtek dinilai oleh peserta bagus dan sesuai dengan tema pelatihan.

Pada pelaksanaan Asistensi dan Monitoring menghadapi permasalahan di konteks yang sama, yaitu waktu. Waktu pelaksanaan Monitoring dan Asistensi selama 3-4 bulan dinilai singkat dan terbatas oleh Bapperida dan pamong inovasi. Waktu yang relatif singkat membatasi pendalaman pamong inovasi terhadap 20 indikator IID sekaligus kurangnya pematangan proposal. Bapperida menilai bahwa ini terlalu dekat dengan jadwal penutupan IGA. Setelah ditelusuri lebih dalam lagi, ditemukan bahwa waktu yang terbatas dan terlalu dekat dengan jadwal dikarenakan persiapan pengumpulan *evidence* yang lama, terutama dalam pembuatan proposal, sehingga tidak bisa asistensi dan monitoring dilaksanakan 3-4 bulan, harus dimulai di awal tahun, untuk memaksimalkan waktu. Kemudian mentor harus memiliki kompetensi yang sama, sehingga diperlukan bimtek ToT untuk mentor, namun bimtek yang dilaksanakan sebanyak dua kali dinilai kurang, karena banyak sekali yang harus dibahas oleh mentor, sehingga tidak cukup waktunya.

Bimbingan Teknis Akselerasi Inovasi Kota Bandung dengan *Spirit* Kolaborasi Merah Putih dilaksanakan pada dua hari yaitu dari tanggal 24–25 September 2025. Kekurangan dalam bimtek ini adalah agenda atau kegiatannya yang selesai larut

malam, sehingga dibutuhkan suatu pengaturan waktu pelaksanaan yang lebih proporsional dan efektif, misalnya pembagian sesi presentasi kedalam beberapa hari atau pengurangan waktu review proposal dari satu jam ke 40 menit. Kemudian hari kedua, pamong inovasi berkurang banyak karena hari kedua bertepatan dengan ulang tahun Kota Bandung, sehingga banyak pamong inovasi yang tidak mengikuti acara sampai hari kedua. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan waktu pelaksanaan bimbingan teknis pamong inovasi perlu mempertimbangkan kalender kegiatan Pemerintah Kota Bandung serta kondisi kerja pamong inovasi, agar tingkat kehadiran dan partisipasi peserta dapat dimaksimalkan.

Selanjutnya dalam melaksanakan pelatihan pamong inovasi, bapperida mengalami kendala internal berupa keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran. Keterbatasan jumlah personel menyebabkan Bapperida mengalami tingginya beban kerja selama pelatihan, sehingga Bapperida harus memutar otak untuk mendapatkan penyelesaiannya, yang akhirnya membawa Bapperida untuk turut melibatkan mahasiswa magang sebagai dukungan teknis. Meskipun mengalami banyak kendala, keaktifan peserta dalam pelatihan dinilai sangat aktif, hal ini menjadi angin segar dalam pelaksanaan pelatihan. Bahkan ketika sesi diskusi yang sering dinggap orang lain sesi yang membosankan. Hal ini juga didukung dengan adanya komitmen bersama antara pamong inovasi dengan Bapperida yaitu komitmen aktif, kontributif dan semangat.

Tahap Evaluasi (*Evaluation*)

Dari wawancara dan olah dokumen yang telah dilakukan oleh peneliti, peneliti mendapatkan hasil bahwa Bapperida melalui TLE hanya melaksanakan Asesmen dan Evaluasi inovasi satu kali dalam setahun. Evaluasi ini menggunakan indikator IID dan kerangka *Theory of Change* (ToC), serta melakukan penjangkaran umpan balik dari pamong inovasi dan pengguna untuk menilai efektivitas program serta dampak inovasi. Evaluasi dilaksanakan melalui kuesioner *online* (*Google Form*). Terdapat dua kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh Bapperida, yang pertama adalah penelaahan produk inovasi dari pandangan pengguna, yaitu masyarakat Kota Bandung menggunakan kuesioner. Hasilnya adalah terdapat sebagian kecil masyarakat yang menghadapi kendala teknis, terutama dalam penggunaan inovasi digital. Hasil lainnya adalah masyarakat mengakui bahwa mereka merasa lebih percaya kepada inovasi yang memberikan kesempatan kepada mereka untuk mencoba inovasi tersebut terlebih dahulu. Hasil inovasi yang dapat dilihat secara nyata di publik menjadi faktor penguat terbesar dalam penerimaan masyarakat, ini merupakan hasil terakhir yang didapatkan dari penelaahan kuesioner produk inovasi

yang dilihat dari kacamata pengguna.

Penelaahan dari refleksi dan monitoring pamong inovasi melalui survei menghasilkan penemuan bahwa hambatan besar yang dialami pamong terletak pada aspek regulasi, sistem layanan, sumber daya manusia, pengembangan dan replikasi inovasi hingga dampak dan dokumentasi inovasi. Namun disisi lain, pengalaman pendampingan memberikan peningkatan kapasitas manajerial yang signifikan sehingga bisa menjadi model penting untuk menggerakkan inovasi dimasa mendatang.

Meskipun demikian, evaluasi tidak dilaksanakan setelah pelaksanaan Bimbingan Teknis pada Bulan Mei dan September 2025, sehingga hal ini menjelaskan bahwa evaluasi pelatihan pamong inovasi belum dilakukan secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan setiap tahapan pelatihan secara langsung.

Dampak pelatihan terhadap peningkatan kompetensi juga belum diukur secara sistematis. Evaluasi yang dilakukan masih terbatas pada aspek kehadiran dan umpan balik peserta, tanpa adanya pengukuran perubahan pengetahuan, keterampilan pamong inovasi setelah melaksanakan pelatihan, terutama pada bimtek. Meskipun demikian, jika dilihat dari kacamata kualitatif, kebanyakan pamong inovasi mendapatkan dorongan yang besar untuk ikut lagi di ajang perhelatan IGA, KIJB dan KIPP setelah mengikuti pelatihan. Bahkan ada pamong inovasi yang memiliki antusiasme yang tinggi untuk menambah dan memasukkan inovasi lain ke perangkat daerahnya. Hal ini merupakan hal yang terbilang baik dikarenakan pelatihan bisa menjadi wadah untuk saling bertukar ide, gagasan, berkomunikasi, kolaborasi yang nantinya bisa meningkatkan dan menularkan suasana hati yang cerah.

Selain itu, Pamong inovasi merasakan manfaat dari kegiatan pelatihan ini, yaitu tertantang untuk mempelajari lebih mendalam terkait inovasi, menambah relasi baik dengan Bapperida maupun dengan Pamong Inovasi, mendapatkan informasi tentang inovasi orang lain yang bisa menambah pengetahuan dan bahkan mungkin bisa direplikasi di daerah sendiri, tentunya tidak boleh meniru, harus ada modifikasinya. Jika dikaitkan dengan jenis evaluasi yang disampaikan oleh Dessler, Evaluasi yang dilakukan oleh Bapperida dengan perantara TLE yaitu Asasmen dan Evaluasi Inovasi merupakan Evaluasi tahap awal yaitu *reaction* dan sedikit menyentuh level evaluasi hasil atau *results*. Penjelasannya adalah evaluasi ini merupakan evaluasi *reaction* yang tercermin dengan adanya penjarangan *feedback* dari pamong inovasi dan pengguna untuk menilai efektivitas program serta dampak inovasi. Kemudian evaluasi ini menyentuh sedikit level *results* karena evaluasi tersebut secara tidak langsung menilai kinerja, hambatan pamong

inovasi serta dampak yang diberikan inovasi kepada masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian mengenai pamong inovasi oleh Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Kota Bandung Tahun 2025 dengan menggunakan Model ADDIE, peneliti menarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pelatihan pamong inovasi telah dilaksanakan melalui beberapa tahapan, namun belum sepenuhnya sesuai dengan tahapan dalam Model Addie yang dikemukakan oleh Dessler.

Pada tahap *Analyze* identifikasi kebutuhan pamong inovasi cenderung berdasarkan hasil evaluasi Indeks Inovasi Daerah (IID), laporan monitoring dan asistensi tahun sebelumnya serta pengalaman praktis Bapperida dalam mendampingi pamong inovasi dilingkungan perangkat daerah yang menyebabkan analisis kebutuhan bersifat *Top-Down* dan pamong inovasi tidak ikut andil. Kemudian tidak terdapat analisis tugas yang terdokumentasikan dengan khusus. Pada tahap *Design*, tujuan, materi, metode dan sasaran pelatihan telah dirancang dengan sistematis dan disesuaikan dengan konteks permasalahan inovasi daerah. Pemilihan metode pelatihan yang variatif, dinilai sesuai dengan kebutuhan pamong inovasi. Kemudian dari narasumber dan fasilitator ditentukan dengan mempertimbangkan kompetensi, pengalaman dan pemahaman terhadap inovasi. Namun terdapat isu yang kurang disinggung oleh pelaksana pelatihan, yaitu memperkuat pembelajaran dan memastikan transfer pembelajaran. Bapperida tidak memberikan tugas lanjutan di akhir sesi pelatihan Bimtek Akselerasi.

Tahap *Development*, materi yang telah dirancang dikembangkan tidak hanya bersifat teoritis namun juga menekankan pada aspek praktis, seperti penyusunan proposal inovasi, Teknik presentasi, komunikasi inovasi hingga strategi dalam pengumpulan *evidence* inovasi daerah. *Manual Book* E-lite juga dibentuk untuk mempermudah pamong inovasi untuk mengumpulkan dan menginput *evidence* IID. Kendati demikian, masih terdapat kekurangan dalam tahap *development* ini, yaitu tidak ada perbedaan materi pelatihan untuk tingkat kompetensi pamong inovasi yang berbeda-beda di Bimbingan Teknis Akselerasi dan Bimbingan Teknis *Communication Skill*.

Pada tahap *Implementation*, pelatihan pamong inovasi dilaksanakan melalui berbagai pelatihan, yakni Bimtek serta Asistensi dan Monitoring. Pelaksanaan pelatihan menunjukkan tingkat partisipasi dan keaktifan yang cukup tinggi, namun ketika pelaksanaan pelatihan, masih ditemukan kendala pengelolaan waktu, keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran serta

penjadwalan kegiatan yang tidak melihat kalender Pemerintah Kota Bandung atau kegiatan pamong inovasi sehingga menyebabkan tidak sedikit pamong inovasi yang tidak mengikuti kegiatan sampai hari akhir pelatihan. Pada tahap *Evaluation*, evaluasi pelatihan tidak dilaksanakan langsung setelah pelatihan selesai, akan tetapi evaluasi dilakukan hanya sekali dalam setahun dan lebih berfokus kepada pengukuran efektivitas program serta dampak inovasi. Evaluasi yang dilakukan juga masih terbatas pada aspek reaksi peserta dan pencapaian hasil inovasi secara umum.

Oleh karena itu, untuk memaksimalkan pelaksanaan pelatihan pamong inovasi dimasa mendatang, Bapperida bisa melakukan beberapa hal seperti analisis kebutuhan pelatihan berbasiskan *Job Analysis Formal* terkait tugas pamong inovasi, merancang kegiatan pelatihan dengan menambahkan kuis ataupun *post test* setelah pelatihan dilaksanakan untuk melihat kemampuan dan pengetahuan peserta pasca pelatihan, membuat materi pelatihan berbasiskan level kompetensi pamong inovasi (pemula, lanjutan, menengah), menjadwalkan waktu pelatihan berbasiskan kalender Pemerintah kota Bandung dan melaksanakan evaluasi langsung setelah pelatihan dilaksanakan, dengan cara penyebaran kuesioner umpan balik untuk melihat bagaimana reaksi dan masukan peserta terhadap pelatihan yang diikuti.

Dengan masih terbatasnya kajian yang mengevaluasi pelatihan pamong inovasi berbasis model instruksional, penelitian selanjutnya memiliki peluang untuk mengkaji pelatihan pamong inovasi berbasis Model ADDIE yang dimodifikasi sesuai dengan karakteristik pamong inovasi daerah serta evaluasi dampaknya terhadap keberlanjutan inovasi di Kota yang diteliti, misalnya di Kota Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bapperida. (2025a). *Laporan Monitoring Asistensi Inovasi Kota Bandung 2025*.
- Bapperida. (2025b). *Rencana Strategis Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah*.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. In *Human Resource Management Fifteenth edition : Pearson Education*.
- Kemendagri. (2018). *BPP Akan Ciptakan Pamong Inovasi*.
<https://bskdn.kemendagri.go.id/website/bpp-akan-ciptakan-pamong-inovasi/>
- Pangestu, E. P. (2019). *Pengembangan Modul Pembelajaran Pelaksanaan Mekanikal Elektrikal Dengan Pokok Bahasan Sistem Proteksi Listrik Pada Industri Mekanikal Elektrikal*.
- Risma, A. (2014). *Strategi Museum Perjuangan Kota*

Yogyakarta *Dalam Meningkatkan Minat Pengunjung*.

- Ristian, D. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Tegal*.
- Safitri, A. (2023). *Analisis Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kcp Palu Barat Kota Palu*.
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. In *Bandung: Alfabeta*.