

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Instansi pemerintahan memiliki peran yang sangat vital dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, sumber daya manusia dengan kualitas dan kinerja yang tinggi menjadi faktor utama serta kebutuhan pokok bagi instansi dalam mencapai tujuannya¹. Upaya peningkatan kinerja pemerintah merupakan kewajiban yang harus dilakukan secara berkelanjutan untuk mewujudkan administrasi pelayanan publik yang berkualitas serta menjaga kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Oleh karena itu, aparatur sipil negara sebagai penyelenggara pemerintahan perlu memiliki pemahaman yang jelas mengenai perannya dalam pelayanan publik, cara memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat sebagai penerima layanan, serta sikap dan perilaku yang sepatutnya ditunjukkan sebagai pelaksana tugas negara². Profesionalisme ASN perlu diwujudkan dalam tindakan nyata yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat melalui pelayanan yang cepat, tepat, dan berorientasi pada kebutuhan publik. Selain itu, ASN juga dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, memanfaatkan teknologi informasi, serta bekerja dengan menjunjung tinggi prinsip integritas dan tanggung jawab. Dengan demikian, kualitas pelayanan publik tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi, tetapi juga oleh kapasitas individu ASN dalam melaksanakan tugas secara optimal dan konsisten. Seiring meningkatnya tuntutan masyarakat, ASN dituntut untuk terus mengembangkan kompetensi, bersikap responsif terhadap dinamika pembangunan, serta mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan permasalahan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan.

¹ Amelia Nur Shefani and Rama Chandra Jaya, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Bandung," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)* 4, no. 2 (2024): 862–72, <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4013>.

² Hanna Marice Bleskadit, Johannis Kaawoan, and Neni Kumayas, "Kinerja Apratur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Sorong Provinsi Papua Barat," *Jurusan Ilmu Pemerintahan* 1, no. 4 (2020): 1–13, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksekutif/article/view/28838>.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan yang sangat krusial dalam pelaksanaan pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia. ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pemberi layanan kepada masyarakat, serta perekat dan pemersatu bangsa. Melalui ASN-lah berbagai kegiatan pemerintahan dijalankan secara nyata³. Perkembangan zaman yang semakin pesat di era globalisasi, ditambah dengan hadirnya revolusi industri 4.0 dan Reformasi Birokrasi, menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memiliki kompetensi yang selaras dengan kemajuan tersebut. Hal ini penting agar ASN mampu memanfaatkan dinamika perubahan lingkungan sebagai peluang dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan perumusan kebijakan⁴. Pemerintah Indonesia menjadikan pengembangan kompetensi ASN sebagai kebijakan strategis, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 Perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN. Berdasarkan regulasi tersebut, setiap ASN diwajibkan untuk mengikuti pengembangan kompetensi minimal selama 20 jam pelajaran setiap tahunnya. Pengembangan kompetensi ini dapat dilakukan melalui dua jalur, yakni pendidikan formal dan pelatihan nonformal. Di antara kedua jalur tersebut, pelatihan dipandang paling strategis karena secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan dan profesionalisme ASN sesuai dengan bidang tugasnya. Selain itu, pengembangan kompetensi juga menjadi bagian penting dalam penguatan budaya kerja ASN guna mendukung terwujudnya pemerintahan berkelas dunia (*world class government*). Strategi ini memiliki peran yang sangat vital, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci sekaligus pengungkit utama dalam keberhasilan pelaksanaan berbagai program perubahan lainnya⁵.

³ Y. Gede Sutmasa, "ETIKA ASN DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN NEGARA," 2020.

⁴ Dekki Ikrar Mahardhika, Karmanis Karmanis, and Rini Werdiningsih, "Upaya Peningkatan Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Menuju ASN Bertaraf Internasional," *Jurnal Media Administrasi* 6, no. 2 (2021): 01–16, <https://doi.org/10.56444/jma.v6i2.469>.

⁵ MEngSc. R. Agoeng Triadi, ST. et al., *IMPLEMENTASI CORE VALUES DAN EMPLOYER BRANDING APARATUR SIPIL NEGARA DI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT* (Jakarta: Kementerian Pekerjaan Umum, 2022).

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029, pemerintah menegaskan bahwa pembangunan infrastruktur dan penguatan sumber daya manusia (SDM) menjadi prioritas utama untuk mewujudkan Visi Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045. Sebagai bentuk komitmen tersebut, pemerintah terus mengembangkan infrastruktur guna meningkatkan kualitas pelayanan publik, khususnya di sektor Pekerjaan Umum (PU). Pelaksanaan pembangunan infrastruktur di bidang PU membutuhkan SDM yang beretos kerja tinggi, dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mampu berkolaborasi dengan dunia industri dan talenta global⁶. Dalam melaksanakan pembangunan infrastruktur, Kementerian PU memerlukan dukungan dari ASN yang memiliki akuntabilitas tinggi, kompetensi mumpuni, mental kuat, serta moral yang baik. Hal ini menjadi penting karena saat ini ASN dihadapkan pada tantangan besar untuk mempertahankan integritas dan menanamkan budaya anti-korupsi, sekaligus beradaptasi terhadap berbagai pengaruh perilaku negatif. Selain itu, menjaga keberlanjutan lingkungan serta kelestarian ekosistem dan energi juga menjadi tanggung jawab bersama agar tetap terpelihara di masa mendatang⁷. Mengingat beragamnya jabatan fungsional di lingkungan Kementerian PU yang berkaitan dengan jasa konstruksi, pengadaan barang dan jasa, serta bidang teknis lainnya, pembinaan dan pengembangan kompetensi ASN menjadi sangat penting agar pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dapat berjalan secara profesional, efektif, dan efisien.

Untuk mendukung kebutuhan tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum memiliki peran penting dalam membina dan mengembangkan kompetensi ASN secara terencana dan berkelanjutan.⁸. Dalam struktur organisasinya, BPSDM membawahi beberapa unit pelaksana teknis, di antaranya Pusat Pengembangan

⁶ Pusat Pengembangan and Kompetensi Manajemen, “Pedoman Teknis Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Jarak Jauh (Distance Learning),” 2025.

⁷ R. Agoeng Triadi, ST. et al., *IMPLEMENTASI CORE VALUES DAN EMPLOYER BRANDING APARATUR SIPIL NEGARA DI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT*.

⁸ Pengembangan and Manajemen, “Pedoman Teknis Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Jarak Jauh (Distance Learning).”

Kompetensi Manajemen serta Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum (Bapekom PU) Wilayah I sampai dengan Wilayah IX yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. Salah satu unit pelaksana teknis tersebut adalah Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah V Yogyakarta, yang bertugas menyelenggarakan program pengembangan kompetensi ASN di wilayah kerjanya, termasuk perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pelatihan fungsional bagi pejabat fungsional nonmanajerial. Melalui pelatihan fungsional, Bapekom PU Wilayah V Yogyakarta berupaya meningkatkan kemampuan teknis dan profesionalisme ASN agar mampu menjalankan tugas pemerintahan secara efektif dan efisien sesuai bidang keahliannya.

Dalam pelaksanaannya, Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen (Pusbangkom Manajemen) mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis serta pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum secara nasional di lingkungan BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum, sedangkan Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum (Bapekom PU) di masing-masing wilayah, termasuk Bapekom PU Wilayah V Yogyakarta, mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan kompetensi di wilayah kerjanya, meliputi pelaksanaan pengembangan kompetensi, pengelolaan sarana dan prasarana, hingga pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai. Pembagian tugas tersebut ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum⁹. Dengan pembagian peran tersebut, Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional Bidang Keuangan APBN Angkatan II Tahun 2025 yang menjadi objek penelitian ini merupakan hasil kebijakan dan kurikulum yang ditetapkan oleh Pusbangkom Manajemen, namun dilaksanakan secara teknis oleh Bapekom PU Wilayah V Yogyakarta sebagai unit pelaksana teknis di lapangan.

Salah satu jenis pelatihan fungsional berdasarkan hasil wawancara yang memiliki peran penting dan jumlah peserta cukup besar di lingkungan

⁹ Menteri Pekerjaan and Umum Republik, "PERATURAN MENTERI PEKERJAAN UMUM REPUBLIK INDONESIA NOMOR 1 TAHUN 2025," 2025, 1–94.

Kementerian Pekerjaan Umum adalah pelatihan jabatan fungsional bidang keuangan APBN. Pelatihan ini ditujukan bagi ASN yang menduduki jabatan fungsional di bidang keuangan dan terlibat dalam pengelolaan anggaran negara. Berdasarkan hasil wawancara, pelatihan ini rutin diselenggarakan setiap tahun karena tingginya kebutuhan dan rotasi pejabat di bidang keuangan. Meskipun jabatan fungsional keuangan dibina oleh Kementerian Keuangan, pelaksanaan pelatihan di lingkungan Kementerian PU tetap diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM), dengan Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah V Yogyakarta berperan sebagai unit pelaksana teknis yang mengelola pelaksanaan kegiatan, termasuk Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional Bidang Keuangan APBN Angkatan II Tahun 2025 yang menjadi objek penelitian ini. Melalui pelatihan ini, Bapekom PU Wilayah V Yogyakarta mendukung peningkatan kompetensi teknis dan profesionalisme ASN agar mampu melaksanakan tugas pemerintahan secara efektif, efisien, dan sesuai bidang keahliannya. Pelatihan fungsional di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum diselenggarakan dalam berbagai bentuk, seperti pelatihan daring, magang, on-the-job training, dan benchmarking, dengan pelatihan daring sebagai bentuk yang paling umum diterapkan pada pelaksanaan pelatihan yang diteliti. Perencanaan dilakukan setiap tahun melalui siklus anggaran Januari–Desember, dikoordinasikan oleh BPSDM bersama unit-unit pelaksana teknis seperti Bapekom PU Wilayah V Yogyakarta, yang membantu mengidentifikasi kebutuhan teknis berdasarkan usulan unit kerja di wilayah kerjanya. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa identifikasi kebutuhan pelatihan belum sepenuhnya berbasis competency gap analysis dan masih bergantung pada permintaan unit kerja.

Dalam tahap penyusunan, tidak semua pelatihan, termasuk pelatihan jabatan fungsional bidang keuangan APBN, memiliki kurikulum dan modul yang siap sebelum pelaksanaan, sehingga materi sering disiapkan dalam waktu terbatas, terutama ketika pelatihan harus dilaksanakan secara cepat. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan sistem perencanaan pelatihan yang lebih berbasis data dan analisis kebutuhan yang komprehensif. Untuk menjaga kualitas, BPSDM bekerja sama dengan ahli, praktisi, dan pejabat fungsional

senior sesuai bidang pelatihan. Pemilihan peserta dilakukan melalui koordinasi antara BPSDM, Bapekom PU Wilayah V Yogyakarta selaku unit pelaksana teknis, unit pengusul, dan instansi pembina jabatan fungsional. Khusus jabatan fungsional keuangan, peserta diusulkan oleh unit keuangan internal pengelola APBN berdasarkan kebutuhan penugasan dan pengembangan SDM. Seleksi mempertimbangkan kriteria jabatan, kebutuhan kompetensi, dan relevansi program. Data peserta selanjutnya dikelola melalui sistem informasi SIBANGKOMAN yang digunakan untuk pengaturan jadwal, peserta, pengajar, dan hasil evaluasi, serta mendukung pelaksanaan pelatihan secara terintegrasi. SIBANGKOMAN adalah sistem informasi pengembangan kompetensi di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum¹⁰. Peran pengajar juga mengalami pergeseran dari penyampai materi menjadi fasilitator yang mendorong kemampuan berpikir kritis dan kolaboratif peserta. Pergeseran paradigma ini menuntut adanya kemampuan pedagogis yang adaptif dan metode pembelajaran yang lebih partisipatif. Evaluasi dilakukan melalui penilaian reaksi, tingkat pembelajaran, dan perubahan perilaku kerja, serta pemberian sertifikat bagi peserta yang lulus sebagai bukti pengembangan kompetensi. Selain itu, evaluasi pascapelatihan idealnya dilaksanakan beberapa bulan setelah kegiatan untuk menilai dampak terhadap kinerja peserta di tempat kerja, namun pelaksanaannya masih terbatas dan belum mencakup seluruh pelatihan, termasuk pelatihan jabatan fungsional bidang keuangan APBN. Efektivitas Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional Bidang Keuangan APBN di Bapekom PU Wilayah V Yogyakarta belum dievaluasi secara komprehensif, khususnya pada aspek perubahan perilaku kerja dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi.

Berdasarkan hasil wawancara, tantangan utama dalam pelaksanaan pelatihan meliputi keterbatasan data kebutuhan pelatihan, belum tersedianya katalog pelatihan berdasarkan jenjang jabatan fungsional, serta keterbatasan waktu dalam penyusunan kurikulum dan modul. Pelatihan daring juga

¹⁰ Pengembangan and Manajemen, “Pedoman Teknis Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Jarak Jauh (Distance Learning).”

menimbulkan kendala teknis, terutama terkait partisipasi dan interaksi peserta. Meskipun demikian, dukungan manajemen dari BPSDM dan Kementerian Pekerjaan Umum terhadap pengembangan kompetensi ASN sangat kuat melalui penyediaan regulasi, fasilitas, dan sumber daya manusia sebagai bentuk komitmen mewujudkan birokrasi yang profesional dan adaptif. Dalam konteks pengelolaan pelatihan, manajemen program yang efektif menjadi kunci keberhasilan. Setiap tahap, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, harus berjalan secara terkoordinasi agar tujuan pelatihan tercapai. Karena manajemen yang baik akan memastikan bahwa setiap pelatihan tidak hanya berjalan administratif, tetapi juga memberikan hasil nyata berupa peningkatan kompetensi ASN dan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Melihat kondisi tersebut, diperlukan upaya evaluasi program pelatihan fungsional, khususnya pelatihan jabatan fungsional bidang keuangan APBN, untuk menilai sejauh mana efektivitas pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Evaluasi menjadi instrumen penting dalam menentukan keberhasilan program, mengidentifikasi kelemahan, serta memberikan masukan bagi perbaikan kebijakan dan pelaksanaan pelatihan di masa mendatang. Menurut Purwanto dan Suparman (dikutip dalam Faizin et al., 2023), evaluasi program merupakan suatu proses penerapan metode ilmiah yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang akurat dan dapat dipercaya, guna dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait program pendidikan dan pelatihan¹¹. Evaluasi dilakukan untuk menilai pencapaian tujuan, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan, sebagai bentuk akuntabilitas, serta untuk mengetahui apakah suatu program perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Hasil evaluasi menjadi umpan balik objektif dalam menentukan nilai dan keberhasilan program¹².

Oleh karena itu, penilaian terhadap efektivitas program pelatihan diperlukan agar tujuan pengembangan kompetensi benar-benar tercapai. Salah satu pendekatan yang umum dan relevan digunakan dalam mengevaluasi

¹¹ (dalam Faizin et al., 2023)

¹² Faizin, Hesti, and Kusumaningrum.

keberhasilan pelatihan adalah Model Evaluasi Empat Level Donald Kirkpatrick, yang meliputi reaction, learning, behavior, dan results¹³. Model ini dipandang mampu menggambarkan keterkaitan antara kepuasan peserta, peningkatan pengetahuan, perubahan perilaku kerja, serta hasil akhir yang berdampak pada kinerja organisasi. Dengan menggunakan pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai efektivitas pelaksanaan program pelatihan fungsional di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum, termasuk di pelaksanaan pelatihan jabatan fungsional bidang keuangan APBN. Dengan demikian, konteks penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan fungsional sebagai sarana strategis dalam meningkatkan kompetensi ASN. Namun, efektivitasnya perlu dievaluasi secara sistematis agar program pelatihan dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan karier ASN dan peningkatan kinerja kelembagaan.

Meskipun pelatihan jabatan fungsional bidang keuangan APBN telah dilaksanakan secara rutin di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum, namun berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan awal, pelaksanaan evaluasi program pelatihan tersebut belum dilakukan secara komprehensif. Evaluasi yang dilakukan selama ini cenderung masih terbatas pada aspek reaksi peserta dan hasil pembelajaran jangka pendek, sementara evaluasi pada level perubahan perilaku kerja (behavior) dan dampak terhadap kinerja organisasi (result) belum dilaksanakan secara optimal dan sistematis. Di sisi lain, secara teoretis, model evaluasi pelatihan yang komprehensif seperti Model Evaluasi Empat Level Kirkpatrick menekankan pentingnya pengukuran efektivitas pelatihan secara menyeluruh, mulai dari tingkat kepuasan peserta, peningkatan pengetahuan, perubahan perilaku kerja, hingga dampak nyata terhadap kinerja organisasi. Namun demikian, dalam praktiknya, masih terdapat kesenjangan antara konsep evaluasi pelatihan yang ideal dengan implementasi di lapangan, khususnya dalam

¹³ Pengembangan and Manajemen, "Pedoman Teknis Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Jarak Jauh (Distance Learning)."

konteks pelatihan fungsional ASN di lingkungan BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan lebih banyak berfokus pada level reaksi (reaction) dan pembelajaran (learning), sedangkan evaluasi pada level perilaku (behavior) dan hasil (result) masih jarang dilakukan karena membutuhkan waktu, akses data, serta keterlibatan pihak lain seperti atasan langsung atau unit kerja. Hal ini menunjukkan adanya keterbatasan dalam menghasilkan gambaran utuh mengenai efektivitas program pelatihan.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan (research gap) antara teori evaluasi pelatihan yang menuntut pengukuran secara menyeluruh dengan praktik evaluasi yang masih parsial. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengevaluasi efektivitas program pelatihan jabatan fungsional bidang keuangan APBN secara komprehensif menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick pada keempat level, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai keberhasilan pelatihan serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja ASN dan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi peningkatan kualitas pelatihan serta perumusan kebijakan pengembangan kompetensi ASN yang lebih terarah, adaptif, dan berkelanjutan.

B. Fokus dan Subfokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini difokuskan pada evaluasi pelaksanaan program pelatihan fungsional Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya pelatihan jabatan fungsional bidang keuangan APBN di Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah V Yogyakarta, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Pekerjaan Umum. Penelitian ini menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick yang terdiri atas empat level evaluasi, yaitu reaction, learning, behavior, dan results. Oleh karena itu, subfokus penelitian disusun berdasarkan keempat level tersebut sebagai berikut:

1. Menilai tingkat kepuasan, respon, dan persepsi peserta terhadap pelaksanaan pelatihan jabatan fungsional keuangan APBN, meliputi aspek materi, metode pembelajaran, fasilitator, serta sarana dan prasarana pelatihan (*Reaction /Reaksi Peserta - Level 1*)
2. Mengidentifikasi sejauh mana peserta memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman baru selama mengikuti pelatihan jabatan fungsional keuangan APBN, baik dari sisi teori maupun praktik yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan dan anggaran (*Learning/Pembelajaran - Level 2*)
3. Menggambarkan perubahan perilaku atau penerapan hasil belajar peserta dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di unit kerja masing-masing setelah mengikuti pelatihan jabatan fungsional keuangan APBN (*Behavior/Perilaku Kerja - Level 3*)
4. Menilai sejauh mana hasil pelatihan jabatan fungsional keuangan APBN memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi, serta mendukung pencapaian tujuan kelembagaan di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum (*Results/Hasil dan Dampak - Level 4*).

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian pada evaluasi pelatihan menggunakan Model Kirkpatrick, maka pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan jabatan fungsional bidang keuangan APBN di BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum? (*Level 1: Reaction*)
2. Bagaimana peningkatan kompetensi peserta yang meliputi pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan? (*Level 2: Learning*)
3. Bagaimana perubahan perilaku kerja peserta dalam melaksanakan tugas pengelolaan keuangan setelah mengikuti pelatihan? (*Level 3: Behavior*)
4. Bagaimana kontribusi pelatihan terhadap peningkatan kinerja individu dan unit kerja dalam pengelolaan keuangan APBN? (*Level 4: Results*)

D. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan jabatan fungsional bidang keuangan APBN di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum dengan menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick. Melalui penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan pelatihan jabatan fungsional bidang keuangan APBN dari berbagai aspek, mulai dari respon peserta, hasil pembelajaran yang diperoleh, perubahan perilaku kerja, hingga dampak terhadap kinerja organisasi. Hasil evaluasi ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dan peningkatan kualitas program pelatihan fungsional keuangan di masa mendatang.

E. Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai evaluasi program pelatihan jabatan fungsional bidang keuangan APBN, khususnya dalam penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademik bagi kajian manajemen pelatihan dan pengembangan kompetensi aparatur di instansi pemerintah, terutama dalam konteks pengelolaan keuangan dan anggaran.

2. Praktis

a. Bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam menentukan kebijakan peningkatan mutu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan jabatan fungsional bidang keuangan APBN di lingkungan BPSDM, sehingga pelaksanaan pelatihan semakin sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan fungsional keuangan.

b. Bagi Civitas Academica

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan referensi ilmiah bagi civitas academica dalam memperkuat kajian terkait strategi pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan serta efektivitas penyelenggaraan pelatihan jabatan fungsional keuangan APBN, khususnya dalam konteks peningkatan kapasitas SDM bidang keuangan dan pengelolaan anggaran.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji evaluasi program pelatihan fungsional ASN di bidang keuangan APBN dengan menggunakan model evaluasi yang serupa, khususnya Model Kirkpatrick, serta memperluas kajian pada aspek manajemen pelatihan di sektor publik.

