

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi khususnya instansi pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah modal dasar dalam penentuan tujuan instansi pemerintahan. Tercapainya tujuan organisasi pemerintahan dengan baik, sangat ditentukan oleh sumber daya aparatur yang berkualitas pula. Kualitas sumber daya aparatur tentu perlu didukung oleh sistem manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi. Sumber daya manusia yang berkompoten adalah sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga aparatur tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Menurut Furnham (1990) dalam Sedarmayanti (2010), kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dasar dan kualitas kinerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik, sedangkan menurut Mitrani (1992), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari *rule government* menjadi *good governance*, dari sentralistik ke desentralistik, perlu disikapi dan diimbangi dengan aparatur yang memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan tuntutan tugas. Keberadaan aparatur di era reformasi dan penyelenggaraan otonomi daerah saat ini memiliki posisi yang

sangat strategis, karena lancar tidaknya atau baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, sangat tergantung kepada kompetensi yang dimiliki dan dikuasai oleh aparatur pemerintah. Maka dari itu, perlu adanya reformasi birokrasi melalui pembinaan dan peningkatan kinerja individu yang dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan serta peningkatan motivasi kerja dengan cara membina mental individu dan situasi atau lingkungan yang mendorong timbulnya kemauan kerja individu.

Pengelolaan manajemen aparatur pemerintah berbasis kompetensi adalah pengelolaan pegawai yang dilakukan atas dasar kompetensi yang dimiliki, sehingga organisasi secara efektif dapat menempatkan orang yang tepat pada satu posisi pekerjaan tertentu dalam rangka mendukung strategi untuk mewujudkan visi dan misi instansi. Dalam perkembangan kehidupan bernegara di era reformasi birokrasi saat ini, segenap komponen bangsa terpacu untuk memperbaiki dan mengembangkan sistem, tata kerja dan upaya-upaya lainnya ke arah yang lebih baik. Demikian pula dengan dorongan untuk melakukan upaya sistematis dalam rangka lebih mendayagunakan aparatur negara guna mewujudkan masyarakat madani yang menjadi cita-cita segenap rakyat Indonesia. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan aparatur negara yang profesional, yang tercermin dari sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan, ketaatan, disiplin, bermoral, bermental baik, akuntabel dan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab sebagai pelayan publik yang dapat dikembangkan melalui pengembangan

sumber daya manusia dalam rangka peningkatan produktivitas kerja demi kemajuan pembangunan negara.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah pengembangan kapasitas manusia dalam menentukan masa depannya, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok masyarakat dengan tujuan untuk mengaktualisasikan potensi-potensi yang dimiliki baik potensi kemampuan, kemauan (internal) maupun potensi sumber daya alam (eksternal). Pengembangan kapasitas dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan baik secara formal, informal maupun nonformal. Dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia, perlu dilakukan penanaman sikap kesadaran dengan meningkatkan motivasi bahwa setiap individu diberikan potensi diri berupa bekal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, serta potensi lingkungan atau sumber daya alam yang dapat dikelola dan dikembangkan sehingga memiliki nilai lebih dan memberikan hasil yang dapat membantu merubah kehidupan menjadi lebih berdaya dan berkualitas.

Potensi diri manusia merupakan kemampuan atau kekuatan yang dimiliki oleh seseorang yang memungkinkan untuk dikembangkan melalui pelatihan. Sebagaimana dikemukakan oleh Prihadhi (2004:6) bahwa potensi bisa disebut sebagai kekuatan dalam diri manusia dalam bentuk pengetahuan, energi atau kemampuan terpendam yang dimiliki dan belum dimanfaatkan secara optimal. Potensi diri yang dimaksud merupakan suatu kemampuan yang masih terpendam berupa fisik, karakter, minat, bakat, kecerdasan dan nilai-nilai yang terkandung dalam diri tetapi belum dimanfaatkan dan diolah. Potensi diri manusia dapat diartikan sebagai kemampuan dasar yang dimiliki

manusia yang masih terpendam di dalam dirinya yang menunggu untuk diwujudkan (Wiyono, 2006). Lebih lanjut, Habsari (2005) menjelaskan potensi diri adalah kemampuan dan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang baik fisik maupun mental dan mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan apabila dilatih dan ditunjang dengan sarana yang baik. Oleh sebab itu, setiap instansi yang ingin berkembang, maka harus memberikan perhatian besar terhadap pelatihan bagi aparatur.

Perencana sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia sebagai aparatur yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Perencana sendiri berperan sebagai *think tank*, melaksanakan perencanaan teknokratis, melakukan analisis kebijakan, menyusun rekomendasi dan rencana, serta melakukan pemantauan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan perencanaan pembangunan yang akan menghasilkan rencana kebijakan lingkup makro, sektor dan daerah serta berdampak nasional dan daerah untuk menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antardaerah, antarruang, antarwaktu, antarfungsi pemerintah, maupun antara pusat dan daerah.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, saat ini para perencana masih menghadapi beberapa permasalahan diantaranya belum tercapainya sasaran pembangunan yang disebabkan belum optimalnya sinergitas perencanaan pembangunan. Penyelenggaraan pembangunan di daerah yang dikoordinasi

oleh Bappeda dinilai masih belum optimal dilihat dari belum tercapainya tujuan dan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu belum optimalnya kinerja aparatur Bappeda, belum optimalnya kualitas perencanaan daerah, belum optimalnya koordinasi dan sinkronisasi proses perencanaan pembangunan daerah, belum efektifnya pengendalian dan evaluasi kebijakan pembangunan daerah, belum terintegrasinya sistem perencanaan pembangunan dan penganggaran, belum optimalnya pengelolaan dan pemanfaatan data pembangunan, serta rendahnya kapasitas sumber daya perencana pembangunan itu sendiri. Beberapa permasalahan terkait belum optimalnya sinergitas perencanaan pembangunan daerah tersebut dapat dirangkum dalam Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1. 1 Pemetaan Permasalahan Sinergitas Perencanaan Pembangunan**

<b>No.</b>	<b>Permasalahan</b>	<b>Akar Permasalahan</b>
1.	Belum optimalnya kinerja aparatur	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Rendahnya kualitas dan kuantitas SDM aparatur perencana</li> <li>b. Kurang memadainya sarana dan prasarana pendukung</li> <li>c. Belum tersusunnya <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) dalam implementasi penyelenggaraan perencanaan pembangunan</li> </ul>
2.	Belum optimalnya kualitas perencanaan pembangunan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Adanya intervensi kepentingan individu/golongan, sehingga perencanaan mengarah pada hal yang diinginkan, bukan hal yang diperlukan</li> <li>b. Kurangnya jumlah SDM yang memiliki kompetensi dalam perencanaan pembangunan</li> <li>c. Kesadaran dan kepatuhan terhadap dokumen perencanaan masih rendah</li> <li>d. Kurang memadainya data-data pendukung dalam penyusunan dokumen perencanaan</li> <li>e. Masih lemahnya integrasi sistem data perencanaan dan evaluasi</li> <li>f. Belum optimalnya pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan sebagai dasar penyusunan dan implementasi kebijakan</li> <li>g. Belum optimalnya keterlibatan masyarakat dalam proses perencanaan pembangunan</li> </ul>

No.	Permasalahan	Akar Permasalahan
3.	Belum optimalnya koordinasi dan sinkronisasi proses perencanaan pembangunan	Belum optimalnya penggunaan dokumen terkait untuk dijadikan acuan dalam penyusunan rencana pembangunan
4.	Belum efektifnya pengendalian dan evaluasi kebijakan pembangunan	Standar pengendalian dan evaluasi belum akuntabel
5.	Belum terintegrasinya sistem perencanaan pembangunan dan penganggaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kurang meratanya infrastruktur teknologi</li> <li>b. Rendahnya kualitas pengelolaan data dan informasi</li> <li>c. Terbatasnya kapasitas SDM</li> </ul>
6.	Belum optimalnya pengelolaan dan pemanfaatan data pembangunan	Belum optimalnya kerjasama dengan Lembaga Penelitian dan Pengembangan (Litbang)
7.	Rendahnya kapasitas sumber daya perencana pembangunan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tidak terisinya formasi yang dibutuhkan saat rekrutmen</li> <li>b. Terbatasnya kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi perencana</li> </ul>

Sumber : Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Daerah (data diolah), 2022

Beberapa permasalahan sinergitas perencanaan pembangunan di atas disebabkan oleh kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia aparatur perencana sehingga menyebabkan belum optimalnya kualitas perencanaan pembangunan. Dalam konteks pembangunan, tahap perencanaan merupakan bagian hulu yang sangat menentukan arah pembangunan akan bermuara, sehingga kualitas dokumen perencanaan memiliki kontribusi terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu pembangunan yang direncanakan. Kualitas perencanaan pembangunan dapat dinilai dari kualitas dokumen perencanaan yang dibuat. Berdasarkan pengamatan peneliti, kelemahan penyusunan dokumen perencanaan yang kerap terjadi di beberapa kementerian/lembaga dan daerah salah satunya diakibatkan oleh kurangnya jumlah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam bidang perencanaan. Hal tersebut mengakibatkan struktur kinerja anggaran dalam dokumen perencanaan menjadi tidak jelas antara *input*, *output* dan *outcome*.

Selain itu, belum optimalnya perencanaan pembangunan instansi pusat dan daerah juga dapat dilihat dari belum sinkronnya perencanaan jangka panjang, menengah dan tahunan, serta belum *terupdatenya* data-data pembangunan.

Sumber daya manusia perencana harus dikelola secara baik dengan memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang lebih dan sesuai dengan kebutuhan terutama dalam hal perencanaan pembangunan. Salah satu program yang telah diselenggarakan oleh Pusat Pembinaan, Pendidikan, dan Pelatihan Perencana (Pusbindiklatren) Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) sebagai pelaksana pembinaan dan pengembangan perencana pusat dan daerah dalam upaya peningkatan, pengembangan, dan pembentukan perencana yang berkualitas adalah melalui pelatihan fungsional perencana ahli pertama. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali para profesional dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan agar dapat berkontribusi secara efektif terhadap agenda pembangunan bangsa.

Pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan sumber daya manusia dalam instansi. Secara spesifik, proses pelatihan merupakan serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi yang meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap.

Pelatihan di bidang perencanaan membantu perencana memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam hal yang berkaitan dengan tugas

perencanaan mulai dari identifikasi permasalahan, perumusan alternatif kebijakan perencanaan, pengkajian alternatif, penentuan alternatif dan rencana pelaksanaan, pengendalian dan penilaian hasil pelaksanaan. Hadirnya tenaga perencana yang unggul untuk pembangunan baik di pusat maupun di daerah sangat dibutuhkan dan sangat penting bagi program pembangunan ke depan. Upaya fungsionalisasi perencana salah satunya melalui pelatihan menjadi ekspektasi dalam perubahan paradigma dan budaya kerja berbasis kinerja sehingga diharapkan akan meningkatkan profesionalisme perencana.

Perencana yang unggul dan profesional merupakan suatu keharusan dalam merealisasikan dan mewujudkan capaian target pembangunan nasional. Akan tetapi, dalam realitanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan ini sangat terbatas bagi para perencana. Berikut ini adalah data kebutuhan pelatihan perencana baik di tingkat pusat, provinsi maupun tingkat kabupaten/kota dalam Tabel 1.2.

**Tabel 1. 2 Jumlah Kebutuhan Pelatihan Perencana Indonesia**

<b>Tingkat Kelembagaan</b>	<b>Jumlah Perencana</b>	<b>Jumlah Alumni Pelatihan</b>	<b>Jumlah Perencana yang Belum Mendapatkan Pelatihan</b>
Pusat	6.870	3.529	3.341
Provinsi	8.160	2.134	6.026
Kabupaten/Kota	123.360	6.277	117.083
<b>Total</b>	<b>138.390</b>	<b>11.940</b>	<b>126.450</b>

Sumber : Paparan Pusbindiklatren Bappenas 2022

Dari data dalam Tabel 1.2, dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan sebanyak 126.450 atau 91% perencana yang terdiri dari 3.341 perencana pusat, 6.026 perencana provinsi dan 117.083 perencana kabupaten/kota belum mendapatkan pelatihan perencana. Berdasarkan pengamatan, pelaksanaan

pelatihan perencana ini bersifat sporadis dan disesuaikan dengan disposisi sehingga terbatas dan belum dapat menjangkau seluruh perencana.

Pada tahun 2022, Pusbindiklatren Bappenas mengadakan pelatihan fungsional perencana ahli pertama dengan kuota 190 orang perencana dan sebanyak 690 perencana mendaftarkan diri secara *online* untuk mengikuti pelatihan ini. Dari jumlah tersebut sebanyak 328 perencana memenuhi syarat dan terverifikasi dengan jumlah peserta terpilih mengikuti pelatihan fungsional perencana ahli pertama sebanyak 187 orang perencana berdasarkan prioritas. Berikut data peserta pelatihan fungsional perencana ahli pertama di masing-masing pelaksana program pelatihan yang bekerjasama dengan Pusbindiklatren Bappenas tahun 2022 dalam Tabel 1.3.

**Tabel 1. 3 Pelatihan Fungsional Perencana Ahli Pertama  
Pusbindiklatren Bappenas Tahun 2022**

No.	Pelaksana Program Pelatihan	Periode	Peserta
1	MPWK SAPPK ITB	8 Agustus - 23 September 2022	24
2	RCCP FIA UB	15 Agustus - 30 September 2022	23
3	MAP UGM	8 Agustus - 23 September 2022	24
4	LPEM FEB UI	15 Agustus - 30 September 2022	22
5	PPKP-LPPM UNHAS	8 Agustus - 23 September 2022	23
6	MET FEB UNPAD	15 Agustus - 30 September 2022	24
7	PPS UNSRI	15 Agustus - 30 September 2022	24
8	FEB USK	8 Agustus - 23 September 2022	23
<b>Jumlah Peserta Pelatihan Fungsional Perencana Ahli Pertama</b>			<b>187</b>

Sumber : Laporan Kinerja (LKJ) Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas 2022

Dari data Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah kebutuhan dan minat pelatihan fungsional perencana ahli pertama sangat besar, namun kuota yang disediakan terbatas. Tidak dapat dipungkiri, penyelenggaraan pelatihan dalam suatu organisasi membutuhkan waktu, tenaga dan biaya yang tidak

sedikit. Pusbindiklatren Bappenas yang memiliki wewenang sebagai instansi pembina perencana meyakini bahwa suatu program pelatihan merupakan sebuah investasi sehingga tidak cukup hanya dengan memaparkan segi-segi persiapan, teknis pelaksanaan dan hasil perubahan perilaku yang diharapkan setelah peserta mengikuti pelatihan, akan tetapi hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana membuat instansi pusat dan daerah juga dapat memahami bahwa penyelenggaraan pelatihan merupakan sebuah investasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kompetensi berkualitas aparatur perencana dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan.

Pelatihan fungsional perencana ahli pertama diharapkan dapat mengisi kesenjangan antara kompetensi yang sekarang dimiliki seorang perencana dengan kompetensi yang diharapkan dalam jabatannya sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja serta memaksimalkan produktivitas kerja. Sebuah produktivitas kerja akan terganggu ketika terjadi kesenjangan kompetensi antara yang diperlukan dengan kompetensi yang tersedia atau dengan kata lain terjadi *gap* (kesenjangan). Kesenjangan ini dapat ditutupi melalui sebuah pelatihan. Melalui pelatihan tersebut para peserta akan mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap terkait pekerjaan yang dilakukan sesuai standar yang berlaku (Eneh *et al.*, 2015).

Untuk mengetahui hasil, dampak maupun manfaat yang diperoleh dari pelatihan yang diberikan kepada peserta maka perlu dilakukan evaluasi terhadap pelatihan tersebut. Setelah pelatihan diberikan, tentunya perlu diketahui sejauhmana kontribusi pelatihan tersebut terhadap perubahan atau peningkatan kinerja maupun kompetensi terhadap masing-masing peserta

maupun terhadap instansi secara keseluruhan. Secara umum, tujuan pelatihan sebagaimana dikemukakan oleh Noe (2010) adalah meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) maupun perilaku (*attitude*) agar para aparatur dapat menjalankan fungsi dan tugas jabatannya secara optimal. Evaluasi pelatihan adalah upaya untuk mengetahui tingkat keterlaksanaan program, atau untuk mengetahui implementasi dari suatu kebijakan. Dengan demikian kegiatan evaluasi pelatihan mengacu pada tujuan sebagai ukuran keberhasilan.

Implementasi program harus senantiasa dievaluasi untuk melihat sejauh mana program tersebut telah berhasil mencapai tujuan pelaksanaan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya evaluasi, pelatihan-pelatihan yang telah dilaksanakan tidak akan dapat dilihat efektivitasnya. Oleh sebab itu, evaluasi pelatihan bertujuan untuk menyediakan data dan informasi serta rekomendasi bagi pengambil kebijakan (*decision maker*) untuk memutuskan apakah akan melanjutkan, memperbaiki atau menghentikan sebuah program. Selain itu, evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur keberhasilan penyelenggaraan pelatihan.

Pusbindiklatren Bappenas merupakan satu-satunya pembina profesi perencana yang memiliki tugas menyiapkan perumusan kebijakan program dan kegiatan pembinaan, pendidikan dan pelatihan perencana, serta melakukan evaluasi. Pusbindiklatren Bappenas telah menyelenggarakan pelatihan fungsional perencana ahli pertama secara rutin dan senantiasa melakukan perbaikan guna menanggapi tuntutan perubahan di lingkungan eksternal melalui penyediaan tenaga pelatih yang handal, materi pelatihan

yang terbaru dan metode pelatihan yang menarik, namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan, Pusbindiklatren Bappenas belum secara optimal melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah diselenggarakan.

Model evaluasi pelatihan fungsional perencana ahli pertama yang selama ini diterapkan di Pusbindiklatren Bappenas mengacu pada evaluasi reaksi dan pembelajaran. Model ini lebih menitikberatkan evaluasi pada aspek penyelenggaraan pelatihan dengan melihat tingkat kepuasan peserta pelatihan serta perbaikan pengetahuan dan peningkatan keterampilan peserta pascapelatihan saja, namun belum dapat mengukur seberapa besar perubahan perilaku dan hasil (dampak) dari pelatihan yang diikuti. Berdasarkan Laporan Pelaksanaan Pelatihan Fungsional Perencana Ahli Pertama Tahun 2022, evaluasi pelaksanaan pelatihan dilihat dari penilaian peserta pada aspek peserta itu sendiri, instruktur, metode dan materi. Evaluasi peserta termasuk kehadiran peserta pelatihan sekurang-kurangnya 90% dari total materi yang disajikan, lulus aspek topik khusus, nilai aspek penguasaan materi lainnya sekurang-kurangnya 70 poin meliputi kuis latihan, studi kasus, latihan perencanaan dan uji kompetensi. Selanjutnya pada Laporan Kinerja Pusbindiklatren Kementerian PPN/Bappenas Tahun 2022, evaluasi pelatihan fungsional perencana ahli pertama dilihat dari realisasi jumlah peserta yang lulus pelatihan dan nilai capaian survei kepuasan program pelatihan.

Pemilihan model evaluasi pelatihan yang sesuai menjadi penting agar dapat diterapkan secara maksimal dalam mengukur keberhasilan penyelenggaraan pelatihan. Kirkpatrick memperkenalkan model evaluasinya yang disebut dengan *four levels of training evaluation*. Dalam model

Kirkpatrick, evaluasi dilakukan melalui empat tahap evaluasi yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Model ini memiliki kelebihan karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan. Menyeluruh dalam artian model evaluasi ini mampu menjangkau semua sisi dari suatu program pelatihan, sederhana karena model ini memiliki alur logika yang sederhana dan mudah dipahami, serta kategorisasi yang jelas dan tidak berbelit-belit. Sementara dari sisi penggunaan, model ini bisa digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis pelatihan dan situasi.

Selain pengukuran reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil peserta pelatihan, pengukuran manfaat juga perlu dilakukan untuk melihat sejauh mana peserta pelatihan merasakan manfaat atas pelatihan yang diikutinya. Menurut Noe (2010), efektivitas pelatihan mengacu pada manfaat yang diperoleh organisasi dan juga pegawai yang menjadi peserta pelatihan. Menurut Grossman dan Salas (2011), manfaat pelatihan adalah seberapa besar manfaat atau nilai yang didapat peserta terkait dengan partisipasinya dalam pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu pelatihan tidak cukup dilihat dari kesuksesan pelaksanaan atau penyelenggaraannya, namun juga dilihat dari seberapa banyak manfaat yang dirasakan organisasi dan peserta pelatihan itu sendiri. Konsep ini disebut dengan *perceived training benefit* yaitu keyakinan pegawai tentang seberapa besar manfaat yang dirasakan dari pelatihan yang telah diikuti (Riaz *et al.*, 2014). Noe *et al.* (2013) menyatakan bahwa manfaat yang bisa didapat oleh pegawai dari

pelatihan antara lain bagi pribadi, bagi pekerjaan, dan bagi karier pegawai yang bersangkutan.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui sejauh mana penyelenggaraan program pelatihan fungsional perencana ahli pertama melalui model empat tahap evaluasi pelatihan (*four levels of training evaluation*) meliputi reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil, serta manfaat yang dirasakan (*perceived training benefit*) oleh perencana baik bagi dirinya maupun instansi dalam meningkatkan kompetensi perencana. Berdasarkan latar belakang tersebut, dianggap perlu dilakukan penelitian dengan judul “Model Evaluasi Pelatihan Fungsional Perencana Ahli Pertama dalam Meningkatkan Kompetensi Perencana”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka terdapat beberapa permasalahan penting yang perlu dilakukan pengkajian mendalam dan tindakan-tindakan yang riil untuk mencari solusi dan memecahkan permasalahan, yaitu:

1. Bagaimanakah penyelenggaraan pelatihan fungsional perencana ahli pertama?
2. Bagaimanakah tingkat kompetensi perencana setelah mengikuti pelatihan fungsional perencana ahli pertama?
3. Seberapa besar pengaruh evaluasi pelatihan fungsional perencana ahli pertama berdasarkan model *four levels of training evaluation* dan *perceived training benefit* terhadap kompetensi perencana?

4. Bagaimanakah model evaluasi pelatihan fungsional perencana ahli pertama dalam meningkatkan kompetensi perencana?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis penyelenggaraan pelatihan fungsional perencana ahli pertama.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis tingkat kompetensi perencana setelah mengikuti pelatihan fungsional perencana ahli pertama.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh evaluasi pelatihan fungsional perencana ahli pertama berdasarkan model *four levels of training evaluation* dan *perceived training benefit* terhadap kompetensi perencana.
4. Mendeskripsikan model evaluasi pelatihan fungsional perencana ahli pertama dalam meningkatkan kompetensi perencana.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak di antaranya:

1. Manfaat Teoritis
  - a) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan disiplin ilmu pengetahuan, terutama Ilmu Administrasi Publik dan khususnya pengembangan kompetensi aparatur.
  - b) Memperkaya kajian terkait model evaluasi pelatihan fungsional perencana ahli pertama.

## 2. Manfaat Praktis

### a) Manfaat bagi Pusbindiklatren Bappenas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam optimalisasi dan pencarian solusi serta memberikan saran rekomendasi terhadap masalah yang berkaitan dengan evaluasi pelatihan fungsional perencana ahli pertama.

### b) Manfaat bagi aparatur Pejabat Fungsional Perencana

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman di bidang pelatihan fungsional perencana ahli pertama dalam meningkatkan kompetensi secara optimal, efisien dan efektif.