

Persepsi Pegawai Terhadap Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Barat

Alvin Alfarisi¹, Mgs. Prima Darma Putra²

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka

² Dosen Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, STEBIS Indo Global Mandiri

Email: alvinstaners@gmail.com¹, Primadp@uigm.ac.id²

Abstract

Training and competency development constitute one of the key strategies for enhancing the quality of human resources, particularly within government institutions that face high performance demands. The Directorate General of Treasury (DJPb) of West Sumatra Province, as a technical implementing unit of the Ministry of Finance, is required to ensure that all employees possess competencies aligned with digital transformation policies and state financial governance. This study aims to examine employees' perceptions of the implementation of training and competency development at DJPb West Sumatra Province, as well as the effectiveness of these programs in improving employee performance. A qualitative approach was employed, using in-depth interviews with three purposively selected informants. The findings indicate that employees hold positive perceptions of the training and competency development programs organized by DJPb. The training is considered relevant to job requirements, particularly in mastering the SAKTI application and performance management. However, online learning methods are perceived as less interactive and in need of further innovation. Competency development programs are viewed as having improved employees' motivation, self-confidence, and sense of responsibility, although post-training follow-up still requires strengthening.

Keywords: *Employee Perception, Training and Development, Employee Competence*

Abstrak

Pelatihan dan pengembangan kompetensi merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama di instansi pemerintah yang memiliki tuntutan kinerja tinggi. Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Provinsi Sumatera Barat sebagai pelaksana teknis Kementerian Keuangan dituntut untuk memastikan seluruh pegawainya memiliki kompetensi yang selaras dengan kebijakan transformasi digital dan tata kelola keuangan negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi di DJPb Provinsi Sumatera Barat dan efektivitas pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam terhadap tiga informan yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai memiliki persepsi positif terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh DJPb. Pelatihan dinilai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan terutama dalam penguasaan aplikasi SAKTI dan manajemen kinerja. Tetapi metode pembelajaran daring masih dirasakan kurang interaktif dan memerlukan inovasi. Program pengembangan kompetensi dianggap telah meningkatkan motivasi, rasa percaya diri dan tanggung jawab pegawai meskipun tindak lanjut pascapelatihan masih perlu diperkuat.

Kata Kunci : *Persepsi Pegawai, Pelatihan Dan Pengembangan, Kompetensi Pegawai*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam setiap organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia bukan hanya sekadar pelaksana kebijakan melainkan juga motor penggerak yang mampu mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya lainnya seperti keuangan, sarana dan teknologi. Pada kasus pada organisasi publik khususnya instansi pemerintahan, keberhasilan program dan kegiatan pemerintah sangat ditentukan oleh kompetensi serta profesionalisme aparatur sipil negara. SDM yang memiliki kompetensi tinggi adalah sebuah faktor utama didalam membentuk kinerja organisasi yang efektif dan juga efisien (Hasibuan, 2021)

Pada era globalisasi dan juga pada perubahan pada dunia digital saat ini, setiap organisasi publik maupun swasta diwajibkan untuk dapat cepat beradaptasi dengan adanya perubahan lingkungan yang terus menerus tidak menentu (Latif & Dewi, 2025). Menurut Tabina et al (2024) pemerintah sebagai media didalam penyelenggara pada pelayanan publik dihadapi sebuah permasalahan seperti harus memastikan bahwa setiap aparatur yang ada dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan masyarakat di tengah pesatnya perkembangan teknologi saat ini. Adanya perubahan pada birokrasi yang dahulu berorientasi pada proses hasil kini dituntut untuk dapat pula meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki (Novel et al., 2023).

Pelatihan dan pengembangan kompetensi memiliki dua dimensi penting. Pelatihan berorientasi pada peningkatan keterampilan jangka pendek untuk memperbaiki kinerja sedangkan pengembangan kompetensi berfokus pada pembentukan kemampuan jangka panjang seperti kepemimpinan, analisis dan inovasi (Sako et al., 2025). Dalam instansi pemerintah kedua kegiatan tersebut merupakan investasi jangka panjang untuk menciptakan aparatur sipil negara yang profesional, adaptif dan berdaya saing tinggi. Hal tersebut sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara yang menegaskan pentingnya pembinaan dan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara secara berkelanjutan untuk mendukung birokrasi yang bersih dan efektif (Santana et al., 2025).

Menurut Nadapdap et al (2025) pelatihan berfungsi untuk memperbaiki keterampilan dan pengetahuan teknis pegawai sedangkan pengembangan diarahkan

untuk membentuk sikap etika serta kesiapan menghadapi tanggung jawab yang lebih banyak. Kedua hal tersebut bersinergi dalam membangun SDM yang unggul, inovatif dan berdaya saing. Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting bagi organisasi publik. Melalui kegiatan pelatihan yang terencana sebuah organisasi dapat memastikan bahwa pegawainya selalu memiliki kemampuan yang relevan dengan perubahan regulasi, sistem kerja dan teknologi (Vincent, 2025).

Kinerja pegawai merupakan sebuah landasan mengenai sejauh mana seseorang dapat melakukan tugas dan tanggungjawab yang telah dibebankan kepadanya (Suparna & Juliansyah, 2023). Pada lembaga pemerintahan kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan pencapaiannya pada tujuan organisasi. Menurut Meinarti & Permana (2025) faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja antara lain kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan serta kesempatan untuk belajar dan berkembang sehingga pelatihan dan pengembangan tidak hanya dianggap sebagai kewajiban tetapi juga sebuah elemen penting didalam menentukan keberhasilan suatu organisasi yang dapat mewujudkan pada pelayanan yang maksimal.

Direktorat Jenderal Perbendaharaan sebagai salah satu unit eselon I di bawah Kementerian Keuangan memiliki tanggungjawab penting dalam pengelolaan keuangan negara. Tugas Jenderal Perbendaharaan meliputi pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas, penatausahaan penerimaan dan pengeluaran negara serta pembinaan teknis di bidang perbendaharaan. Pada tingkat daerah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Barat berperan sebagai pelaksana teknis yang memastikan seluruh kebijakan fiskal dan perbendaharaan berjalan dengan baik (Sari et al., 2025). Kompleksitas tugas tersebut menuntut pegawai yang tidak hanya memahami regulasi keuangan tetapi juga menguasai teknologi informasi, analisis data dan komunikasi organisasi yang baik.

Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Barat sebagai pelaksana teknik harus memastikan kegiatan berjalan lancar dan salah satu upayanya adalah dengan menyusun analisis pada kebutuhan pelatihan yang dapat dilakukan untuk mengetahui adanya kesenjangan pada kompetensi yang dimiliki seorang pegawai pada kebutuhan organisasinya (Fortuna & Kirana, 2025). Berdasarkan data dokumentasi tahun 2026 masih terdapat sejumlah bidang dengan *gap* kompetensi yang cukup

berbeda jauh dengan kompetensi lainnya terutama pada aspek analisis keuangan, manajemen risiko dan penerapan sistem aplikasi keuangan berbasis teknologi seperti SAKTI Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan harus lebih diarahkan pada bidang-bidang strategis yang mampu menjawab tuntutan transformasi digital dan efisiensi birokrasi (Nurhaliza & Alamsyah, 2025).

Berikut ini peneliti sajikan tabel analisis kebutuhan pelatihan pada Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Barat yang dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1. Analisis Kebutuhan Pelatihan Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Barat

No	Kompetensi yang Dibutuhkan	Jumlah Pegawai	GAP	Jenis Pelatihan
1	Analisis Dampak Treasury	1	1	Pelatihan Analisis Treasury
2	Analisis Laporan Keuangan & Daerah	3	3	PJJ Telaah & Pelaporan Keuangan
3	Laporan Statistik Keuangan Pemerintah	1	1	Pelatihan Statistik Keuangan
4	Modernisasi Treasury (SAKTI)	4	4	PJJ/E-Learning Modul SAKTI
5	Cost Benefit Analysis	1	1	PJJ CBA
6	Data Engineer	2	1	Pelatihan Data Engineer
7	Data Scientist	1	1	Pelatihan Data Scientist
8	Manajemen Kinerja	2	1	E-Learning Manajemen Kinerja
9	Manajemen Risiko	1	1	PJJ Manajemen Risiko
10	Manajemen SDM	1	1	E-Learning Perencanaan SDM
11	Proses Bisnis	2	2	PJJ Proses Bisnis

12	Pengendalian Internal & Disiplin	1	1	PJJ Disiplin Pegawai
13	Pengelolaan Dukungan Manajemen	4	4	AI, Data Driven, Komunikasi
14	Pengamanan Sistem Informasi	2	2	Pelatihan TIK & Keamanan Data
15	Treasury Core Function	1	1	E-Learning MKN Dasar

Sumber : Data Sekunder, diolah Peneliti Tahun 2025

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis kebutuhan pelatihan *training needs analysis* yang telah dilakukan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Provinsi Sumatera Barat. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi perbendaharaan. Berdasarkan data yang disajikan terlihat bahwa masih terdapat beberapa bidang kompetensi yang memerlukan peningkatan secara signifikan melalui pelatihan dan pengembangan.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa bidang modernisasi *treasury* melalui penerapan sistem aplikasi SAKTI menempati posisi tertinggi dengan *gap* sebanyak empat pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penguasaan sistem digital dan teknologi informasi masih menjadi tantangan utama di lingkungan DJPb khususnya dalam proses digitalisasi pengelolaan keuangan negara. Sehingga pelatihan yang berfokus pada modul-modul SAKTI seperti administrasi, pelaporan, penganggaran dan pelaksanaan sangat diperlukan agar seluruh pegawai mampu bekerja sesuai sistem yang berlaku.

Beragam penelitian terdahulu telah dilakukan mengenai pelatihan dan pengembangan pada sumber daya manusianya, salah satu penelitian tersebut dilakukan oleh Kertiriasih et al (2025) yang menggambarkan bahwa pesatnya perkembangan digitalisasi telah mengubah pandangan pada pengelolaan sumber daya manusia dari sistem tradisional menuju manajemen modern yang menekankan kompetensi digital, literasi teknologi, kemampuan analisis data dan kolaborasi secara virtual sehingga

sangat penting bagi pegawai untuk ikut beradaptasi didalam era modern yang serba cepat dan berbasis teknologi saat ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Latif & Dewi (2025) juga menjelaskan mengenai pelatihan dan pengembangan yang memiliki pengaruhnya terhadap peningkatan keterampilan, produktivitas dan efisiensi kerja tetapi efektivitasnya seringkali terhambat oleh keterbatasan fasilitas dan dukungan manajerial yang belum optimal. Kedua penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis tetapi juga membentuk pola pikir adaptif terhadap perubahan pada sistem organisasi. Berdasarkan kedua penelitian diketahui bahwa pelatihan dan juga pengembangan harus ditingkatkan khususnya pada instansi pemerintahan yang melayani masyarakat.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada fokus kajiannya yang menitikberatkan pada persepsi pegawai terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan kompetensi serta kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Barat. Selama ini sebagian besar penelitian terdahulu mengenai pelatihan pegawai di instansi pemerintah lebih menyoroti aspek teknis penyelenggaraan pelatihan, efektivitas metode pembelajaran, atau hubungan langsung antara pelatihan dan produktivitas kerja. Berdasarkan pada uraian pendahuluan tersebut maka penelitian ini akan lebih lanjut membahas mengenai bagaimana persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi di Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Barat dan bagaimana efektivitas pelatihan dan pengembangan kompetensi yang telah dilakukan terhadap peningkatan kinerja pegawai

Metode Penelitian

Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang memiliki tujuan dalam menggambarkan secara mendalam mengenai persepsi pegawai terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan kompetensi yang telah diikuti serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Provinsi Sumatera Barat (Gunawan, 2020). Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada pemahaman makna,

persepsi dan juga pengalaman pegawai yang diperoleh langsung dari wawancara dan juga observasi (Abdussamad & Rapanna, 2021).

Teknik pengumpulan data didalam penelitian ini didasarkan pada wawancara dan juga pada observasi secara langsung dan melakukan studi dokumentasi yakni dengan cara menelaah data sekunder seperti daftar pada pelatihan pegawai, jumlah peserta dan juga laporan pada kinerja yang diperkuat oleh hasil wawancara. Teknik analisis data didalam penelitian ini dilakukan dengan mempergunakan model analisis miles dan huberman dalam Harahap (2020) yang didalamnya terdapat tiga tahapan utama yakni reduksi data dengan cara menyaring data, memilih dan juga memfokuskan data kemudian penyajian data yakni menyusun hasil wawancara dalam bentuk narasi agar dapat di interpretasi dan terakhir adalah menarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan indikator analisis kebutuhan pelatihan yang diambil dari penelitian Rafly et al (2025) yang didalam penelitiannya menjelaskan mengenai tiga indikator utama dalam fokus analisisnya yakni analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis individu. Berikut ini tabel instrumen wawancara yang berdasarkan pada indikator tersebut dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 2. Instrumen Wawancara Penelitian

No.	Indikator	Tujuan	Pertanyaan Wawancara
1	Analisis Organisasi (Organizational Analysis)	Mengetahui sejauh mana pelatihan selaras dengan strategi, visi, dan dukungan organisasi.	1. Bagaimana kebijakan atau arahan pimpinan terkait pelaksanaan pelatihan di kantor ini 2. Apakah pelatihan yang Anda ikuti mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan? 3. Bagaimana dukungan atasan atau manajemen dalam mendorong pegawai untuk mengikuti pelatihan?

			4. Menurut Anda apakah pelatihan yang dilakukan sudah direncanakan dengan baik sesuai kebutuhan instansi?
2	Analisis Pekerjaan (Task Analysis)	Menilai relevansi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa relevan materi pelatihan dengan pekerjaan yang Anda lakukan sehari-hari? 2. Apakah pelatihan yang diikuti membantu meningkatkan kemampuan teknis atau administratif Anda? 3. Menurut Anda, apakah pelatihan memberikan contoh atau simulasi tugas nyata yang sesuai dengan pekerjaan Anda? 4. Bagaimana penerapan hasil pelatihan terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan Anda?
3	Analisis Individu (Individual Analysis)	Menggali persepsi, motivasi, dan manfaat pelatihan terhadap kompetensi dan pengembangan diri pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Anda menilai kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan pengembangan diri Anda? 2. Setelah mengikuti pelatihan, apakah Anda merasakan peningkatan kompetensi atau

			kepercayaan diri dalam bekerja? 3. Apa kendala pribadi yang Anda hadapi dalam mengikuti pelatihan 4. Bagaimana pelatihan tersebut memengaruhi motivasi Anda untuk berprestasi di tempat kerja?
--	--	--	--

Sumber : Rafly et al (2025)

Hasil Dan Pembahasan

1. Persepsi Pegawai terhadap Efektivitas pelatihan dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Barat merupakan unit vertikal Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan negara di tingkat daerah. Instansi tersebut bertugas memastikan pelaksanaan anggaran, pembinaan perbendaharaan, serta pengelolaan kas negara berjalan sesuai prinsip akuntabilitas dan transparansi. Dalam mendukung tugas tersebut DJPb secara rutin menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pegawai yang disusun melalui analisis kebutuhan pelatihan setiap tahun. Program tersebut difokuskan untuk meningkatkan kemampuan teknis di bidang treasury, akuntansi dan manajemen risiko.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketiga informan memiliki pandangan positif terhadap pelatihan yang diberikan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Pegawai menilai bahwa pelatihan sangat membantu dalam peningkatan kemampuan teknis dan pemahaman terhadap sistem kerja baru, terutama dalam konteks transformasi digital melalui aplikasi SAKTI. Salah satu informan menyatakan "Pelatihan SAKTI sangat relevan dengan pekerjaan saya. Setelah pelatihan saya jadi lebih memahami proses pelaporan keuangan dan bisa bekerja lebih cepat tanpa harus banyak

tanya ke rekan lain.” (C.M, Informan Penelitian, 2 Nov 2025). Sementara informan lainnya menyoroti aspek metode pembelajaran “E-learning bagus karena fleksibel tapi kadang terasa kurang interaktif. Saya lebih paham kalau ada simulasi atau studi kasus.” (P.A, Informan Penelitian, 2 Nov 2025).

Berdasarkan pada hasil wawancara menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap efektivitas pelatihan sangat bergantung pada relevansi materi dengan pekerjaan serta metode pelaksanaannya. Temuan dari hasil wawancara didukung oleh Fortuna & Kirana (2025) yang menjelaskan bahwa efektivitas pelatihan dapat diukur dari sejauh mana peserta mampu memahami, mengaplikasikan, dan menghasilkan perubahan perilaku kerja setelah mengikuti pelatihan. Pada kasus DJPb pelatihan yang berbasis kebutuhan kerja seperti PJJ SAKTI terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan akurasi pelaporan keuangan. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan teknis pekerjaan menghasilkan peningkatan kompetensi yang lebih jauh jika dibanding pelatihan umum. Pegawai dengan persepsi positif terhadap pelatihan menunjukkan peningkatan motivasi dan rasa tanggung jawab kerja yang lebih tinggi (Widyatmojo & Winarno, 2023).

Berdasarkan pada persepsi terhadap pengembangan kompetensi, ketiga informan sepakat bahwa program pengembangan kompetensi di DJPb sudah berjalan baik dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan keahlian sesuai bidangnya. “Saya merasa didukung untuk terus belajar. Pimpinan juga biasanya mendorong kami ikut pelatihan sesuai bidang pekerjaan.” (K.P, Informan Penelitian, 2 Nov 2025). “Setelah ikut pelatihan, belum ada sistem penugasan atau evaluasi yang memastikan hasil pelatihan diterapkan. Jadi kadang ilmu yang didapat tidak langsung dipakai.” (C.M, Informan Penelitian, 2 Nov 2025). Informan penelitian lainnya menambahkan bahwa “Program pengembangan SDM sudah bagus tapi mungkin bisa ditambah mentoring dari pegawai senior biar hasil pelatihan lebih terasa.” (P.A, Informan Penelitian, 2 Nov 2025).

Secara umum persepsi pegawai terhadap pengembangan kompetensi adalah positif terutama karena pelatihan dianggap meningkatkan rasa percaya diri, keterampilan teknis dan motivasi kerja tetapi dukungan organisasi berupa sistem *post training follow up* masih diperlukan agar hasil pelatihan dapat berkelanjutan. Temuan

dari hasil wawancara memperkuat pendapat dari Rafly et al (2025) bahwa pengembangan kompetensi merupakan investasi jangka panjang organisasi untuk membangun kualitas sumber daya manusia. Ketiga informan menilai pelatihan yang diikuti memperluas wawasan kerja dan memberikan dorongan psikologis untuk berprestasi lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap pengembangan kompetensi berkorelasi dengan peningkatan rasa percaya diri dan semangat belajar di tempat kerja.

Berdasarkan pada dampak terhadap kinerja pegawai dari hasil wawancara, seluruh informan menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Pegawai menjadi lebih efisien, teliti dan memiliki pemahaman lebih baik terhadap prosedur kerja. Informan menjelaskan “Setelah pelatihan, saya bisa menyelesaikan laporan lebih cepat dan jarang terjadi kesalahan input data.” (P.A, Informan Penelitian, 2 Nov 2025). Informan lainnya menambahkan “Pelatihan komunikasi publik membantu saya saat menyampaikan informasi ke satuan kerja mitra. Jadi bukan hanya teknis tapi juga meningkatkan kemampuan interpersonal.” K.P, Informan Penelitian, 2 Nov 2025). Sementara informan lainnya menilai bahwa pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan tanggung jawab dan kesadaran kerja “Pelatihan manajemen kinerja membuat saya lebih memahami target kerja. Sekarang saya lebih fokus mencapai hasil yang bisa diukur.” (C.M, Informan Penelitian, 2 Nov 2025).

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara efektivitas pelatihan dan peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang mengikuti pelatihan akan lebih memiliki produktivitas, ketelitian dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi. Pelatihan berbasis kebutuhan kerja berpengaruh jauh terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi sehingga meningkatnya penguasaan keterampilan teknis, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan akurat sehingga mendorong efisiensi organisasi secara keseluruhan (Rozogitta & Karneli, 2025).

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan dan analisis terhadap data dokumentasi pelatihan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi di Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Barat berjalan cukup efektif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Efektivitas ini terlihat

dari peningkatan kemampuan teknis, kedisiplinan kerja serta ketepatan dalam penyusunan laporan keuangan dan penggunaan aplikasi SAKTI. Pegawai mengaku bahwa pelatihan memberikan pengetahuan baru yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta mendorong peningkatan efisiensi kerja sehingga pelatihan berperan penting sebagai instrumen strategis dalam memperkuat kapasitas aparatur dan memperbaiki proses kerja (Tabina et al., 2024).

Hasil penelitian dari wawancara juga menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya diukur dari peningkatan pengetahuan tetapi juga dari kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan hasil pelatihan ke dalam praktik kerja sehari-hari. Ketiga informan menegaskan bahwa pelatihan yang bersifat teknis seperti Pelatihan SAKTI dan Manajemen Kinerja membuat pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan terukur. Tetapi metode pembelajaran daring masih memerlukan peningkatan agar peserta lebih aktif terlibat. Pelatihan sudah efektif pada tingkatan pembelajaran dan perilaku namun masih perlu diperkuat pada tahap hasil yakni sejauh mana pelatihan menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik (Suparna & Juliansyah, 2023).

Simpulan

Berdasarkan pada pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka berikut ini merupakan beberapa kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini :

1. Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Barat memiliki persepsi yang positif terhadap pelaksanaan pelatihan dan program pengembangan kompetensi. Pegawai menilai bahwa pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan terutama pelatihan teknis seperti Pelatihan SAKTI dan Analisis Laporan Keuangan. Pelatihan tersebut dianggap meningkatkan pemahaman terhadap sistem kerja berbasis digital dan membantu pegawai beradaptasi dengan perubahan kebijakan organisasi. Pegawai juga menjelaskan bahwa beberapa pelatihan masih perlu perbaikan dalam hal metode pelaksanaan dan durasi waktu terutama pada program *e-learning* yang dianggap kurang interaktif.
2. Pelatihan dan pengembangan kompetensi di Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Barat terbukti memiliki efektivitas yang cukup tinggi dalam

meningkatkan kinerja pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa setelah mengikuti pelatihan pegawai menjadi lebih efisien, teliti dan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap prosedur kerja dan target kinerja. Pelatihan tidak hanya berpengaruh pada peningkatan kemampuan teknis tetapi juga memperkuat motivasi, tanggung jawab dan kemampuan interpersonal. Efektivitas pelatihan masih perlu ditingkatkan melalui evaluasi hasil pelatihan *post training evaluation* dan penerapan hasil pembelajaran di tempat kerja.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Bagi Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Barat disarankan untuk memperkuat evaluasi pascapelatihan agar hasil pelatihan dapat diterapkan secara nyata di lingkungan kerja. Misalnya melalui penugasan khusus, proyek internal atau sesi berbagi pengetahuan antarpegawai.
2. Disarankan juga bagi manajemen untuk memperkuat sistem mentoring dan coaching agar pegawai dapat memperoleh pendampingan dalam menerapkan hasil pelatihan di bidang kerjanya
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak informan dari berbagai unit kerja dan menggunakan pendekatan campuran agar hasilnya lebih representatif dan komprehensif.

Daftar Pustaka

- Abdussamad, Z., & Rapanna, P. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Fortuna, A. S., & Kirana, K. C. (2025). Analisis Pengaruh E-Learning sebagai Metode Pelatihan terhadap Efektivitas Pembelajaran Karyawan di Bank BCA. *Economic Learning Experience & Social Thingking Education Journal*, 5(1), 1-5.
- Gunawan, I. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. 1 ed. 2020: PT. Bumi Aksara.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal Ashri Publishing.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Kertiriasih, N. N. R., Sariyani, N. L. P., Megawati, I. A. P., Indrayana, I. putu D., & Wedananta, K. A. (2025). Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi SDM Di Tengah Perubahan Era Modern. *Journal of Business and Finance*, 3, 441–458.
- Latif, N., & Dewi, L. A. P. (2025). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Desa Cintakarya Kecamatan Sindangkerta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(April), 81–92.
- Meinarti, W. R., & Permana, Y. F. (2025). Analisis Hubungan Antara Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Sinverho Energi Indonesia. *Journal Of Social Science Research*, 5(2), 4515–4535.
- Nadapdap, M. N., Napitupulu, J., Sinurat, E., Sitorus, C., Melianna, S., & Simanjuntak, M. D. (2025). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Agen Pada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 62–70.
- Novel, N. J. A., Paringsih, Setiawan, Z., Samsuddin, H., Siswadhi, F., & Afrianti, F. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurhaliza, D., & Alamsyah, A. (2025). Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Abhipraya. *Jurnal Maneksi*, 14(01), 213–219.
- Rafly, M., Yatimah, D., & Sutisna, A. (2025). Implementasi Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Pengembangan Karyawan Di Unit Collection & Recovery, Permata Bank. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(3).
- Rozogitta, S. S., & Karneli, O. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Artificial Intelegence and Digitak Business*, 4(2), 399–404.
- Sako, I. R., Sakir, M., & Puyo, M. (2025). Peran Kompetensi Memoderasi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 4(1), 3077–3100.
- Santana, T. H., Setyowati, T., & Umamy, S. H. (2025). Pengaruh kompensasi, kompetensi, gaya kepemimpinan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan perum perhutani KPH jember. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(2), 535–547.
- Sari, A. E., Mas, N., & Wulandari, W. (2025). Peran Evaluasi Pelatihan dalam Memoderasi Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Ketindan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 5345–5354.
- Suparna, D., & Juliansyah. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. La Tansa Mashiro Publisher.
- Tabina, A., Sudianti, D., Lestari, I. B., Ummah, N. F., Syakira, P. N., & Hanida, R. G. (2024). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(6), 822–837.

Persepsi Pegawai Terhadap Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Barat

Alvin Alfarisi, Mgs. Prima Darma Putra

Vincent, T. (2025). Analisis Kebutuhan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Di CV Bangun Citra Kaji. *Journal of Human Education*, 5(1), 403–411.

Widyatmojo, P., & Winarno. (2023). *Dasar-dasar Manajemen Kinerja*. CV Budi Utama.

Persepsi Pegawai Terhadap Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Barat
Alvin Alfarisi, Mgs. Prima Darma Putra