



## Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Kompetensi Sumber Daya Aparatur (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Magelang)

Mulyaningsih<sup>a\*</sup>

<sup>a</sup>Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Magelang, Jawa Tengah, Indonesia

### INFORMASI ARTIKEL

#### Article history:

Dikirim tanggal: 23 Maret 2017  
Revisi pertama tanggal: 07 Juni 2017  
Diterima tanggal: 14 Juni 2017  
Tersedia *online* tanggal: 20 Juni 2017

**Keywords:** *training, personnel resources, evaluation*

### ABSTRACT

Evaluation of the training is important to know the achievement purpose activity. This research refers to evaluation of the implementation of training competencies known as Accrual-based Standard of Government Accounting. This research aims to analyze and evaluate of training implementation intended for Government's personnel by assessing several aspects. Those aspects are training curriculum, time consuming, learning method, trainers/ lecturers, training participants, training facilities and infrastructure, committee training as well as the budget. This qualitative research analyzed by descriptive approach to achieve research purposes. The results shows that most of training implementation has accordance with several training aspects as mentioned above. Despite of any fruitful findings, this research also find that both training curriculum and the participants still need to be improved.

### INTISARI

Evaluasi pendidikan dan pelatihan penting dilakukan untuk mengetahui pencapaian tujuan kegiatan. Dalam penelitian ini evaluasi dilakukan terhadap pelaksanaan diklat kompetensi Standar Akuntansi Pemerintah berbasis akrual. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) kompetensi sumber daya aparatur dengan aspek penelitian meliputi kurikulum diklat, waktu diklat, metode pembelajaran diklat, widyaiswara/ tenaga pengajar, peserta diklat, sarana dan prasarana diklat, panitia diklat dan anggaran diklat dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat kompetensi yang diselenggarakan oleh BKD Kota Magelang sudah sesuai dengan aspek-aspek diklat akan tetapi beberapa aspek diklat masih perlu diperbaiki seperti kurikulum diklat dan peserta diklat.

2017 FIA UB. All rights reserved.

### 1. Pendahuluan

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset berupa sumber daya manusia yang berkualitas yang mempunyai peran penting dalam manajemen pemerintahan dalam melakukan pelayanan publik. Hal

ini penting karena aparatur berhadapan langsung dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga diperlukan sumber daya yang berkualitas. Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam lajunya pembangunan, menjadikan semakin besarnya perhatian terhadap pentingnya

\* Corresponding author. Tel.: +62-819-0420-7634; e-mail: aninkwid@gmail.com

peningkatan kualitas sumber daya manusia. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian pun menyebutkan bahwa kelancaran tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Sejalan dengan hal tersebut, berbagai perkembangan yang terjadi dewasa ini telah menyadarkan kita akan pentingnya untuk berfikir kembali tentang pendekatan yang digunakan selama dalam tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Dari segi administrasi publik, pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak lagi sesuai dengan tatanan masyarakat yang telah mengalami perubahan dan perkembangan. Oleh karena itu sudah seharusnya pemerintah melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik *good governance* dan mempersiapkan sumber daya aparatur yang handal.

Salah satu upaya dalam peningkatan kualitas dari aparatur melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan kompetensi mutlak diberikan kepada seluruh aparatur. Senada dengan pendapat Thoha (2014:286) bahwa pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan lebih ditekankan pada pengembangan pendidikan dan pelatihan fungsional tidak hanya pada pendidikan dan pelatihan struktural yang cenderung menjadikan orientasi pegawai hanya untuk mendapatkan jabatan struktural. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai, sehingga memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Magelang mempunyai kedudukan dan tugas pokok dalam manajemen kepegawaian. Salah satu pengembangan kompetensi yang sering dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Baik pendidikan secara formal melalui tugas belajar ataupun izin belajar maupun pendidikan melalui jalur non formal seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), bimbingan teknis, *short course*, *workshop*, sosialisasi dan sebagainya. Davis dan Wether (1996) dalam Mangkuprawira (2011:150) berpendapat bahwa pengembangan SDM merupakan 'sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan karyawan, keragaman pekerjaan di dalam dan luar negeri, perubahan teknik kegiatan yang disepakati, dan perputaran karyawan'. Aparatur yang diharapkan dalam upaya perjuangan nasional adalah yang memiliki kompetensi.

Diklat yang diselenggarakan oleh BKD Kota Magelang adalah diklat teknis tugas dan fungsi. Salah satu diklat teknis yang diselenggarakan adalah diklat Sistem Akuntansi Pemerintah berbasis Akruar. Selama ini diklat yang dilaksanakan BKD Kota Magelang belum dilakukan evaluasi. Evaluasi sendiri sangat penting dilakukan untuk mengetahui pencapaian tujuan kegiatan. Hal-hal yang memerlukan evaluasi diantaranya adalah kurikulum diklat, waktu pelaksanaan diklat, metode pembelajaran diklat, widyaiswara/ tenaga pengajar, sarana dan prasarana, panitia diklat dan anggaran diklat. Evaluasi terhadap kurikulum diklat menjadi peting kaena hal ini dapat menjadikan penyelenggara diklat ataupun pembuat kurikulum mengetahui akan kekurangan dari kurikulum tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Jacob dan Wet (2013) dalam jurnalnya *Evaluation of he Vocational Education Orientation Programme (VEOP) at a University in South Africa* yang menunjukkan bahwa pentingnya evaluasi terhadap modul yang digunakan sebagai prosedur standar untuk menyikapi kekurangan modul yang digunakan sebagai prosedur standar untuk menyikapi kekurangan dari modul tersebut dan pentingnya pemilihan tutor (pengajar) dan harus memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang pendidikan lanjutan dan pelatihan.

Sebagai instansi yang mengelola sub bidang pendidikan dan pelatihan, BKD mempunyai tugas dalam pelaksanaan diklat. Baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasinya. Pelaksanaan evaluasi terhadap pembinaan pegawai Pemerintah Kota Magelang dikatakan masih kurang karena belum intensif dengan hasil evaluasi yang belum dapat digunakan sebagai bahan perencanaan selanjutnya. Hal ini berarti evaluasi belum dilaksanakan sepenuhnya. Padahal evaluasi itu sendiri penting bagi kelangsungan sebuah program/ kegiatan dalam pengambilan sebuah keputusan, apakah akan dihentikan, diperbaiki, ditingkatkan atau dilanjutkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Spalding (Sukardi, 2004:3) yang mengatakan '*evaluation program is conducted for decision making purpose*'.

Pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah investasi didalam diri aparatur yang nantinya siap dipergunakan apabila diperlukan baik dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah, pembangunan maupun pelayanan masyarakat. Sehingga dalam pelaksanaannya perlu dilakukan evaluasi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dalam pelaksanaan diklat selanjutnya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan diklat kompetensi sumber daya aparatur di BKD Kota Magelang.

## 2. Teori

### 2.1 Teori Pendidikan dan Pelatihan

Pengembangan sumber daya aparatur hampir selalu menempati urutan teratas dalam program kerja pimpinan. Notoatmodjo (2003:30) mengemukakan pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi, antara lain sebagai berikut:

- a) Sumber daya manusia menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam jabatan tertentu;
- b) Kemajuan ilmu teknologi tentu akan mempengaruhi organisasi/ instansi, sehingga kompetensi yang dulu belum diperlukan sekarang diperlukan;
- c) Promosi dalam suatu organisasi/ institusi adalah suatu keharusan apabila organisasi ingin berkembang. Pentingnya promosi adalah sebagai *reward* dan *incentive* (ganjaran dan perangsang). Dengan adanya ganjaran dan perangsang dengan promosi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas; dan
- d) Didalam pembangunan ini organisasi-organisasi baik pemerintah maupun swasta terdorong untuk melakukan pelatihan-pelatihan bagi karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil; pengertian pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan Pelatihan meliputi dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Pendidikan dan Pelatihan tersebut bertujuan untuk:

- a) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; dan
- d) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pendidikan dan pelatihan dalam Pegawai Negeri Sipil terdiri dari dua jenis (PP No 101 Tahun 2000), yaitu diklat Pra-jabatan dan diklat dalam jabatan.

- a) Diklat Pra-jabatan merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansi; dan
- b) Diklat dalam jabatan adalah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Diklat dalam jabatan terdiri dari Diklat Kepemimpinan (Diklatpim), Diklat Fungsional, dan Diklat Teknis. Diklatpim terdiri dari Diklatpim Tingkat IV, Diklatpim Tingkat III, Diklatpim Tingkat II dan Diklatpim Tingkat I. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional. Adapun diklat teknis dilaksanakan untuk memberikan keterampilan dan atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dalam pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan dan pengetahuan yang berkenaan bidang pelayanan teknis yang bersifat umum, administrasi dan manajemen yang keberadaannya menunjang pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

Untuk membentuk aparatur yang memiliki kompetensi diperlukan diklat yang mengarah pada:

- a) Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air;
- b) Peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan/ atau kepemimpinannya; dan
- c) Peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya (Penjelasan PP Nomor 101 Tahun 2000).

Diklat diarahkan untuk mempersiapkan PNS agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf. Diklat merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan sumber daya manusia. Diklat mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi.

### 2.2 Diklat Standar Akuntansi Pemerintah berbasis Akrual

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah, pasal 4 ayat (1); pemerintah menerapkan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) berbasis Akrual. SAP Berbasis Akrual adalah SAP yang mengakui pendapatan, beban, aset, utang, dan ekuitas dalam pelaporan finansial berbasis akrual, serta mengakui pendapatan, belanja, dan pembiayaan dalam pelaporan pelaksanaan anggaran berdasarkan basis yang ditetapkan

dalam APBN/APBD. SAP berbasis akrual tercantum dalam Lampiran I PP 71 Tahun 2010.

Penerapan SAP berbasis Akrual ini serentak dimulai pada Tahun 2015, sehingga setiap pegawai yang menangani bidang keuangan dituntut untuk menguasainya. Oleh karena itu diklat ini penting untuk dilakukan agar setiap pegawai memahami sistem SAP berbasis akrual tersebut. Diklat SAP berbasis akrual bertujuan agar peserta mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan teknis penyusunan laporan keuangan berbasis akrual, seperti:

- a) Menguasai penyusunan laporan keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);
- b) Menguasai penyusunan laporan keuangan Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD);
- c) Menguasai penyusunan laporan keuangan daerah (Konsolidasian); dan
- d) Membuat analisis laporan keuangan daerah.

Kompetensi yang ingin dicapai adalah dapat memiliki keterampilan dan/ atau penguasaan keterampilan teknis dalam bidang sistem akuntansi pemerintah agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.

Penerapan diklat berbasis kompetensi, artinya penyelenggaraan diarahkan untuk mengisi kompetensi peserta sesuai yang dipersyaratkan oleh jabatannya, sehingga PNS bersangkutan wajib mengikuti diklat yang tujuan pembelajarannya membangun kompetensi tersebut. Diklat berbasis kompetensi bagi PNS tidak hanya sekedar membentuk kompetensi, akan tetapi kompetensinya harus relevan dengan tugas dan jabatannya. Dengan kata lain kompetensi secara langsung dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan jabatan.

### 2.3 Teori Evaluasi

Setiap pelaksanaan diklat selalu diikuti dengan kegiatan evaluasi, baik menyangkut hasil maupun terhadap proses pendidikan yang dilakukan. Groundlund dan Linn (2000:5) mengemukakan bahwa evaluasi adalah proses yang sistematis dalam pengumpulan data, analisis data dan interpretasi informasi untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pengajaran. Djaali dan Mulyono (2000:1) menyatakan bahwa evaluasi sebagai proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan, kemudian diambil keputusan atas obyek yang dievaluasi.

Blaine dan Sanders (2004:1) berpendapat bahwa evaluasi adalah mencari sesuatu yang berharga (*worth*). Sesuatu yang berharga tersebut, dapat berupa informasi tentang suatu program, produksi serta alternatif prosedur tertentu. Evaluasi bukanlah sesuatu yang baru dalam kehidupan manusia karena hal tersebut selalu mengiringi kehidupan seseorang. Seorang manusia yang

telah mengerjakan suatu hal, pasti akan menilai apakah yang dilakukannya tersebut telah sesuai dengan keinginannya semula. Sedangkan menurut Kaufman dan Thomas (1980: 4) evaluasi adalah suatu proses yang dilakukan untuk membantu seseorang atau alat tertentu menjadi lebih baik dari keadaan yang sebelumnya karena adanya sistem perbaikan. Pendapat ini memuat pengertian bahwa evaluasi akan memberikan data masukan yang dijadikan dasar perbaikan dari kondisi yang sudah ada.

### 2.4 Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Evaluasi dalam diklat teknis dilakukan oleh lembaga diklat yang bersangkutan dan atau instansi pembina untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan dan tingkat pencapaian kinerja penyelenggara diklat. PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS yang merupakan *regulatory policy*, mencakup antara lain: (1) Tujuan dan sasaran diklat; (2) Kurikulum; (3) Peserta; (4) Widyaiswara/ tenaga kediklatan; (5) Sarana dan prasarana; (6) Penyelenggara; (7) Metode diklat; dan (8) Jangka waktu pelaksanaan.

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan dan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis mengamanatkan bahwa diklat teknis adalah diklat yang dilaksanakan dalam rangka memberikan pengetahuan dan atau penguasaan keterampilan dibidang tugas yang terkait dengan pekerjaan PNS, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Diklat teknis dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS sebagai bagian integral dari sistem pembinaan karier dan prestasi kerja bagi PNS. Dalam pelaksanaan diklat teknis perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi terhadap program dan alumni diklat. Aspek dalam diklat teknis bisa dilihat dari: (1) Kurikulum diklat; (2) Waktu diklat; (3) Metode pembelajaran diklat; (4) Widyaiswara/ tenaga pengajar; (5) Sarana dan prasarana diklat; (6) Peserta diklat; (7) Panitia diklat; dan (8) Anggaran diklat. Dalam hal ini sesuai dengan pendapat HAR Tilaar (1997) yang mengemukakan aspek yang perlu diperhatikan dalam dalam pelatihan yaitu: (1) Aspek institusi; (2) Aspek kurikulum; (3) Aspek lamanya pendidikan; (4) Aspek tenaga kerja; (5) Aspek peserta pendidikan; (6) Aspek metode proses belajar mengajar; (7) Aspek laboratorium; dan (8) Aspek kepastakaan. Dengan memperhatikan aspek-aspek diatas, pegawai yang memiliki pendidikan formal maupun diklat diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme dan kompetensinya guna memperlancar proses pelaksanaan tugas masing-masing. Berdasarkan

pendapat diatas komponen diklat yang dievaluasi adalah kurikulum diklat, waktu diklat, metode pembelajaran diklat, widyaiswara/ tenaga pengajar, peserta diklat, sarana dan prasarana diklat, panitia diklat, dan anggaran diklat.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dimana penelitian ini lebih menekankan pada pengungkapan makna dan proses, latar belakang alami yang digunakan sebagai sumber data langsung. Penggunaan metode kualitatif pada penelitian ini untuk menganalisis evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kompetensi sumber daya aparatur di BKD Kota Magelang.

Peneliti menguji keabsahan datanya dengan melakukan ketekunan pengamatan, peneliti melakukan penelusuran beberapa dokumen ntuk memperoleh data yang obyektif dan relevan. Dokumen yang digunakan dalam penelitian adalah; 1) Dokumen Profil PNS Kota Magelang; 2) Dokumem komposisi PNS yang telah mengikuti diklat Tahun 2015; 3) Dokumen diklat teknis yang telah diselenggarakan BKD Kota Magelang Tahun 2013-2015; 4) Rencana Strategis BKD Kota Magelang Tahun 2011-2015; 5) Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Magelang Tahun 2011-2015; 6) Standar Operasional Prosedur (SOP) BKD Kota Magelang Tahun 2015; 7) Dokumen Mata Palatihan Diklat SAP berbasis Akrual; 8) Dokumen sarana dan prasarana diklat SAP berbasis akrual; dan 9) Dokumen Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) BKD Kota Magelang Tahun 2015. Untuk memeriksa kredibilitas dilakukan dengan cara memperpanjang waktu pengumpulan data, melakukan diskusi dengan informan dan teman sejawat, yaitu dengan Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan BKD Kota Magelang, melalui diskusi juga dilakukan untuk mendapatkan pandangan lain serta saran dan masukan agar data yang diperoleh semakin lengkap dan valid. Triangulasi data dilakukan dengan cara mengecek kesesuaian antara hasil wawancara, dokumen dan hasil observasi yang dilakukan peneliti selama di BKD Kota Magelang, interpretasi dan kesimpulan dengan apa yang telah diperoleh sehingga mendapatkan data yang relevan. Wawancara dilakukan secara tidak terstruktur kepada pejabat dan analis kebutuhan diklat BKD Kota Magelang, kepada pejabat DPPKD Kota Magelang serta kepada enam pegawai yang telah mengikuti SAP berbasis Akrual. Adapun dokumentasi dilakukan dengan cara mengkopi dokumen-dokumen dan foto-foto dokumentasi pelaksanaan diklat SAP berbasis Akrual. Sedangkan pengamatan/ observasi dilakukan kepada pegawai yang telah mengikuti diklat SAP berbasis akrual pada saat sedang menyusun laporan keuangan

diinstansinya masing-masing sekaligus untuk mengkonfirmasi apakah mereka benar-benar melakukan tugas dibidang keuangan. Adapun pada saat data yang terkumpul mengalami kekurangan peneliti melakukan konfirmasi ulang melalui komunikasi telepon untuk mendapatkan data yang relevan.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Evaluasi pelaksanaan diklat kompetensi sumber daya aparatur BKD Kota Magelang berdasarkan aspek-aspek diklat sebagai berikut ini:

#### 4.1 Kurikulum Diklat

Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Diklat Teknis; menyebutkan bahwa susunan kurikulum dalam setiap program diklat teknis memuat materi-materi yang berhubungan langsung dengan bidang tugas dan/ atau keterampilan teknis substantif, atau administratif serta bersifat aplikatif baik untuk memenuhi tuntutan pekerjaan teknis substantif dan pekerjaan teknis administratif. Adapun kurikulum dari diklat teknis substantif disusun oleh instansi teknis masing-masing bersama instansi teknis setelah dikoordinasikan dengan pembina diklat PNS. Penggunaan kurikulum diklat mengacu pada standar kompetensi jabatan PNS. Kurikulum merupakan seperangkat rencana dan peraturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sebelum pelaksanaan diklat, penyelenggara terlebih dahulu mengecek kurikulum, silabi dan Garis-garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) mata pelatihan jenis diklat.

Menurut Widodo (2009:31) kurikulum adalah kumpulan gagasan dan pengalaman yang ditata dalam bentuk program diklat yang disajikan dengan menggunakan metode dan media yang bertujuan meningkatkan pengetahuan kemampuan peserta diklat pada bidang kompetensi yang diharapkan dikuasai oleh peserta dan relevan dengan pekerjaannya. Pada diklat SAP berbasis akrual yang selama ini diselenggarakan oleh BKD Kota Magelang, penerapan materi praktek dan materi teori masih dirasa belum berimbang. Proporsi materi praktek diharap lebih banyak daripada materi teori. Hal ini karena dibutuhkan pengalaman-pengalaman yang nyata dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan adanya materi yang aplikatif diharapkan lebih baik dalam penyusunan laporan keuangan. Adapun materi yang diberikan dalam diklat sudah sesuai dengan tema diklat yang diselenggarakan, yaitu tentang

akuntansi berbasis akrual yang banyak memberikan materi tentang penyusunan laporan keuangan.

#### 4.2 Waktu Diklat

Pada diklat SAP berbasis akrual yang diselenggarakan BKD Kota Magelang, materi yang disampaikan dimulai dari pembukaan diklat sampai dengan penutupan diklat sebanyak 35 Jam Pelatihan (JP). Dengan masing-masing materi telah ditentukan perkiraan waktu yang diperlukan untuk tersampainya materi kepada peserta sehingga peserta mampu menyerap semua yang diberikan. Rata-rata dalam sehari memerlukan waktu selama enam jam dengan istirahat selama satu jam. Pembagian waktu ditentukan dari banyaknya materi yang diberikan. Mata pelatihan yang memerlukan teori dan praktek seperti dalam penyusunan laporan keuangan membutuhkan waktu yang lebih lama. Seperti pada mata pelatihan penyusunan laporan keuangan SKPD membutuhkan waktu 6 JP dengan perbandingan 3 JP untuk teori dan 3 JP untuk praktek. Pada pelaksanaan diklat ini penggunaan waktu secara optimal. Hal ini terlihat dari disiplinnya para widyaiswara dalam memanfaatkan waktu sampai pada batas waktu berakhir. Perpindahan dari satu materi ke materi lain juga berlangsung sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pada diklat ini berlangsung sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Tidak ada penambahan atau pun pengurangan untuk mata diklat tertentu. Untuk diklat SAP berbasis akrual dengan waktu selama enam hari dengan materi selama 35 JP sesuai dengan materi yang diberikan dan mencakup pengetahuan dan praktek penyusunan laporan keuangan.

#### 4.3 Metode Pembelajaran Diklat

Metode pendekatan yang digunakan dalam diklat SAP berbasis akrual adalah metode diklat bagi orang dewasa (andragogi) yang sesuai dengan kebutuhan praktis dan pengembangan diri peserta. Knowless (dalam Koirewoa dan Budiarmo, 2014) memberikan pengertian tentang pendidikan orang dewasa bahwa pendidikan orang dewasa adalah pengetahuan dan teknik untuk membantu orang dewasa belajar. Pembelajaran harus menekankan pada permasalahan yang dihadapi. Adapun pendekatan yang digunakan adalah melalui sebagai berikut:

- a) Ceramah. Ceramah merupakan proses pemberian materi pembelajaran dengan mempresentasikan materi yang diberikan oleh widyaiswara/ tenaga pengajar. Penyajian bahan untuk ceramah dengan bantuan audio visual, OHP, laptop dan alat bantu lainnya;
- b) Tanya jawab. Selama proses ceramah berlangsung dilakukan tanya jawab atau dapat juga dilakukan alokasi waktu khusus apabila memungkinkan.

Melalui tanya jawab didapat masukan bagi peserta maupun widyaiswara/ tenaga pengajar sehingga tujuan diklat dapat tercapai secara lebih maksimal. Dalam tanya jawab ada interaksi antara peserta diklat dengan widyaiswara/ tenaga pengajar;

- c) Studi kasus. Melalui studi kasus peserta dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dengan dihadapkan pada keadaan atau permasalahan yang sebenarnya. Peserta dihadapkan pada penyusunan laporan keuangan yang harus dibuat sesuai dengan yang telah dipelajari; dan
- d) Diskusi. Diskusi merupakan metode pembelajaran dengan cara melakukan pembahasan dalam satu kelompok terhadap materi yang diberikan. Diskusi dilakukan setelah dilakukan penyusunan laporan kemudian didiskusikan hasil dari penyusunan sehingga diketahui di mana kendala yang masih menghambat dalam penyusunan tersebut (Knowless dalam Koirewoa dan Budiarmo, 2014).

Metode ini sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan diri peserta diklat yang telah memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Metode diklat bagi orang dewasa harus memenuhi syarat, antara lain sebagai berikut:

- a) Sesuai dengan kebutuhan praktis dan pengembangan diri peserta;
- b) Interaktif antara peserta dengan widyaiswara dan antar peserta; dan
- c) Berlangsung dalam suasana belajar yang bebas, dinamis dan fleksibel (Koirewoa dan Budiarmo, 2014).

Jadi metode diklat yang digunakan dalam diklat SAP berbasis akrual sudah sesuai dengan pendekatan pembelajaran orang dewasa dengan pendekatan andragogi, dengan menggabungkan metode ceramah, tanya jawab, studi kasus dan diskusi.

#### 4.4 Widyaiswara/ Tenaga Pengajar

Widyaiswara menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil; adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/ atau melatih PNS pada lembaga diklat pemerintah. Untuk diklat SAP berbasis akrual, dalam materi yang sifatnya substantif widyaiswara/ tenaga pengajar harus memiliki pendidikan yang sesuai dengan materi yang didiklatkan dan mempunyai kemampuan dibidang keuangan. Widyaiswara/ tenaga pengajar sebagai fasilitator harus dapat melayani peserta diklat dengan baik. Hal tersebut terlihat pada sistem pembelajaran yang menggunakan sistem diskusi, peran widyaiswara/ tenaga pengajar sangat menentukan jalannya diskusi diskusi karena

harus dapat memfasilitasi jalannya diklat. penyampaian materi selama diklat SAP berbasis akruar menunjukkan bahwa widyaiswara/ tenaga pengajar cukup berkompeten. Widyaiswara/ tenaga pengajar menguasai materi yang diajarkan, mampu melakukan komunikasi dan berinteraksi dengan peserta diklat secara efektif. Dalam kegiatan pembelajaran mampu bekerjasama dengan peserta diklat dan mampu dalam menggunakan media dan sarana pelatihan secara efektif. Hal ini merujuk pada pendapat Nasrul (2009) menjelaskan bahwa hal-hal yang patut dievaluasi dari fasilitator/ pengajar antara lain penguasaan dan kemampuan penggunaan metode diklat, penguasaan dan pemahaman terhadap materi diklat, kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta secara efektif dan kemampuan penggunaan media dan sarana diklat secara efektif. Namun begitu, masih ada tenaga pengajar yang belum optimal dalam menyampaikan materi diklat.

#### 4.5 Peserta Diklat

Peserta yang mengikuti diklat kompetensi teknis SAP berbasis akruar yang diselenggarakan oleh BKD Kota Magelang adalah pegawai yang mempunyai tugas pokok sesuai dengan materi yang didiklatkan. Yaitu PNS yang bekerja dibagian keuangan seperti bendahara, kasubag keuangan, ataupun verifikator keuangan dan fungsional umum yang bekerja di subbagian keuangan. Pemilihan peserta ini dimaksudkan agar setelah diklat berakhir dapat dimanfaatkan potensi mereka dalam pekerjaan sehari-hari dalam meningkatkan kinerja instansi. Pemilihan peserta ini memang dipersiapkan untuk memenuhi persyaratan kompetensi guna memantapkan tugas-tugas pekerjaan yang terkait dengan keuangan seperti laporan penyusunan keuangan. Pemilihan ini bersifat selektif dan merupakan penugasan untuk pengembangan karir yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan pendapat Ritonga (dalam Halim & Kusufi, 2012) bahwa perlunya dukungan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional dalam pengelolaan keuangan. Hal ini karena penyiapan dan penyusunan laporan keuangan membutuhkan sumber daya manusia yang menguasai akuntansi pemerintahan. Selain itu Simanjuntak (2010) menjelaskan bahwa kebutuhan sumber daya manusia lebih terasa dengan semakin kuatnya upaya untuk menerapkan akuntansi pemerintah berbasis akruar. Sehingga pemerintah menyusun perencanaan sumber daya manusia dibidang akuntansi pemerintah. Untuk itu perlunya ketepatan terhadap sasaran peserta diklat, yang diperkuat dengan aturan keikutsertaan peserta diklat oleh penyelenggara diklat dan komitmen pimpinan dalam pengiriman peserta diklat. Namun apabila ditelusuri lebih jauh, masih terdapat beberapa peserta yang bukan dari bidang keuangan, kesehariannya memang tidak menangani

bidang tersebut. Jadi, masih ada unsur yang belum terpenuhi dari sasaran peserta diklat.

#### 4.6 Sarana dan Prasarana Diklat

Sarana diklat yang disiapkan disesuaikan dengan tujuan, sasaran program dan materi diklat, begitu pun prasarana diklat. Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor penunjang dalam pencapaian keberhasilan proses pelaksanaan diklat. Salah satu penilaian diklat adalah prasarana yang mendukung apakah memenuhi syarat atau tidak untuk terlaksananya diklat. Sesuai dengan PP 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan PNS; sarana dan prasarana diklat telah terstandarisasi. Artinya penyelenggara diklat dalam pelaksanaan diklat harus memenuhi standar kelengkapan sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana dalam pembelajaran diklat yang diadakan BKD Kota Magelang sudah cukup memenuhi standar kelayakan untuk melakukan pembelajaran yang kondusif. Sarana merupakan segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan, sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses. Selama ini penyelenggaraan diklat dilakukan di hotel-hotel yang ada di Kota Magelang. Hal ini dilakukan karena BKD belum memiliki gedung/ balai diklat tersendiri. Standar ruang yang digunakan disesuaikan dengan jumlah peserta diklat dan metode diklat yang digunakan. Untuk diklat SAP berbasis akruar dalam satu *batch* terdiri dari maksimal 20 peserta maka besar kecilnya ruangan yang digunakan juga disesuaikan. Begitu juga dengan penataan ruang, berapa jumlah proyektor yang digunakan, soundsystem yang baik, meja kursi yang tersedia juga disesuaikan dengan kenyamanan peserta. Selain hal tersebut juga diperhatikan berkaitan dengan dekorasi kelas, suhu ruangan (penggunaan AC ruangan) dan pencahayaan ruang. Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta diklat menunjukkan bahwa peserta cukup puas dengan sarana dan prasarana diklat.

#### 4.7 Panitia Diklat

Penyelenggara diklat kompetensi sumber daya aparatur adalah BKD Kota Magelang. Pelaksanaan diklat selalu dibentuk kepengurusan/ panitia penyelenggara. Panitia penyelenggara mempunyai peran dalam kelancaran pelaksanaan diklat. Tidak hanya pada saat dilaksanakannya diklat, akan tetapi dimulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi diklat. Jadi penyelenggara diklat dalam memberikan pelayanan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan diklat. Sebaik apapun desain program diklat, selengkap apapun informasi yang diberikan, semewah apapun prasarana yang disediakan pada akhirnya tetap peranan petugas penyelenggara

diklat yang berhadapan langsung dengan peserta. Pelayanan dari panitia penyelenggara diklat tentunya yang mampu memuaskan peserta diklat. Terjalin komunikasi yang efektif antara panitia diklat dengan peserta diklat maupun widyaiswara. Panitia memberikan informasi seputar kegiatan yang dilaksanakan selama diklat. Materi/ modul yang diperlukan diklat sudah tersedia sehingga peserta tinggal menggunakannya. Jadi panitia diklat telah memberikan informasi yang jelas tentang penyelenggaraan diklat dan memberikan pelayanan yang baik kepada peserta diklat.

#### 4.8 Anggaran Diklat

Kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan diklat tidak lepas dari tersedianya anggaran yang memadai untuk mendukung berbagai aktivitas. Anggaran merupakan perencanaan keuangan untuk masa depan yang pada umumnya mencakup jangka waktu satu tahun dan dinyatakan dalam satuan moneter (Mahsun, 2006). Anggaran merupakan salah satu daya dukung dari proses penyelenggaraan diklat. Berkaitan dengan anggaran, semua pelaksanaan kegiatan diklat melewati tahap perencanaan yang dilakukan melalui analisis kebutuhan diklat pada tahun sebelumnya. Dari analisis kebutuhan diklat akan diketahui diklat apa saja yang akan dilaksanakan, berapa kali diklat akan dilaksanakan, jumlah peserta yang mengikuti diklat dan sarana prasarana yang dibutuhkan. Hal inilah yang digunakan sebagai dasar untuk menghitung anggaran yang diperlukan. Anggaran penyelenggaraan diklat seluruhnya berasal dari BKD Kota Magelang. Berdasarkan laporan keterangan pertanggungjawaban (LKPD) BKD Kota Magelang Tahun 2015 anggaran pelaksanaan diklat mempunyai sisa lebih. Sehingga anggaran diklat di BKD Kota Magelang sudah sesuai dengan anggaran yang disediakan dan tidak menjadi kendala dalam penyelenggaraan diklat. Hal ini dapat dilihat bahwa ketersediaan anggaran untuk pelaksanaan diklat sudah memadai.

### 5. Kesimpulan

Kesimpulan dan saran dari evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kompetensi sumber daya aparatur adalah sebagai berikut:

a) Kurikulum diklat kompetensi sumber daya aparatur mengacu pada kurikulum Badan Diklat Propinsi Jawa Tengah. Namun demikian materi yang disajikan lebih banyak teori daripada materi praktis, sehingga belum sepenuhnya ideal untuk membekali peserta diklat dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk mengaplikasikan ilmu dalam pekerjaan sehari-hari. Untuk itu perlu dilakukan *assessment* terhadap kurikulum diklat, sehingga BKD Kota Magelang sebagai

penyelenggara dapat memperbanyak materi praktik daripada materi teoritis, sehingga ilmu pengetahuan yang diserap dapat langsung diaplikasikan oleh peserta diklat di instansinya masing-masing;

- b) Waktu pelaksanaan diklat sudah sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, yakni selama enam hari mulai 08.00-15.30 WIB dengan jumlah mata pelatihan sebanyak 35 JP;
- c) Metode pembelajaran yang digunakan dalam diklat menggunakan pendekatan andragogi dengan mendasarkan pada kepentingan peserta diklat, sehingga terjadi interaksi antara widyaiswara/tenaga pengajar dengan peserta diklat dan antar peserta diklat;
- d) Mayoritas widyaiswara/ tenaga pengajar yang menyampaikan materi dalam diklat sudah memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan materi yang diajarkan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta diklat. Namun begitu, perlu peningkatan kemampuan widyaiswara/ tenaga pengajar dalam menyajikan materi diklat serta dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta diklat dan perlu dilakukan seleksi terhadap widyaiswara/ tenaga pengajar;
- e) Sasaran peserta diklat adalah pegawai yang bekerja di bidang keuangan atau pegawai yang dikader untuk jabatan tersebut. Namun begitu masih ada pegawai yang tidak sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Dalam hal ini, penyelenggara diklat, yaitu BKD Kota Magelang perlu menegakkan dan mempertegas rekrutmen peserta diklat sesuai dengan aturan yang telah dibuat, sehingga berani untuk menolak peserta yang tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan;
- f) Sarana dan prasaran diklat sudah terpenuhi dan cukup memadai dalam menunjang proses pelaksanaan diklat;
- g) Panitia diklat mendapat apresiasi yang baik dari peserta diklat, baik dalam memberikan informasi yang diperlukan sebelum diklat berlangsung maupun dalam memberikan pelayanan selama diklat berlangsung; dan
- h) Anggaran yang dibutuhkan dalam diklat sudah sesuai dengan analisis kebutuhan diklat dan anggaran diklat tidak menjadi kendala dalam pelaksanaan diklat kompetensi.

### Daftar Pustaka

Blaine, Worten B., Sanders, James R., & Fitzpatrick, Jodi L. (2004). *Program Evaluation Alternatives Approach and Practical Guidelines*. Boston: Pearson Education Inc.

- Djaali dan Mulyono, Puji. (2000). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PPs UNJ.
- Groundlund, Norman E. Dan Robert L. Linn, 2000. *Measurement and Evaluation in Teaching*. New York: McMilan Publishing Co.
- Halim, Abdul., & Kusufi, Syam. (2012). *Teori Konsep dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik, dari Anggaran hingga Laporan Keuangan, dari Pemerintah Hingga Tempat Ibadah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jacobs, Lynette., & De Wet, Corene. (2013). Evaluation of the Vocational Education Orientation Programme (VEOP) at a University in South Africa. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, Vol 14 (4), pp. 1-22.
- Kaufman, R., & S, Thomas. (1980). *Evaluation Without Fear*. New York: New Viewpoints Division, Franklin Watts.
- Koirewoa., dan Budiarmo. (2014). *Modul Diklat Analisis Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan PNS*. Jakarta: Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFPE.
- Mangkuprawira, Tb Syafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Strategik. Edisi kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasrul, M. (2009). *Evaluasi Program Pelatihan*. Dapat diakses pada [www.bdkjakarta.kemenag.go.id/file/media/ForumEvaluasiProgramPelatihan/](http://www.bdkjakarta.kemenag.go.id/file/media/ForumEvaluasiProgramPelatihan/) [Diakses 16 November 2016].
- Notoatmodjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cet. Ketiga*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan dan Penyelenggaraan Diklat Teknis.
- Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah (SAP).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS.
- Simanjuntak, Binsar H. (2010). *Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual di Sektor Pemerintahan di Indonesia*. Disampaikan pada Kongres XI IAI di Jakarta, 9 Desember 2010.
- Sukardi. (2014). *Evaluasi Program Kependidikan dan Keahlian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tayibnaps, F.Y. (2000). *Evaluasi Program*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. (2014). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Edisi Kedua*. Jakarta: Pranamedia Group.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Widodo, Eko Suparno. (2009). *Pengembangan SDM Berkualitas*. Jakarta: Badan kepegawaian Negara.