

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

**Mulyaningsih<sup>1</sup>**

### **Abstract**

*This paper analyzes the evaluation of the implementation of education and training (training) the competence of government personnel resources Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Magelang. This study used a qualitative method with descriptive approach. The purpose of this study was to evaluate aspects of competency training. The training components that are evaluated are training curriculum, length of training, training methods, trainers, training participants, training infrastructure and training committee organized by BKD Kota Magelang. This study shows that the implementation of competency training has been going well and in accordance with the specified criteria even though there are still some obstacles.*

**Keywords: Education and Training, Aparaturs Resource, Evaluation**

### **Abstrak**

*Tulisan ini menganalisis evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) kompetensi sumber daya aparatur yang diselenggarakan oleh BKD Kota Magelang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Tujuan dari penelitian ini untuk mengevaluasi aspek-aspek diklat kompetensi. Adapun komponen diklat yang dievaluasi adalah kurikulum diklat, lamanya diklat, metode diklat, widyaiswara, peserta diklat, sarana dan prasarana diklat dan panitia diklat yang diselenggarakan oleh BKD Kota Magelang. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat kompetensi telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan meskipun masih terdapat beberapa kendala.*

**Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Sumber Daya Aparatur, Evaluasi**

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, sehingga diperlukan sumber daya yang berkualitas. Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam lajunya pembangunan, menjadikan semakin besarnya perhatian terhadap pentingnya 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 pemerintahan dan

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya

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 pemerintah 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. Keith Davis dan Werther W.B 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 dilaksanakan adalah diklat Sistem Akuntansi Pemerintah (SAP) berbasis Akrual. 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, lamanya pelaksanaan diklat, metode diklat, peserta diklat, pengajar atau widyaiswara, sarana dan prasarana diklat dan penitia diklat. Evaluasi terhadap kurikulum diklat juga menjadi penting karena hal ini dapat

menjadikan penyelenggara ataupun pembuat kurikulum mengetahui akan kekurangan dari kurikulum tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Jacob dan Wet (2013) dalam jurnalnya *Evaluation of the 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 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 Spaulding (Sukardi, 2014:3) yang mengatakan *"program evaluation is conducted for decision making purpose"*.

Pendidikan dan pelatihan merupakan investasi di dalam diri aparatur yang nantinya siap dipergunakan apabila diperlukan baik dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, 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.

### **Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil**

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:

1. Sumber daya manusia menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam jabatan tersebut.
2. Kemajuan ilmu teknologi tentu akan mempengaruhi organisasi/instansi, sehingga kompetensi yang dulu belum diperlukan sekarang diperlukan.
3. 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 kerja seseorang.
4. Di dalam pembangunan ini organisasi-organisasi baik pemerintah maupun swasta terpanggil untuk melakukan pelatihan-pelatihan bagi

karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS, 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:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan 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.

1. Diklat yang pertama adalah diklat prajabatan. Merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Diklat prajabatan terdiri dari diklat pra-jabatan untuk pengangkatan Golongan I, Golongan II dan Golongan III.
2. Diklat yang kedua adalah diklat dalam jabatan, adalah suatu pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan ketrampilan. Diklat dalam jabatan terdiri dari pertama Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) yang terdiri dari Diklatpim Tingkat IV, Diklatpim Tingkat III, Diklatpim Tingkat II dan Diklatpim Tingkat I. Kedua Diklat Fungsional, dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional. Ketiga adalah Diklat Teknis dilaksanakan untuk memberikan ketrampilan dan atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan dan pengetahuan yang berkenaan bidang pelayanan teknis yang bersifat umum, administratif 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

- c. Peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya (penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil).

Diklat diarahkan untuk mempersiapkan PNS agar memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan dan kebutuhan organisasi, termasuk pengadaan kader pimpinan dan staf. Diklat meliputi dua fungsi sekaligus, fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa diklat merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan sumber daya manusia. Diklat mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi.

### **Diklat Sistem Akuntansi Pemerintah berbasis Akrua**

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

Penerapan SAP berbasis Akrua ini serentak dimulai pada tahun 2015 sehingga setiap pegawai yang menangani bidang keuangan dituntut untuk menguasainya. Maka dilakukan diklat yang berkaitan dengan sistem ini. Diklat SAP berbasis Akrua bertujuan agar peserta mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan teknis penyusunan laporan keuangan berbasis akrua, seperti:

1. Menguasai penyusunan laporan keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)
2. Menguasai penyusunan laporan keuangan Pejabat Pengelolaan Keuangan Daerah (PPKD)
3. Menguasai penyusunan laporan keuangan daerah (Konsolidasian)
4. 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 diklat 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.

### **Evaluasi**

Setiap pelaksanaan pendidikan 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.

### **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; (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 di bidang 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) tujuan dan

sasaran diklat; (2) peserta diklat; (3) kurikulum diklat teknis; (4) metode pembelajaran; (5) widyaiswara; (6) sarana dan prasarana diklat.

Hal ini sesuai dengan pendapat HAR Tilaar (1997) yang mengemukakan aspek yang perlu diperhatikan dalam pelatihan yaitu, (1) Aspek institusi; (2) Aspek kurikulum; (3) Aspek lamanya pendidikan; (4) Aspek tenaga pengajar ; (5) Aspek peserta pendidikan; (6) Aspek metode proses belajar mengajar; (7) Aspek laboratorium dan; (8) Aspek kepastakaan. Dengan memperhatikan aspek-aspek di atas, pegawai yang memiliki pendidikan formal maupun diklat diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme dan kompetensinya guna memperlancar proses pelaksanaan tugas masing-masing.

Dari pendapat di atas komponen diklat yang dievaluasi adalah kurikulum diklat, lamanya diklat, metode diklat, widyaiswara, peserta diklat, sarana dan prasarana diklat dan panitia diklat.

### **Pembahasan Kurikulum Diklat**

Berdasarkan Peraturan Kepala LAN 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.

### **Lamanya 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 6 (enam) jam dengan istirahat selama 1 (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 6 (enam) hari dengan materi selama 35 JP sesuai dengan materi yang diberikan dan mencakup pengetahuan dan praktek penyusunan laporan keuangan. Namun yang perlu diperhatikan adalah lamanya waktu pemberian materi praktek dan teori yang sama perlu adanya perubahan. Diharap materi praktik mendapat waktu yang lebih lama dibanding materi teori.

### **Metode 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 (1997) 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.

1. Ceramah. Ceramah oleh widyaiswara atau tenaga kediklatan lainnya. Penyajian bahan untuk ceramah dengan bantuan audio visual, OHP, laptop dan alat bantu lainnya.
2. Tanya jawab. Tanya jawab dilakukan selama proses ceramah berlangsung, atau dapat dilakukan alokasi waktu khusus apabila memungkinkan.

3. Studi kasus. Peserta dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dengan dihadapkan pada keadaan yang sebenarnya/permasalahan yang sebenarnya.
4. Diskusi. Melakukan pembahasan dalam satu kelompok terhadap materi yang diberikan.

Metode ini sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan diri peserta diklat yang telah memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Metode diklat bagi orang dewasa harus :

1. Sesuai dengan kebutuhan praktis dan pengembangan diri peserta
2. Interaktif antara peserta dengan widyaiswara dan antar peserta
3. Berlangsung dalam suasana belajar yang bebas, dinamis dan fleksibel (Koirewoa dan Budiarmo, 2014:28)

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

### **Widyaiswara**

Widyaiswara menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS 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 Akruar, dalam materi yang sifatnya substantif kompetensi widyaiswara harus memiliki pendidikan yang sesuai dengan materi yang didiklatkan dan mempunyai kemampuan di bidang keuangan. Widyaiswara sebagai fasilitator harus dapat melayani peserta diklat dengan baik. Hal tersebut terlihat pada sistem pembelajaran yang menggunakan sistem diskusi, peran widyaiswara sangat menentukan jalannya diskusi karena harus dapat memfasilitasi jalannya diklat. Penyampaian materi diklat oleh widyaiswara pada diklat SAP berbasis Akruar telah menunjukkan bahwa widyaiswara mempunyai kompetensi yang baik. Widyaiswara menguasai materi yang diajarkan, mampu melakukan komunikasi dan interaksi dengan peserta diklat dengan efektif. Dalam kegiatan pembelajaran mampu bekerjasama dengan peserta diklat dan mempunyai kemampuan penggunaan media dan sarana pelatihan secara efektif. Hal ini merujuk pada pendapat Nasrul (2009:42) yang menjelaskan bahwa hal-hal yang patut dievaluasi dari fasilitator/pengajar antara lain penguasaan dan kemampuan penggunaan metode diklat, penguasaan dan pemahaman terhadap materi pelatihan, kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta secara efektif dan kemampuan penggunaan media dan sarana diklat secara efektif.

### **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 di bagian 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 (2012) bahwa perlunya dukungan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional dalam pengelolaan keuangan. Hal ini karena penyusunan dan penyusunan laporan keuangan membutuhkan sumber daya manusia yang menguasai akuntansi pemerintahan. Selain itu Simanjuntak dan Bastian (2010) menjelaskan bahwa kebutuhan sumber daya manusia lebih terasa dengan semakin kuatnya upaya untuk menerapkan akuntansi pemerintah berbasis akrual. 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.

### **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 Akrual 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. Penilaian peserta terhadap sarana dan prasarana menunjukkan bahwa peserta cukup puas dengan sarana dan prasarana yang tersedia.

### **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 disain 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.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan diklat kompetensi sumber daya aparatur yang diselenggarakan oleh BKD Kota Magelang telah sesuai dengan aspek-aspek pendidikan dan pelatihan meskipun masih menemui sedikit kendala. Pada aspek kurikulum proporsi antara materi teori dengan materi praktik untuk diperbanyak materi praktik sehingga peserta diklat dapat mengaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari. Kemudian dari aspek peserta, masih ada ketidaksesuaian antara jabatan (tugas pekerjaan sehari-hari) peserta dengan materi diklat yang diikutinya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Blaine, Worten B., James R Sanders dan Jodi L. Fitzpatrick, 2004. *Program Evaluation Alternatives Approach and Practical Guidelines*. Boston: Pearson Education Inc.
- Djaali dan Puji Mulyono, 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.
- Jacobs, Lynette and De Wet, Corene, 2013. "Journal: 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 No 4 (2013)
- Kaufman, R., & Thomas, S, 1980. *Evaluation without Fear*. New York: New Viewpoints.
- Koirewoa dan Budiarmo, 2014. *Modul Diklat Analisis Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan PNS*. Jakarta: Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.
- Mangkuprawira, Tb Syafri, 2011. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasrul, M, 2009. Evaluasi Program Pelatihan. (Online). Tersedia: <http://www.google.com>[forum evaluasi program pelatihan]. (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
- Ritonga, Rahmansyah. *Kas Basis Vs Akrual Basis*. Widyaiswara BDK. Medan.
- Simanjuntak, Binsar H., 2010. Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual di Sektor Pemerintahan di Indonesia, Disampaikan Pada Kongres XI IAI.
- Sukardi, 2014. *Evaluasi Program Kependidikan dan Keahlian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tayibnapi, F.Y, 2000. *Evaluasi Program*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah, 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Edisi kedua. Jakarta: Pranamedia Group.
- Tilaar, H.A.R, 1997. *Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi: Visi, Misi, dan Aksi Program Pendidikan dan Pelatihan menuju 2020*. Jakarta: Gramedia.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.