

ANALISIS PENGARUH DESAIN PROGRAM DIKLAT BENDAHARA PENGELUARAN (DTSS) TERHADAP KOMPETENSI BENDAHARA PENGELUARAN

Budi Susilo

Balai Diklat Keuangan Medan

budibarasusilo@gmail.com

ABSTRACT

The objective of post-evaluation Treasurer Training in 2015 is to analyze the influence of Treasurer Training programme design to the competency of treasurers which contribute to bettermen of their duties and tasks as treasurer, furthermore, to analyze the subject of Treasurer Training which need to refined.

This post-evaluation research respondents are alumni, alumni's superiors, and alumni's peers of Treasurer Training in the first semester of 2015. This research utilizes interview and disseminates questionnaires to alumni, superiors, and peers. Data processing is carried out using descriptive statistics with SPSS and Microsoft Excel. The research output including three competences show that score of knowledge competence is 4.53 (very good), score of skills is 4.54 (very good) and attitude is 4.52 (very good). The result of Chi-Square test shows that there is no difference in competence evaluation by alumni, superiors, and peers so it is considered objective.

Keyword: *treasurer competency, treasurer training, post-evaluation.*

ABSTRAK

Kegiatan Evaluasi Pascadiklat Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) Tahun Anggaran 2015 dilaksanakan dengan tujuan menganalisis pengaruh desain program Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) terhadap kompetensi alumni diklat yang memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai bendahara serta untuk menganalisis aspek-aspek dari program Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) yang perlu dilakukan penyempurnaan.

Subjek evaluasi pascadiklat ini adalah alumni, atasan alumni dan rekan sejawat alumni dari Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) Semester I Tahun Anggaran 2015 sebagai responden. Penelitian ini menggunakan metode *survey* melalui dua cara yaitu penyebaran kuisisioner dan wawancara. Pengolahan data dilakukan berdasarkan statistik deskriptif dengan SPSS dan Microsoft Excel. Hasil penelitian terhadap tiga aspek kompetensi memperoleh hasil kompetensi pengetahuan skor 4,53 (sangat baik) keterampilan skor 4,54 (sangat baik) dan sikap/perilaku skor 4,52 (sangat baik). Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa penilaian kompetensi yang diberikan alumni, atasan alumni, dan rekan sejawat alumni tidak terdapat perbedaan sehingga penilaian dianggap objektif.

Kata kunci: kompetensi bendahara, Diklat Bendahara, evaluasi pascadiklat.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan dari suatu pendidikan dan pelatihan (diklat) bukan hanya dilihat dari capaian hasil belajar yang diperoleh oleh peserta diklat, namun keberhasilan pelaksanaan diklat dinilai juga dari seberapa besar kompetensi yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan perubahan sikap peserta diklat yang terbukti

menunjang kinerja ditempat kerja. Upaya untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap kompetensi yang berpengaruh pada kinerja di tempat kerja dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi pascadiklat.

Evaluasi pascadiklat merupakan salah satu kegiatan dari suatu tahapan evaluasi untuk mengetahui apakah diklat benar-benar mampu

membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja institusi selaku pengguna jasa diklat. Bagi penyelenggara diklat evaluasi pascadiklat berguna untuk umpan balik (*feedback*) bagi pelaksanaan diklat di masa yang akan datang. Hasil evaluasi pascadiklat diharapkan dapat memberikan dorongan bagi seluruh komponen organisasi penyelenggara diklat untuk lebih bertanggung jawab terhadap kualitas diklat secara keseluruhan, baik dalam hal proses diklat (program diklat) maupun output diklat (alumni diklat). Evaluasi pascadiklat juga diharapkan dapat menghasilkan masukan-masukan untuk penyempurnaan aspek-aspek diklat antara lain kurikulum, bahan ajar, pengajar, sarana dan prasarana, serta metode pembelajaran.

Menyadari betapa pentingnya evaluasi pascadiklat bagi penyempurnaan diklat di masa yang akan datang, Balai Diklat Keuangan Medan pada tahun anggaran 2015 melakukan evaluasi pascadiklat, salah satu di antaranya adalah Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS). Pemilihan diklat ini didasarkan beberapa hal berikut:

1. Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) merupakan salah satu diklat yang dilaksanakan oleh Balai Diklat Keuangan Medan yang memiliki jumlah peminat cukup besar;
2. Seluruh instansi pemerintahan (Kementerian Keuangan ataupun Kementerian/Lembaga Pemerintah lainnya) membutuhkan pegawai yang bertugas sebagai Bendahara Pengeluaran;
3. Peminat Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) sangat besar dan relatif konsisten dari tahun ke tahun;
4. Besarnya jumlah peminat Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) dianggap sebagai indikasi bahwa Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) merupakan diklat yang sangat dibutuhkan bagi unit pengguna yang terkait, baik Kementerian Keuangan maupun Kementerian/Lembaga pemerintah lainnya, secara administratif maupun substantif, sehingga diasumsikan diklat tersebut mampu merepresentasikan program diklat terbaik yang diselenggarakan.

2. REVIEW LITERATUR

2.1 Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut Notoatmodjo (1992, 4-5) adalah upaya untuk pengembangan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Diklat merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soekijo (1999, 4) bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir, dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

Menurut Pandodjo dan Husman (1998, 4), pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan, sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan. Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin (Handoko, 1995, 104). Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh ketrampilan operasional sistematis. Menurut Wijaya (1995, 5), pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan, dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan. Keberhasilan pencapaian sasaran program diklat menurut Nasution (1994, 76) adalah sebagai berikut:

1. mempunyai sasaran yang jelas dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai;
2. diberikan oleh tenaga pengajar yang mampu untuk menyampaikan ilmunya, serta mampu memotivasi peserta program diklat;
3. materi yang disampaikan secara mendalam

sehingga mampu merubah sikap dan meningkatkan prestasi karyawan;

4. materi sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta;
5. menggunakan metode yang tepat guna, misalnya: kelompok diskusi untuk sasaran tertentu, meningkatkan keterlibatan aktif peserta sehingga mereka bukan sebagai pendengar belaka;
6. disertai dengan metode penilaian sejauh mana sasaran program dapat tercapai, hal ini demi prestasi dan produktivitas karyawan.

Efisiensi dan efektivitas pelatihan dalam kaitan dengan peningkatan produktivitas karyawan menurut Nasution (1994:70) dapat dicapai melalui peningkatan:

1. pengetahuan karyawan;
2. keahlian karyawan;
3. sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.2 Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Evaluasi diklat (BPPK, 2011, 2) adalah kegiatan penilaian atas hasil belajar peserta diklat, kurikulum diklat, pengajar diklat, pelaksanaan diklat dan pascadiklat. Tahapan dalam evaluasi program adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi pradiklat (*Pre-Training Evaluation*), dilakukan sebelum diklat dilaksanakan
2. Evaluasi selama diklat (*In-Training Evaluation*), dilakukan pada saat diklat berlangsung
3. Evaluasi pascadiklat (*Post-Training Evaluation*), dilaksanakan setelah peserta diklat kembali ke unit pengguna, untuk

mengetahui sejauh mana penerapan hasil diklat dalam pekerjaan.

Definisi tentang evaluasi pendidikan dapat dituangkan dalam bentuk bagan Gambar 1.

Dari pengertian di atas, maka ada empat (4) unsur pokok yang terdapat dalam evaluasi pascadiklat (Purwanto dan Atwi Suparman, 1999, 9), yaitu:

1. Penerapan prosedur ilmiah, artinya evaluasi selalu menerapkan prosedur ilmiah;
2. Pengumpulan informasi yang valid dan reliabel, artinya evaluasi berusaha mengumpulkan informasi atau data yang benar-benar sah dan handal dengan menggunakan instrumen, seperti tes, kuesioner, wawancara dan pengamatan;
3. Pembuatan keputusan, artinya hasil evaluasi adalah informasi yang berguna untuk melakukan pengambilan keputusan;
4. Program pendidikan dan pelatihan, artinya evaluasi selalu diarahkan kepada suatu *objek* dalam sistem diklat.

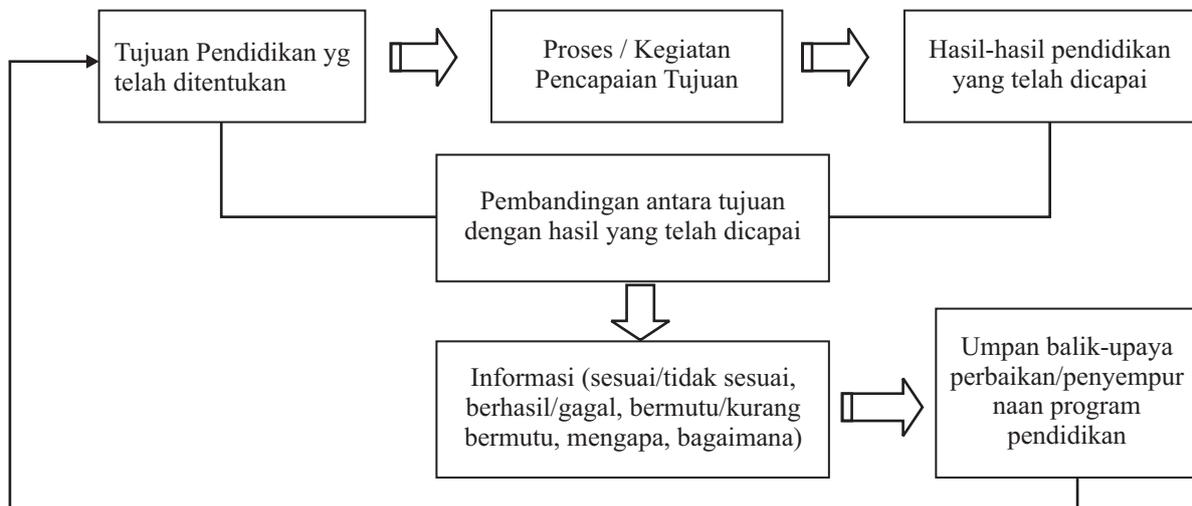
2.3 Model Evaluasi Kirkpatrick

Merupakan model evaluasi pelatihan yang dikembangkan pertama kali oleh Donald L. Kirkpatrick dengan menggunakan empat level dalam mengkategorikan hasil-hasil pelatihan, yaitu *Reaction, Learning, Behavior, dan Result*.

Level 1: *Reaction*

Level ini yang dinilai adalah reaksi peserta terhadap program pelatihan itu sendiri. Kirkpatrick pada dasarnya menyebut reaksi sebagai seberapa senang atau puas peserta

Gambar 1. Bagan Evaluasi Pendidikan



terhadap program itu sendiri.

Level 2: *Learning*

Level ini untuk mengetahui indikator peningkatan pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang didapatkan peserta setelah mengikuti pelatihan, termasuk untuk mengukur pencapaian tujuan diklat dari para peserta. Idealnya ukuran yang digunakan bersifat objektif dan kuantitatif.

Level 3: *Behavior*

Level ini untuk mengetahui apakah peningkatan pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang didapatkan dalam pelatihan diterapkan ke dalam pekerjaan atau sejauh mana perubahan dalam perilaku terjadi sebagai akibat dari mengikuti program pelatihan ketika peserta kembali bekerja. Umumnya pengukuran pada level ini dilaksanakan 3 sampai dengan 6 bulan setelah program pelatihan selesai.

Level 4: *Results*

Pengukuran pada level ini dimaksudkan untuk menyediakan informasi mengenai pengaruh pelatihan terhadap tujuan dan sasaran organisasi dalam skala yang lebih luas.

Evaluasi pascadiklat dalam penelitian ini hanya mengukur level 3: *Behavior* dari 4 model evaluasi Kirkpatrick.

Evaluasi ini dilakukan untuk menilai prestasi kerja peserta setelah pendidikan dan pelatihan apakah ada perubahan signifikan dalam sikap. Untuk menilai suatu program latihan, dalam hubungannya dengan adanya perubahan tingkah laku dari para peserta, ada beberapa pedoman yang digunakan yaitu:

1. Mengadakan penilaian secara sistematis dengan membandingkan pelaksanaan pekerjaan sebelum dan sesudah mengikuti latihan.
2. Penilaian pelaksanaan dilakukan oleh satu atau beberapa pihak yaitu:
 - a. Orang yang mengikuti pelatihan;
 - b. Atasan yang mengikuti pelatihan;
 - c. Bawahan pengikut pelatihan;
 - d. Teman-teman atau orang lain yang faham mengenai cara pelaksanaan pekerjaan.
3. Penilai latihan, dilakukan setelah pelaksanaan pelatihan, dengan cara memberi kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan apa yang telah dipelajarinya setelah mengikuti pelatihan, apakah ada perubahan sikap dan perilakunya.

2.4 Kompetensi

Menurut Yodhia Antariksa (2007), secara umum, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi. Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Tipe kedua sering disebut *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk-beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni.

2.5 Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS)

Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap bendahara pengeluaran/calon bendahara pengeluaran sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kompetensi yang diharapkan melalui diklat ini adalah bendahara pengeluaran/calon bendahara pengeluaran mampu mengelola keuangan negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan kurikuler umum Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) adalah peserta mampu melaksanakan tugas pokok bendahara pengeluaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan kurikuler khususnya adalah peserta mampu:

1. melaksanakan pengelolaan uang persediaan;
2. melaksanakan pengujian dan pembayaran tagihan;
3. melaksanakan perpajakan bendahara pengeluaran;
4. menyusun pembukuan dan pelaporan bendahara pengeluaran;
5. menjelaskan pertanggungjawaban bendahara pengeluaran;
6. melaksanakan aplikasi bendahara pengeluaran;
7. memahami sistem penerimaan dan pengeluaran negara;

8. memahami etika profesi bendahara.

Mata pelajaran yang diajarkan pada Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) meliputi mata pelajaran pokok, mata pelajaran penunjang, ceramah, dan ujian dengan rincian sebagai berikut:

- a. Mata Pelajaran Pokok
 - 1) Pengelolaan Uang Persediaan;
 - 2) Pengujian dan Pembayaran Tagihan;
 - 3) Perpajakan Bendahara Pengeluaran;
 - 4) Pembukuan dan Pelaporan Bendahara Pengeluaran;
 - 5) Pertanggungjawaban Bendahara Pengeluaran;
 - 6) Aplikasi Bendahara Pengeluaran.
- b. Mata Pelajaran Penunjang
 - 1) Sistem Penerimaan dan Pengeluaran Negara;
 - 2) Etika Profesi Bendahara.
- c. Ceramah Kebijakan Keuangan APBN (*Current Issue*)

3. METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Berpikir

Penyelenggaraan Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap lulusan sehingga mereka mempunyai kompetensi teknis dan non teknis yang dapat mendukung peningkatan kinerja sebagai bendahara. Hubungan diklat dan peningkatan kompetensi dapat dilihat pada Gambar 2.

3.2 Rumusan Masalah

Evaluasi pascadiklat pada Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) dilakukan untuk mengetahui:

- Apakah Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) berkontribusi terhadap kompetensi bendahara pengeluaran.
- Apakah desain program Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) telah tepat.

3.3 Kriteria dan Skala Penilaian

Objek evaluasi pascadiklat adalah Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Keuangan Medan periode semester I Tahun Anggaran 2015 dengan jumlah alumni peserta diklat yang memenuhi

kriteria sebanyak 9 orang. Kriteria responden yang dinyatakan memenuhi syarat dalam evaluasi pascadiklat ini adalah mereka yang dinyatakan lulus dan telah bekerja sebagai bendahara pengeluaran di kantor masing-masing. Data diperoleh dengan mengikuti cara metode Kirkpatrick Level 3 *Behavior* yaitu berasal dari alumni diklat, atasan alumni, dan rekan sekerja alumni.

Data ditampilkan dengan frekuensi dan persentase jawaban pada tiap-tiap butir pertanyaan yang dipilih responden mulai dari skor tertinggi (5) sampai dengan skor terendah (1). Skala penilaian kategori sebagai berikut:

skor 4.21 - 5 : sangat baik

skor 3.41 - 4.2 : baik

skor 2.61 - 3.4 : cukup

skor 1.81 - 2.6 : kurang baik

skor 1 - 1.8 : tidak baik

Hasil data dianalisis dengan analisis diskriptif untuk mengetahui frekuensi penyebaran jawaban pada setiap item pertanyaan yang menggambarkan kompetensi alumni pada variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

4. PEMBAHASAN

4.1 Penilaian Pengetahuan

Penilaian pemahaman pengetahuan dalam Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) dinilai dari pemahaman alumni terhadap pengetahuan praktis atas materi-materi yang telah diberikan dalam upaya untuk memperbaiki kemampuan kerja. Indikator-indikator pemahaman pengetahuan bendahara pengeluaran meliputi beberapa hal sebagai berikut:

- 1) menyusun anggaran/kebutuhan kas (UP) satuan kerja;
- 2) membukukan dokumen/transaksi belanja negara;
- 3) melakukan pembayaran dan UP/LS BP kepada yang berhak;
- 4) menyusun laporan pertanggungjawaban (LPJ BP);
- 5) memungut/memotong pajak.

Tabel 1 penilaian pengetahuan menunjukkan sebaran jawaban dari responden berkenaan dengan indikator pengetahuan.

Tabel 1. Penilaian Pengetahuan

No	Item Sikap	Responden	Rata2	Kategori	Rata2	Kategori
1	Menyusun Anggaran/Kebutuhan Kas (UP) Satuan Kerja	Alumni	4,33	Sangat baik	4,48	Sangat baik
		Rekan	4,56	Sangat baik		
		Atasan	4,56	Sangat baik		
2	Membukukan dokumen/transaksi belanja negara	Alumni	4,56	Sangat baik	4,52	Sangat baik
		Rekan	4,67	Sangat baik		
		Atasan	4,33	Sangat baik		
3	Melakukan pembayaran dan UP/LS BP kepada yang berhak	Alumni	4,33	Sangat baik	4,63	Sangat baik
		Rekan	4,78	Sangat baik		
		Atasan	4,78	Sangat baik		
4	Menyusun laporan pertanggungjawaban (LPJ BP)	Alumni	4,22	Sangat baik	4,52	Sangat baik
		Rekan	4,56	Sangat baik		
		Atasan	4,78	Sangat baik		
5	Memungut/memotong pajak	Alumni	4,11	Baik	4,52	Sangat baik
		Rekan	4,78	Sangat baik		
		Atasan	4,67	Sangat baik		
Penilaian rata-rata secara keseluruhan					4,53	Sangat baik

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa setiap item pernyataan pada item pengetahuan secara menyeluruh mendapatkan penilaian 4,53 yang artinya sangat baik. Nilai ini menggambarkan alumni telah sangat baik menerapkan pengetahuan yang dia pahami sebagai bendahara pengeluaran saat menjalankan tugas-tugasnya.

4.2 Penilaian Keterampilan

Penilaian kemampuan keterampilan dalam Diklat Bendahara Pengeluaran (DTSS) dinilai dari keterampilan-ketrampilan yang ditunjukkan alumni saat menjalankan tugas-tugasnya sebagai bendahara pengeluaran. Indikator-indikator kemampuan keterampilan bendahara pengeluaran meliputi beberapa hal sebagai berikut:

- 1) menyiapkan permintaan /SPP UP;
- 2) mengawasi ketersediaan pagu anggaran;
- 3) menyimpan/menerima uang persediaan;

- 4) menyimpan/menerima uang pembayaran langsung (LS BP);
- 5) mendistribusikan dana UP sesuai kebutuhan;
- 6) mengendalikan penggunaan dan pertanggungjawaban UP;
- 7) menyiapkan permintaan/SPP penggantian UP;
- 8) melaksanakan rekonsiliasi internal dengan UAKPA;
- 9) melakukan pertanggungjawaban TUP;
- 10) membukukan dokumen penyetoran pajak;
- 11) menyimpan dokumen penyetoran pajak;
- 12) menyetor penerimaan pajak ke kas negara;
- 13) membuat laporan penerimaan pajak.

Tabel 2 Penilaian Keterampilan menunjukkan sebaran jawaban dari responden berkenaan dengan item pernyataan keterampilan.

Tabel 2. Penilaian Keterampilan

No	Item Keterampilan	Responden	Rata2	Kategori	Σ Rata2	Kategori
1	Menyiapkan Permintaan /SPP UP	Alumni	4,56	Sangat baik	4,63	Sangat baik
		Rekan	4,78	Sangat baik		
		Atasan	4,56	Sangat baik		
2	Mengawasi Ketersediaan Pagu Anggaran	Alumni	4,44	Sangat baik	4,59	Sangat baik
		Rekan	4,78	Sangat baik		
		Atasan	4,56	Sangat baik		
3	Menyimpan/menerima uang persediaan (membukukan UP serta membuat perencanaan kas)	Alumni	4,56	Sangat baik	4,63	Sangat baik
		Rekan	4,78	Sangat baik		
		Atasan	4,56	Sangat baik		
4	Menyimpan/menerima uang pembayaran langsung (LS BP) (membukukan LS BP)	Alumni	4,33	Sangat baik	4,50	Sangat baik
		Rekan	4,67	Sangat baik		
		Atasan	4,50	Sangat baik		
5	Mendistribusikan dana UP sesuai kebutuhan	Alumni	4,56	Sangat baik	4,56	Sangat baik
		Rekan	4,67	Sangat baik		
		Atasan	4,44	Sangat baik		
6	Mengendalikan penggunaan dan pertanggungjawaban UP	Alumni	4,44	Sangat baik	4,54	Sangat baik
		Rekan	4,56	Sangat baik		
		Atasan	4,63	Sangat baik		
7	Menyiapkan permintaan/SPP penggantian UP	Alumni	4,33	Sangat baik	4,56	Sangat baik
		Rekan	4,78	Sangat baik		
		Atasan	4,56	Sangat baik		
8	Melaksanakan rekonsiliasi internal dengan UAKPA	Alumni	4,22	Sangat baik	4,48	Sangat baik
		Rekan	4,56	Sangat baik		
		Atasan	4,67	Sangat baik		
9	Melakukan pertanggungjawaban TUP	Alumni	4,11	Baik	4,48	Sangat baik
		Rekan	4,56	Sangat baik		
		Atasan	4,78	Sangat baik		
10	Membukukan dokumen penyetoran pajak	Alumni	4,11	Baik	4,52	Sangat baik
		Rekan	4,78	Sangat baik		
		Atasan	4,67	Sangat baik		
11	Menyimpan dokumen penyetoran pajak	Alumni	4,22	Sangat baik	4,44	Sangat baik
		Rekan	4,44	Sangat baik		
		Atasan	4,67	Sangat baik		

No	Item Keterampilan	Responden	Rata2	Kategori	Σ Rata2	Kategori
12	Menyetor penerimaan pajak ke kas negara	Alumni	4,44	Sangat baik	4,67	Sangat baik
		Rekan	4,78	Sangat baik		
		Atasan	4,78	Sangat baik		
13	Membuat laporan penerimaan pajak	Alumni	4,11	Baik	4,37	Sangat baik
		Rekan	4,56	Sangat baik		
		Atasan	4,44	Sangat baik		
Penilaian rata-rata secara keseluruhan					4,54	Sangat baik

Tabel 3. Penilaian Sikap

No	Item Sikap	Responden	Rata2	Kategori	Rata2	Kategori
1	Teliti memeriksa bukti pembayaran melalui mekanisme UP	Alumni	4,33	Sangat baik	4,59	Sangat baik
		Rekan	4,67	Sangat baik		
		Atasan	4,78	Sangat baik		
2	Meng-update informasi mengenai peraturan terbaru	Alumni	4,33	Sangat baik	4,44	Sangat baik
		Rekan	4,56	Sangat baik		
		Atasan	4,44	Sangat baik		
3	Bertindak lebih hati-hati dalam menyajikan data	Alumni	4,33	Sangat baik	4,56	Sangat baik
		Rekan	4,67	Sangat baik		
		Atasan	4,67	Sangat baik		
4	Bertindak sesuai dengan prosedur yang ada	Alumni	4,22	Sangat baik	4,47	Sangat baik
		Rekan	4,44	Sangat baik		
		Atasan	4,75	Sangat baik		
5	Bertanggung jawab dan kedisiplinan meningkat	Alumni	4,33	Sangat baik	4,52	Sangat baik
		Rekan	4,56	Sangat baik		
		Atasan	4,67	Sangat baik		
Penilaian rata-rata secara keseluruhan					4,52	Sangat baik

Tabel 4. Hasil Output Chi-Square Penilaian Kompetensi

	Fisher's Exact	Keterangan	Item	Fisher's Exact Hitung	Keterangan
Kompetensi	.050	Terdapat Hubungan	Pengetahuan	.009	Tidak Terdapat Perbedaan
			Keterampilan	.000	Tidak Terdapat Perbedaan
			Sikap	.004	Tidak Terdapat Perbedaan

Berdasarkan Tabel 2, setiap item pernyataan mendapatkan nilai rata-rata keseluruhan 4,54 yang artinya sangat baik. Hal ini menggambarkan saat melaksanakan tugasnya alumni telah menunjukkan keterampilan yang sangat baik sebagai bendahara pengeluaran

4.3 Penilaian Sikap

Perubahan sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas sebagai bendahara pengeluaran diketahui dari indikator-indikator perubahan sikap dan perilaku bendahara pengeluaran adalah sebagai berikut:

- 1) teliti memeriksa bukti pembayaran melalui mekanisme UP;
- 2) meng-*update* informasi mengenai peraturan terbaru;
- 3) bertindak lebih hati-hati dalam menyajikan data;
- 4) bertindak sesuai dengan prosedur yang ada;
- 5) bertanggung jawab dan kedisiplinan meningkat.

Tabel 3 Penilaian Sikap menunjukkan sebaran jawaban dari responden berkenaan dengan item pernyataan sikap.

Berdasarkan Tabel 3, setiap item pernyataan mendapatkan nilai rata-rata keseluruhan 4,52 yang artinya sangat baik. Hal ini menunjukkan alumni telah menunjukkan sikap sangat baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai bendahara pengeluaran.

4.4 Analisis Penilaian Responden dengan SPSS

Setelah dilakukan analisis penilaian responden secara deskriptif, pengujian dilanjutkan dengan menggunakan SPSS untuk mengetahui apakah penilaian yang diberikan alumni, atasan alumni, dan rekan sejawat alumni mempunyai perbedaan atau tidak. Jika analisis dengan SPSS tidak ditemukan perbedaan penilaian antara alumni, atasan alumni, dan rekan sejawat, maka penilaian yang diberikan terkait dengan kompetensi alumni dianggap objektif. Analisis perbandingan penilaian dari alumni, atasan alumni dan rekan sejawat

alumni berkenaan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mendapatkan hasil sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.

Hasil uji *Chi-Square* pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan terdapat hubungan persepsi/penilaian antar kelompok responden (alumni, atasan dan rekan sejawat) berkenaan dengan kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Berdasarkan uji tersebut penilaian yang diberikan antara atasan, rekan sejawat, dan alumni diklat secara keseluruhan adalah tidak terdapat perbedaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian yang diberikan seluruh responden dianggap objektif.

Selain data yang berasal dari kuisioner pertanyaan tertutup, terdapat pula data berupa saran dari responden alumni pada pernyataan terbuka lembar kuisioner, yaitu:

- 1) perlu diadakan diklat untuk setiap pegawai untuk memudahkan dalam penggantian bendahara pengeluaran;
- 2) perlu diadakan Diklat Penyegaran Bendahara Pengeluaran;
- 3) agar disediakan pengajar yang lebih berpengalaman;
- 4) materi agar terus diperbaharui sesuai dengan peraturan yang terbaru.

5. SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik simpulan baik dari hasil kuisioner maupun wawancara adalah sebagai berikut:

- a. Penilaian dilakukan terhadap tiga aspek kompetensi memperoleh hasil kompetensi pengetahuan skor 4,53 (sangat baik) keterampilan skor 4,54 (sangat baik) dan sikap/perilaku skor 4,52 (sangat baik). Keseluruhan penilaian aspek tersebut mempunyai penilaian rata-rata 4,53 (sangat baik).
- b. Secara umum program diklat ini dinilai baik namun masih memerlukan penyempurnaan terutama pada penugasan pengajar yang lebih berpengalaman dan update materi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

6. REFERENSI

Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Nasution, Mulia. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.

Purwanto, 1999. *Evaluasi Program Diklat*. Jakarta: STIA-LAN Press.

<http://strategimanajemen.net/2007/09/06/membangun-manajemen-sdm-berbasis-kompetensi/> (*Yodia Antariksa 6 September 2007*)

Ruky, A.S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.

Santoso, S. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, cetakan keempat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, Gramedia.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Soekidjo Notoatmodjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.