

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Gambaran Umum Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, atau yang disingkat BPKP, adalah Lembaga pemerintah non kementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa Audit, Konsultasi, Asistensi, Evaluasi, Pemberantasan KKN serta Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat berlokasi di Jl. Pramuka No 33 Jakarta Timur.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat memiliki visi dan misi yaitu:

Visi :

“Auditor Internal Pemerintah RI Berkelas Dunia untuk Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan dan Pembangunan Nasional”

Misi :

a) Menyelenggarakan pengawasan intern terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional guna

mendukung tata kelola pemerintahan dan korporasi yang bersih dan efektif

- b) Membina penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang efektif.
- c) Mengembangkan kapabilitas pengawasan intern pemerintah yang profesional dan kompeten.

Sesuai dengan Pasal 2 dan 3 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 192 Tahun 2014 Tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat. BPKP Pusat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional.

Dalam melaksanakan tugasnya, BPKP menyelenggarakan fungsi:

- a) Perumusan kebijakan nasional pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional meliputi kegiatan yang bersifat lintas sektoral, kegiatan kebendaharaan umum negara berdasarkan penetapan oleh Menteri Keuangan selaku Bendahara Umum Negara, dan kegiatan lain berdasarkan penugasan dari Presiden;
- b) Pelaksanaan audit, *review*, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya terhadap perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban akuntabilitas penerimaan negara/daerah dan akuntabilitas pengeluaran keuangan negara/daerah serta

pembangunan nasional dan/atau kegiatan lain yang seluruh atau sebagian keuangannya dibiayai oleh anggaran negara/daerah dan/atau subsidi termasuk badan usaha dan badan lainnya yang didalamnya terdapat kepentingan keuangan atau kepentingan lain dari Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah serta akuntabilitas pembiayaan keuangan negara/ daerah;

- c) Pengawasan intern terhadap perencanaan dan pelaksanaan pemanfaatan aset negara/daerah;
- d) Pemberian konsultasi terkait dengan manajemen risiko, pengendalian intern, dan tata kelola terhadap instansi/badan usaha/badan lainnya dan program/ kebijakan pemerintah yang strategis;
- e) Pengawasan terhadap perencanaan dan pelaksanaan program dan/atau kegiatan yang dapat menghambat kelancaran pembangunan, audit atas penyesuaian harga, audit klaim, audit investigatif terhadap kasus-kasus penyimpangan yang berindikasi merugikan keuangan negara/daerah, audit penghitungan kerugian keuangan negara/daerah, pemberian keterangan ahli, dan upaya pencegahan korupsi;
- f) Pengoordinasian dan sinergi penyelenggaraan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara/daerah dan pembangunan

nasional bersama-sama dengan aparat pengawasan intern pemerintah lainnya;

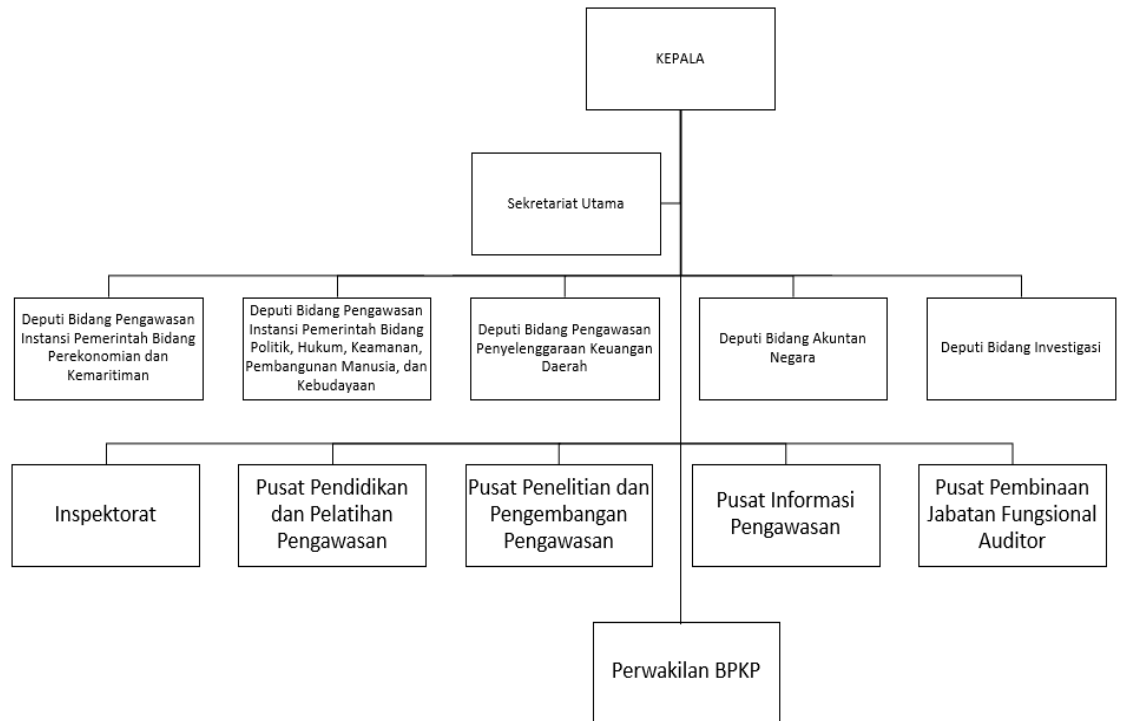
- g) Pelaksanaan *review* atas laporan keuangan dan laporan kinerja pemerintah pusat;
- h) Pelaksanaan sosialisasi, pembimbingan, dan konsultasi penyelenggaraan sistem pengendalian intern kepada instansi pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan badan-badan yang di dalamnya terdapat kepentingan keuangan atau kepentingan lain dari Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah;
- i) Pelaksanaan kegiatan pengawasan berdasarkan penugasan Pemerintah sesuai peraturan perundang-undangan;
- j) Pembinaan kapabilitas pengawasan intern pemerintah dan sertifikasi jabatan fungsional auditor;
- k) Pelaksanaan pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan di bidang pengawasan dan sistem pengendalian intern pemerintah;
- l) Pembangunan dan pengembangan, serta pengolahan data dan informasi hasil pengawasan atas penyelenggaraan akuntabilitas keuangan negara Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
- m) Pelaksanaan pengawasan intern terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di BPKP; dan
- n) Pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana,

kepegawaian, keuangan, kearsipan, hukum, kehumasan, persandian, perlengkapan dan rumah tangga.

Pada saat penelitian ini dilakukan (2018) Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat dipimpin oleh Dr. Ardan Adiperdana, Ak., MBA., CA, CFra. Dalam tugasnya kepala BPKP dibantu oleh sekretaris utama yaitu Dadang Kurnia, Ak., MBA., CA, CGAP dan juga terdapat pusat – pusat yang mendukung yaitu Dr. Nurdin, Ak., MBA, CFrA selaku Deputi Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Perekonomian dan Kemaritiman, Ernadhi Sudarmanto, Ak., M.M., M.Ak selaku Deputi Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Politik, Hukum, Keamanan, Pembangunan Manusia, dan Kebudayaan, Drs. Gatot Darmasto, Ak., MBA, CRMA, CA, CFrA selaku Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah, Drs. Bonny Anang Dwijanto, CIA, C.Fr.A selaku Deputi Bidang Akuntan Negara dan Iswan Elmi, Ak., SH., M.S.Acc, CFE, CA selaku Deputi Bidang Investigasi.¹

¹ Lampiran 20 Studi Dokumentasi Profil Lembaga BPKP Pusat h. 377

Dalam menjalankan fungsinya, BPKP memiliki susunan organisasi sebagaimana terlihat dalam bagan Struktur Organisasi berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat.

BPKP dalam melaksanakan tugas pengawasannya dibantu 34 Kantor Perwakilan BPKP di seluruh Indonesia.

Perwakilan BPKP Provinsi:

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. Aceh | 3. Sumatera Barat |
| 2. Sumatera Utara | 4. Riau |

5. Jambi
6. Sumatera Selatan
7. Bengkulu
8. Lampung
9. DKI
10. Banten
11. Jawa Barat
12. Jawa Tengah
13. D.I Yogyakarta
14. Jawa Timur
15. Kalimantan Barat
16. Kalimantan Timur
17. Kalimantan Selatan
18. Bali
19. NTT
20. Sulawesi Selatan
21. Sulawesi Tengah
22. Sulawesi Utara
23. Sulawesi Tenggara
24. Maluku
25. Papua
26. Bangka Belitung
27. Kepulauan Riau
28. Kalimantan Tengah
29. NTB
30. Gorontalo
31. Sulawesi Barat
32. Maluku Utara
33. Papua Barat
34. Kalimantan Utara

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai gambaran umum hasil penelitian yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara, observasi/pengamatan, dan studi dokumentasi.

a. Analisis Kebutuhan Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat.

1) Paparan Data

Analisis kebutuhan diklat di BPKP Pusat merupakan langkah paling utama dan pertama dalam penyusunan rancang bangun suatu program diklat. Analisis kebutuhan diklat perlu dilakukan untuk mengidentifikasi diklat apa saja yang perlu dilakukan untuk pengembangan kompetensi pegawai. Berdasarkan hasil wawancara, Analisis Kebutuhan Diklat adalah proses yang sangat penting dalam perencanaan kegiatan diklat pada organisasi karena dalam analisis ini akan dapat dipetakan kebutuhan kompetensi yang perlu ditingkatkan dan jenis – jenis diklat yang perlu dilakukan untuk mengatasi *gap* (kesenjangan) kompetensi dalam organisasi.²

Berdasarkan studi dokumen dalam laporan analisis kebutuhan diklat diterangkan bahwa penentuan jenis diklat yang

² Lampiran 7 Catatan Lapangan No. 14 hasil wawancara yang dilakukan pada 26 Maret 2018 di Ruang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai BPKP Pusat h.155.

tepat akan memiliki manfaat dan dampak positif yang lebih besar bagi pengembangan kompetensi pegawai dan kemajuan organisasi. Biro Kepegawaian dan Organisasi dalam BPKP Pusat memiliki tugas dan fungsi untuk mengelola pengembangan kompetensi SDM BPKP termasuk didalamnya untuk mengidentifikasi kebutuhan diklat pegawai.

Berdasarkan hasil studi dokumen dan wawancara, analisis kebutuhan diklat BPKP Pusat mengacu pada visi dan misi BPKP Pusat yang dapat diartikan bahwa analisis kebutuhan diklat di BPKP Pusat menggunakan analisis organisasi.³ Serta dalam analisis kebutuhan diklatnya juga melihat dari sisi kebutuhan kompetensi pegawai dari pekerjaan atau tugas keseharian dalam kantor yaitu melalui analisis pekerjaan yang dapat diidentifikasi melalui database yaitu SISPEDAP (Sistem Pengolahan Data Pegawai) yang didalamnya terdapat Track Record dari pegawai itu sendiri sedang bekerja di divisi / bagian dan juga pernah mengikuti diklat apa saja tertera pada database tersebut.⁴ Untuk Analisis Individu BPKP Pusat melihat kebutuhan untuk peningkatan kompetensi pegawai itu sendiri melalui Form atau Kuesioner

³ Lampiran 14 Studi Dokumentasi Laporan Hasil *Training Need Analysis* h. 300.

⁴ Lampiran 15 Studi Dokumentasi Aplikasi SISPEDAP BPKP h. 312.

yang diberikan kepada pegawai. Ketiga analisis ini hanya untuk diklat yang baru terbentuk, untuk diklat yang sudah pernah di laksanakan maka hanya butuh analisis pekerjaan saja untuk melihat posisi saat ini pegawai tersebut membutuhkan peningkatan kompetensi apa saja.

Untuk proses pelaksanaan analisis kebutuhan diklat di BPKP berawal dari meminta masukan dari unit teknis dan unit kerja lainnya untuk mengusulkan diklat apa yang dirasa perlu diadakan, kemudian Tim TNA (*Training Need Analysis*) juga membandingkan melalui kompetensi yang perlu ditingkatkan menurut biro kepegawaian dan juga berdasarkan laporan HCDP (*Human Capital Development Plan*) lalu dari dua sumber itu nanti akan digabungkan sebagai dasar penyusunan diklat apa saja yang akan dilaksanakan dalam periode satu tahun dengan menyesuaikan jumlah kelas yang tersedia dengan anggaran yang disediakan.⁵

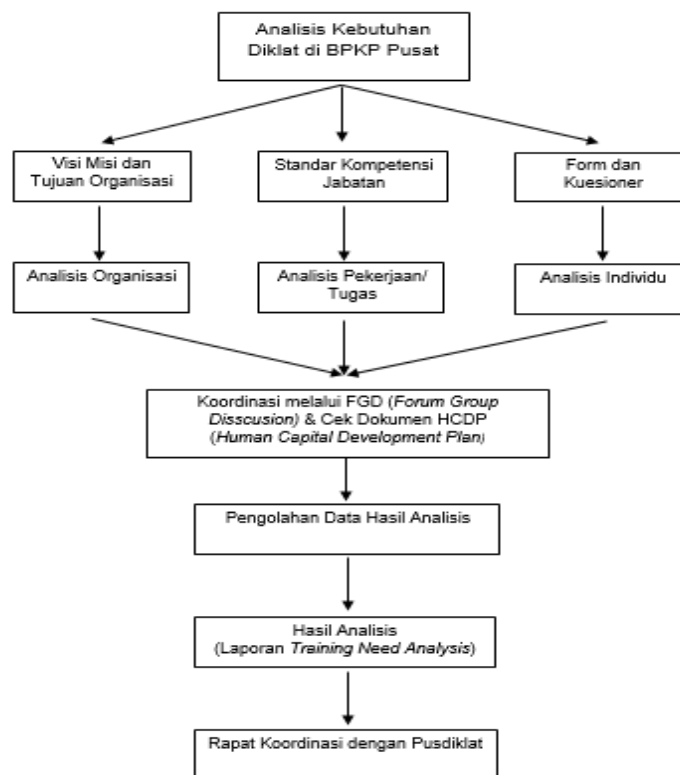
Sumber daya manusia dalam BPKP Pusat untuk menganalisis kebutuhan diklat dianggap masih kurang karena terdapat kendala dalam pelaksanaan analisis kebutuhan diklat yaitu sulit mempertemukan seluruh pihak terkait dalam suatu

⁵ Lampiran 7 Catatan Lapangan No. 12 hasil wawancara yang dilakukan pada 20 Maret 2018 di Ruang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai BPKP Pusat h.150.

petemuan yang intens, hal tersebut kemungkinan karena belum tersosialisasinya pentingnya TNA (*Training Need Analysis*) dalam perencanaan diklat.⁶

2) Display Data

Berdasarkan data yang sudah dipaparkan, maka analisis kebutuhan diklat di BPKP Pusat dapat disajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut :



Gambar 4.2 Analisis Kebutuhan Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat.

⁶ Lampiran 7 Catatan Lapangan No. 14 hasil wawancara yang dilakukan pada 26 Maret 2018 di Ruang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai BPKP Pusat h.156.

3) Kesimpulan Sementara

Berdasarkan hasil wawancara, pengamatan, dan studi dokumentasi terkait dengan analisis kebutuhan diklat di BPKP Pusat bahwa analisis kebutuhan diklat adalah kegiatan yang harus dilakukan sebelum pelaksanaan diklat dimulai. Dengan adanya analisis kebutuhan diklat kita dapat melihat apa saja diklat yang perlu dilakukan pada tahun berikutnya guna memenuhi peningkatan kompetensi pegawai. Penentuan jenis diklat yang tepat akan memiliki banyak manfaat dan dampak positif yang lebih besar bagi pengembangan kompetensi pegawai dan kemajuan organisasi. Yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan analisis kebutuhan diklat adalah Biro Kepegawaian dan Unit Kerja masing – masing. Dalam analisis kebutuhan diklat di dalam nya terdapat analisis organisasi, analisis pekerjaan / tugas dan analisis individu yang sudah dilakukan pada awal sehingga tahun seterusnya hanya melanjutkan yang sudah tertuang pada pedoman yaitu dokumen laporan HCDP (*Human Capital Development Plan*). Dengan adanya analisis kebutuhan diklat diharapkan diklat yang dilakukan di BPKP Pusat benar – benar dapat meningkatkan kompetensi pegawai sebagaimana yang

diharapkan dalam tujuan diklat itu sendiri untuk peningkatan pencapaian visi dan misi dari BPKP Pusat itu sendiri.

b. Rekrutmen dan Seleksi Peserta Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat.

1) Paparan Data

Rekrutmen dan seleksi peserta diklat merupakan proses pencarian dan pemilihan peserta diklat. Rekrutmen dan seleksi menjadi tahap penentuan peserta diklat yang sesuai dengan jenis diklat yang akan diikuti. Rekrutmen dan seleksi peserta diklat perlu dilakukan untuk mendapatkan peserta sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Menurut hasil wawancara dengan informan, rekrutmen dan seleksi peserta diklat menjadi hal penting yang perlu dilakukan dalam perencanaan diklat, supaya diklat dapat diikuti oleh pegawai yang tepat, sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi organisasi.⁷

Rekrutmen dan seleksi dilakukan sebelum diselenggarakan suatu diklat. Idealnya 2 minggu sebelum penyelenggaraan diklat, daftar nama peserta telah ditetapkan oleh Biro Kepegawaian dan Organisasi dan dikirimkan ke

⁷ Lampiran 7 Catatan Lapangan No. 10 hasil wawancara yang dilakukan pada 20 Maret 2018 di Ruang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai BPKP Pusat h.145.

Pusdiklatwas BPKP. Untuk jumlah peserta diklat menurut informan yaitu idealnya 30 orang / kelas dan maksimal 34 orang / kelas.⁸

Berdasarkan hasil wawancara, mekanisme rekrutmen dan seleksi peserta diklat di BPKP sebagai berikut Biro Kepegawaian dan Organisasi yaitu Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pegawai mengirimkan surat permintaan usulan peserta diklat kepada unit-unit kerja berdasarkan jadwal diklat, alokasi dan kriteria peserta. Usulan peserta dari unit kerja dikompilasi dengan mempertimbangkan pada riwayat diklat peserta.⁹ Disusun penetapan peserta diklat yang ditandatangani oleh Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi. Penetapan diklat dikirimkan kepada Kepala Pusdiklatwas BPKP sebagai bahan penyelenggaraan diklat.¹⁰

Dari hasil studi dokumen dan wawancara terdapat beberapa kendala dalam mekanisme rekrutmen dan seleksi peserta diklat yaitu kriteria yang ditentukan oleh unit kerja pelaksana diklat/Pusdiklatwas tidak dapat dipenuhi oleh unit kerja peserta diklat, sehingga unit kerja mengusulkan peserta

⁸ Lampiran 7 Catatan Lapangan No. 11 hasil wawancara yang dilakukan pada 20 Maret 2018 di Ruang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai BPKP Pusat h.158.

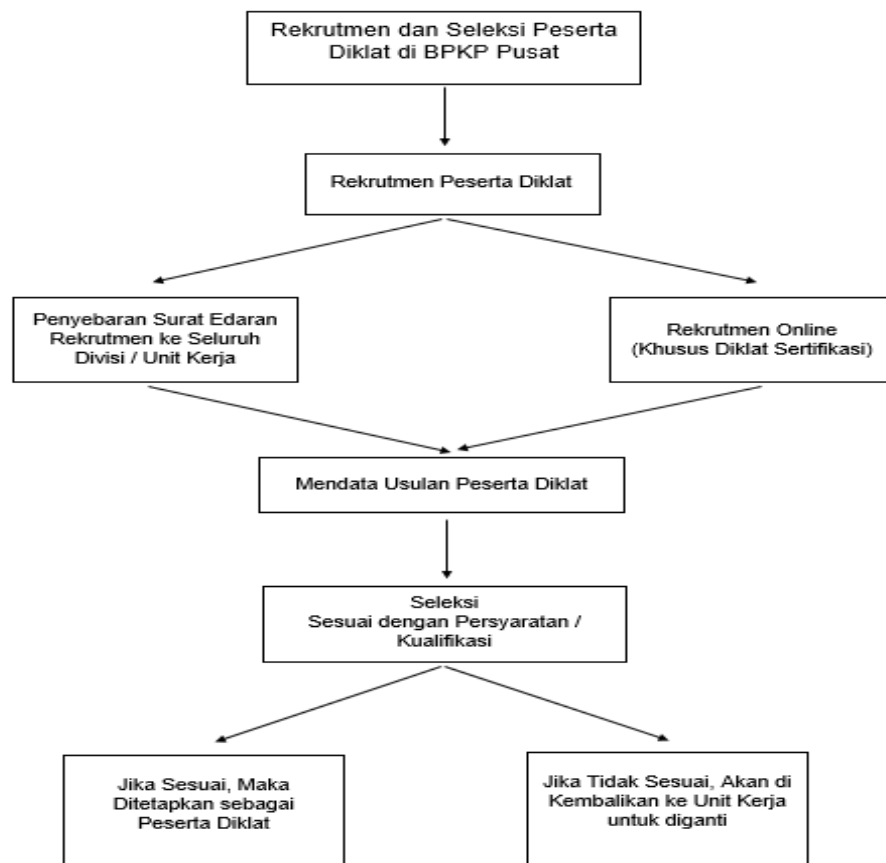
⁹ Lampiran 13 Studi Dokumentasi Usulan Diklat Teknis Substansi Tahun 2018 BPKP Pusat h. 297.

¹⁰ Lampiran 19 Studi Dokumentasi Daftar Nama Peserta Diklat Tahun 2017 BPKP Pusat h. 366.

yang tidak sesuai yang dapat mengakibatkan ketidak tercapainya kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh peserta diklat yang membutuhkan.

2) Display Data

Berdasarkan data yang sudah dipaparkan, maka analisis kebutuhan diklat di BPKP Pusat dapat disajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut :



Gambar 4.3 Rekrutmen dan Seleksi Peserta Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat.

3) Kesimpulan Sementara

Berdasarkan hasil wawancara, pengamatan, dan studi dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan rekrutmen dan seleksi peserta diklat di BPKP Pusat bahwa rekrutmen dan seleksi peserta diklat adalah kegiatan memilih peserta diklat yang sesuai dengan kebutuhan akan diklat. Rekrutmen dan seleksi peserta diklat perlu dilakukan supaya diklat dapat diikuti oleh pegawai yang tepat, sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi organisasi. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan dengan memberikan edaran pemberitahuan rekrutmen dan rekrutmen secara online khusus untuk diklat sertifikasi. Penyeleksian peserta diklat itu sendiri dilakukan pengecekan apakah usulan peserta tersebut sesuai atau tidak melalui database yang dimiliki oleh biro kepegawaian. Dengan adanya rekrutmen dan seleksi peserta diklat diharapkan dapat menghasilkan peserta diklat yang sesuai dengan sasaran diklat sehingga diklat tersebut diikuti oleh peserta yang tepat dan dapat mencapai tujuan diklat yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai.

c. Penyusunan Program Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat

1) Paparan Data

Penyusunan Program Diklat di BPKP Pusat merupakan kerangka yang perlu disusun sebagai pedoman diklat yang akan dilaksanakan. Berdasarkan hasil wawancara, informan mengatakan bahwa Penyusunan program diklat adalah kegiatan merencanakan apa saja yang dibutuhkan saat pelaksanaan diklat. Baik itu dari materi, sasaran, metode, sampai dengan evaluasi.¹¹ Penyusunan program diklat perlu dilakukan untuk mempermudah saat penyelenggaraan diklat berlangsung dan juga untuk memastikan pelaksanaan diklat dapat efektif sesuai dengan tujuannya.

Yang bertanggung jawab dalam penyusunan program diklat di BPKP Pusat adalah tim pelaksana diklat di Pusdiklatwas. Waktu pelaksanaan penyusunan program diklat Dilakukan pada awal semester 2, yaitu sekitar 6 bulan sebelum anggaran dimualai namun batas maksimal 1 bulan sebelum pelaksanaan.

¹¹ Lampiran 7 Catatan Lapangan No. 12 hasil wawancara yang dilakukan pada 20 Maret 2018 di Ruang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai BPKP Pusat h.152

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dan studi dokumentasi, proses Penyusunan Program Diklat diawali dengan adanya usulan diklat tersebut, selanjutnya mengidentifikasi tujuan dan sasaran dari diklat tersebut, menentukan materi atau kurikulum diklat, memilih pelatih diklat, menetapkan peserta diklat lalu menyusun rancangan untuk evaluasi diklat. Hal – hal yang menjadi komponen dalam penyusunan program diklat tersebut diuraikan dalam katalog diklat dan kalender diklat.¹²

Berdasarkan hasil studi dokumen, dalam penyusunan program diklat terdapat di dalamnya tujuan dan sasaran pelatihan. Dalam BPKP Pusat, tujuan dan sasaran pelatihan sudah ditentukan sejak awal perencanaan dari unit kerja, sebelum mengusulkan dan memilih diklat tersebut untuk diselenggarakan maka tim pengusul harus tahu gunanya diklat tersebut untuk apa dan siapa yang menjadi target dalam diklat ini. Untuk metode pelatihan dalam BPKP Pusat kebanyakan didalam kelas saja, namun sudah dikombinasikan antara teoritis dengan study kasus, banyak kerja kelompok dan semacam

¹² Lampiran 18 Studi Dokumentasi Kalender Diklat Tahun 2018 BPKP Pusat h.362

workshop juga. Biasanya dibentuk berkelompok lalu mempresentasikan hasil belajar.¹³

Dalam penyusunan program diklat, BPKP Pusat memiliki keterbatasan, yaitu keterbatasan di pengajar biasanya yang selama ini jadi kendala. Karena pengajar untuk diklat tidak banyak sedangkan materi diklat sendiri karena mengikuti perkembangan jadi beberapa banyak yang baru. Tidak semua permintaan diklat dapat terpenuhi karena keterbatasan tenaga pengajar, kemudian dari sisi materi nya tidak bisa terpenuhi dalam internal biasanya kalau dari luar memerlukan anggaran yang cukup besar.¹⁴ Untuk menjadi pelatih dan diklat BPKP Pusat, Pelatih harus menjadi pejabat fungsional widyaiswara dan harus mendapat sertifikat dari LAN serta harus mengikuti diklat TOT (*Training of Trainer*).

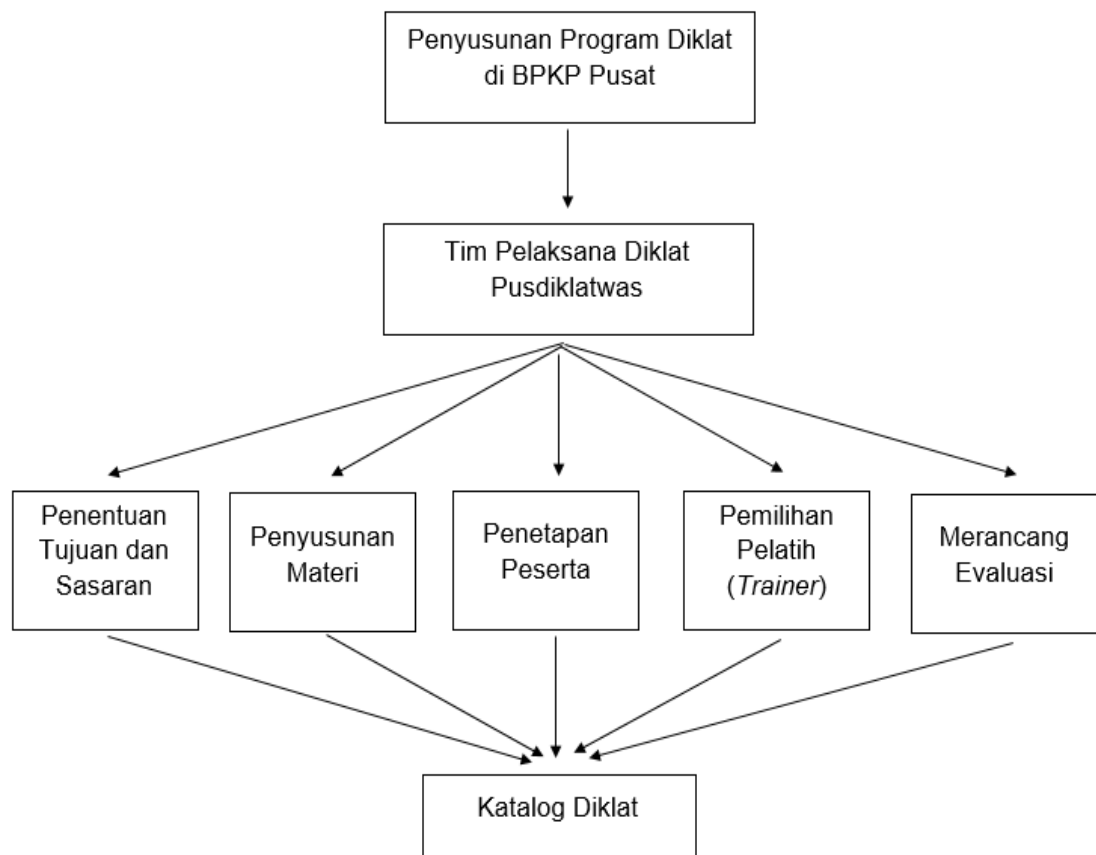
Penyusunan program diklat menjadi dasar dan pedoman pelaksanaan diklat. Penyusunan program diklat berisikan hal – hal yang perlu dipersiapkan sebelum pelaksanaan diklat tersebut dimulai. Tentu bila program diklat di susun dengan baik akan menjadikan diklat efektif.

¹³ Lampiran 17 Studi Dokumentasi Katalog Diklat h. 316.

¹⁴ Lampiran 7 Catatan Lapangan No. 12 hasil wawancara yang dilakukan pada 20 Maret 2018 di Ruang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai BPKP Pusat h.152.

2) Display Data

Berdasarkan data yang sudah dipaparkan, maka analisis kebutuhan diklat di BPKP Pusat dapat disajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut :



Gambar 4.3 Penyusunan Program Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat.

3) Kesimpulan Sementara

Berdasarkan hasil wawancara, pengamatan, dan studi dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan penyusunan program diklat di BPKP Pusat dilakukan untuk mempersiapkan apa saja yang dibutuhkan untuk penyelenggaraan diklat. Yang bertanggung jawab dalam penyusunan program diklat adalah bagian Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPKP.

Kegiatan penyusunan program diklat ini untuk menganalisa tujuan diklat, menentukan tujuan diklat, mempersiapkan modul dan kurikulum, menetapkan peserta pelatihan, menentukan pelatih (*trainer*), dan juga merancang evaluasi diklat itu sendiri. Penyusunan program diklat dilakukan 6 bulan sebelum tahun anggaran baru dimulai. Proses penyusunan program diklat akan disusun dalam katalog diklat dan kalender diklat. Penyusunan program diklat menjadi dasar dan pedoman pelaksanaan diklat. Tentu bila program diklat disusun dengan baik akan menjadikan diklat efektif.

B. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mulai dari pengamatan, wawancara, dan studi dokumen, berikut ini dapat disajikan temuan penelitian berdasarkan sub fokus :

1. Analisis Kebutuhan Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat

Temuan penelitian yang berkaitan dengan analisis kebutuhan diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat yaitu kegiatan analisis kebutuhan diklat dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan – kebutuhan pelatihan yang perlu dilakukan pada tahun berikutnya. Analisis kebutuhan diklat di BPKP Pusat dilakukan melalui metode yang dinamakan TNA (Training Need Analysis).¹⁵ Didalam metode TNA yang dilakukan dapat tergambar bahwa di dalamnya terdapat analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis individu.

Analisis organisasi dapat dilihat bahwa diklat yang dilakukan dalam instansi mengacu pada visi, misi dan tujuan dari organisasi BPKP Pusat yaitu dengan visi untuk menjadi “Auditor Internal Pemerintah RI Berkelas Dunia untuk Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan dan Pembangunan” dan misi “Mengembangkan kapabilitas pengawasan intern pemerintah yang profesional dan kompeten”. Pengembangan sumber daya manusia

¹⁵ Lampiran 14 Studi Dokumentasi Laporan Hasil *Training Need Analysis* BPKP Pusat h.300.

tersebut melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.¹⁶ Analisis pekerjaan dilakukan melalui identifikasi berdasarkan permasalahan atau *gap* (kesenjangan) kinerja yang ada pada organisasi. Dan analisis individu dilakukan melalui form atau kuesioner terkait kompetensi apa yang diperlukan individu tersebut.

Dalam proses analisis kebutuhan diklat pada BPKP Pusat ini mengacu pada dokumen rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) BPKP Pusat yang disebut dokumen *Human Capital Development Plan* (HCDP).¹⁷ *Human Capital Development Plan* (HCDP adalah merumuskan perencanaan yang komprehensif mengenai pengembangan SDM untuk mendukung terlaksananya visi, misi, strategi, tugas dan fungsi BPKP serta Rencana Strategis Pemerintah RI, serta mengantisipasi perubahan lingkungan strategis dan tuntutan profesi, sehingga dapat memberikan nilai tambah dan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Dalam pelaksanaan analisis kebutuhan diklat di BPKP Pusat dinilai hanya ada sedikit kendala yaitu, Kendala yang umum ditemui dalam penyusunan analisis kebutuhan diklat adalah sulit mempertemukan seluruh pihak terkait dalam suatu pertemuan yang

¹⁶ Lampiran 12 Studi Dokumentasi Peraturan Kepala BPKP No. 24 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan BPKP Pusat h. 279.

¹⁷ Lampiran 11 Studi Dokumentasi Peraturan Kepala BPKP No. 24 Tahun 2016 tentang Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2018 – 2022 di Lingkungan BPKP Pusat h. 260.

intens, hal tersebut kemungkinan karena belum tersosialisasinya pentingnya TNA dalam perencanaan diklat.¹⁸ Pihak terkait tersebut diantaranya adalah unit kerja (Kedeputian atau unit kerja lain), Pusat Pendidikan Pelatihan dan Pengawasan (Pusdiklatwas), Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor (Pusbin JFA) dan Biro Kepegawaian dan Organisasi.

2. Rekrutmen dan Seleksi Peserta diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat

Temuan penelitian yang berkaitan dengan Rekrutmen dan Seleksi Peserta Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat yaitu Rekrutmen dan seleksi peserta diklat adalah seleksi yang dilakukan untuk mendapatkan peserta sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Mekanisme Rekrutmen dan Seleksi peserta diklat melalui Biro Kepegawaian dan Organisasi yaitu Bagian Perencanaan dan Pengembangan Pegawai mengirimkan surat permintaan usulan peserta diklat kepada unit-unit kerja berdasarkan jadwal diklat, alokasi dan kriteria peserta. Usulan peserta dari unit kerja dikompilasi dengan mempertimbangkan pada riwayat diklat peserta. Disusun penetapan peserta diklat yang ditandatangani oleh

¹⁸ Lampiran 7 Catatan Lapangan No. 14 hasil wawancara yang dilakukan pada 26 Maret 2018 di Ruang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai BPKP Pusat h.156.

Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi. Penetapan diklat dikirimkan kepada Kepala Pusdiklatwas BPKP sebagai bahan penyelenggaraan diklat.

Seleksi yang dilakukan untuk menentukan peserta diklat melalui penggunaan database internal pada instansi BPKP Pusat yaitu database SISPEDAP (Sistem Pengelolaan Data Pegawai). Database SISPEDAP (Sistem Pengelolaan Data Pegawai) sangat mudah digunakan karena hanya dengan menetik nama pegawai dan nik (nomor iduk kepegawaian), tim rekrutmen dan seleksi dapat langsung melihat *track record* dari pegawai tersebut yaitu dapat melihat jabatan pegawai saat ini dan sebelumnya, lalu juga dapat melihat pelatihan – pelatihan apa saja yang telah diikuti pegawai tersebut.¹⁹

Rekrutmen dan seleksi pada BPKP Pusat masih terkendala dalam berbagai hal yaitu 1). Kriteria yang ditentukan oleh unit kerja pelaksana diklat/Pusdiklatwas tidak dapat dipenuhi oleh unit kerja peserta diklat, sehingga unit kerja mengusulkan peserta yang tidak sesuai. 2). Peserta yang diusulkan tidak membutuhkan diklat yang akan dilaksanakan. 3). Unit kerja lambat dalam mengusulkan nama-nama calon peserta diklat.²⁰

¹⁹ Lampiran 15 Studi Dokumentasi Aplikasi SISPEDAP BPKP Pusat h.312.

²⁰ Lampiran 7 Catatan Lapangan No. 14 hasil wawancara yang dilakukan pada 26 Maret 2018 di Ruang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai BPKP Pusat h.157.

3. Penyusunan Program Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat

Temuan penelitian yang berkaitan dengan Penyusunan Program Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat yaitu kegiatan ini dilakukan bukan di bagian perencanaan melainkan di bidang pelaksana diklat. Penyusunan program diklat dilakukan apabila terdapat diklat baru yang belum pernah diadakan sebelumnya. Untuk diklat sudah pernah dilakukan, maka akan mengikuti penyusunan pedoman yang telah dibentuk sebelumnya. Penyusunan Program Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat dituangkan dalam katalog diklat yang akan di *upload* pada *website* resmi BPKP Pusat.²¹

Penyusunan Program Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat dilakukan pada awal semester 2, yaitu sekitar 6 bulan sebelum anggaran dimuali namun batas maksimal 1 bulan sebelum pelaksanaan. Dalam penyusunan program diklat merancang mulai dari tujuan dan sasaran pelatihan, metode pelatihan, kurikulum pelatihan, penetapan peserta pelatihan, pelatih (*trainer*), dan evaluasi pelatihan.

²¹ Lampiran 7 Studi Dokumentasi Katalog Diklat BPKP Pusat h. 316.

C. Pembahasan

Dalam sub bab pembahasan ini, peneliti akan melakukan penyesuaian antara temuan saat penelitian terhadap justifikasi teori yang ada. Temuan penelitian diperoleh melalui pelaksanaan wawancara, observasi/ pengamatan, dan studi dokumentasi.

1. Analisis Kebutuhan Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat

Analisis Kebutuhan Diklat adalah proses yang sangat penting dalam perencanaan kegiatan diklat pada organisasi karena dalam analisis ini akan dapat dipetakan kebutuhan kompetensi yang perlu ditingkatkan dan jenis – jenis diklat yang perlu dilakukan untuk mengatasi *gap* (kesenjangan) kompetensi dalam organisasi. Analisis kebutuhan diklat dilakukan untuk memastikan bahwa diklat diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan. Hal tersebut selaras dengan apa yang disampaikan oleh Nigel Murphy & James Flanagan yaitu “*A training needs analysis (TNA) to establish where training is needed is particularly vital in the context of today’s fast changing environment.*”²² Sebuah analisis kebutuhan pelatihan (TNA) untuk

²² Nigel Murphy & James Flanagan, *Training Need Analysis* (Cottingham Rd, Corby, Northants, January 2015, pp29-32) diakses melalui <http://www.valuing-your-talent-framework.com/sites/default/files/resources/CHK-090%20Training%20needs%20analysis.pdf> Pada tanggal 13 desember 2017 Pukul 17.00 WIB)

menentukan di mana pelatihan sangat dibutuhkan dan penting dalam konteks lingkungan yang cepat berubah saat ini.

Pelaksanaan analisis kebutuhan diklat perlu dilakukan untuk memastikan bahwa diklat yang akan dilaksanakan dapat bermanfaat bagi organisasi. Dalam Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat, proses analisis kebutuhan diklat dilakukan dengan melihat analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis individu.

Analisis organisasi dapat dilihat bahwa diklat yang dilakukan dalam instansi mengacu pada visi, misi dan tujuan dari organisasi BPKP Pusat yaitu dengan visi untuk menjadi “Auditor Internal Pemerintah RI Berkelas Dunia untuk Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan dan Pembangunan” dan misi “Mengembangkan kapabilitas pengawasan intern pemerintah yang profesional dan kompeten”. Pengembangan sumber daya manusia tersebut melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Seperti yang dikatakan oleh Suparno Eko Widodo bahwa “Kegiatan analisis organisasi merupakan kegiatan menganalisis tujuan organisasi, sumber daya yang ada dan lingkungan organisasi yang sesuai dengan realita.”²³ Analisis Organisasi menurut Mondy dalam

²³ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015)* h. 91.

Suparno merupakan langkah dalam penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dilihat dari perspektif organisasi secara menyeluruh, misi-misi, tujuan, dan rencana-rencana strategis perusahaan dipelajari, bersama dengan hasil-hasil perencanaan sumberdaya manusia.²⁴

Untuk analisis pekerjaan dilakukan dalam BPKP Pusat melalui identifikasi berdasarkan permasalahan atau *gap* (kesenjangan) kinerja yang ada pada organisasi. Serta melihat apa saja kesulitan pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dan untuk menambah keterampilan pada pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini selaras dengan Malayu S.P Hasibuan yaitu “analisis pekerjaan/ jabatan/ tugas adalah memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku personel organisasi dan alat – alat yang akan dipergunakan.”²⁵

Analisis kebutuhan individu pada BPKP Pusat dilakukan melalui form atau kuesioner terkait kompetensi dan kemampuan apa yang diperlukan individu tersebut. Hanya saja untuk analisis organisasi dan analisis individu hanya dilakukan untuk diklat yang baru terbentuk. Untuk diklat yang sudah sering diadakan hanya melanjutkan melalui

²⁴ *Ibid.*,

²⁵ Hasan Basri & Rusdiana, *Manajemen Pendidikan & Pelatihan* (Bandung: CV.Pustaka Setia, 2015) h.56.

analisis pekerjaan. Hal ini senada dengan Soekidjo Notoatmodjo mengungkapkan bahwa “Dalam melakukan analisis individual diperlukan waktu untuk mengadakan diagnosis yang lengkap tentang masing – masing personal mengenai kemampuan – kemampuan mereka.”²⁶

Dalam proses analisis kebutuhan diklat pada BPKP Pusat ini mengacu pada dokumen rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) BPKP Pusat yang disebut dokumen *Human Capital Development Plan* (HCDP).²⁷ Metode yang digunakan dalam analisis kebutuhan diklat pada BPKP Pusat sering disebut dengan metode *Training Need Analysis* (TNA).²⁸ Dalam TNA didefinisikan sebagai suatu metode untuk menentukan apakah suatu *training* atau diklat diperlukan, dan jika diperlukan, jenis training apa yang dibutuhkan. Dalam metode ini, TNA dibagi ke dalam dua pendekatan, yaitu *Task-Focus TNA* dan *Result-Focus TNA*.

Dalam *Task-Focus TNA*, kebutuhan pelatihan diidentifikasi berdasarkan:

²⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015) h. 92.

²⁷ Lampiran 11 Studi Dokumentasi Peraturan Kepala BPKP No. 24 Tahun 2016 tentang Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2018 – 2022 di Lingkungan BPKP Pusat h. 260.

²⁸ Lampiran 14 Studi Dokumentasi Laporan Hasil Training Need Analysis BPKP Pusat h. 300.

1. Tuntutan pekerjaan/posisi saat ini maupun yang akan ada di organisasi.
2. Tuntutan proses kerja saat ini maupun yang akan datang.
3. Tuntutan regulasi yang ada maupun yang akan berlaku.
4. Adanya sistem IT/aplikasi baru.
5. Arahan strategi organisasi.

Kelima dasar identifikasi tersebut dijabarkan kebutuhan kompetensinya. Selanjutnya, berdasarkan masing-masing kompetensi tersebut, dianalisis jenis training apakah yang dibutuhkan.

Sedangkan dalam *Result-Focus TNA*, kebutuhan pelatihan diidentifikasi berdasarkan permasalahan atau *gap* kinerja yang ada di organisasi, dan untuk mengatasinya dibutuhkan training sebagai solusi pemecahan masalah. Berdasarkan permasalahan atau *gap* kinerja tersebut, diidentifikasi kebutuhan kompetensinya. Selanjutnya, berdasarkan masing-masing kompetensi tersebut, dianalisis jenis *training* atau diklat apakah yang dibutuhkan.

2. Rekrutmen dan Seleksi Peserta Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat

Rekrutmen dan seleksi peserta diklat pada BPKP Pusat dilakukan untuk mendapatkan peserta sesuai dengan kriteria yang ditentukan, karena biasanya ada beberapa jenis diklat yang memiliki

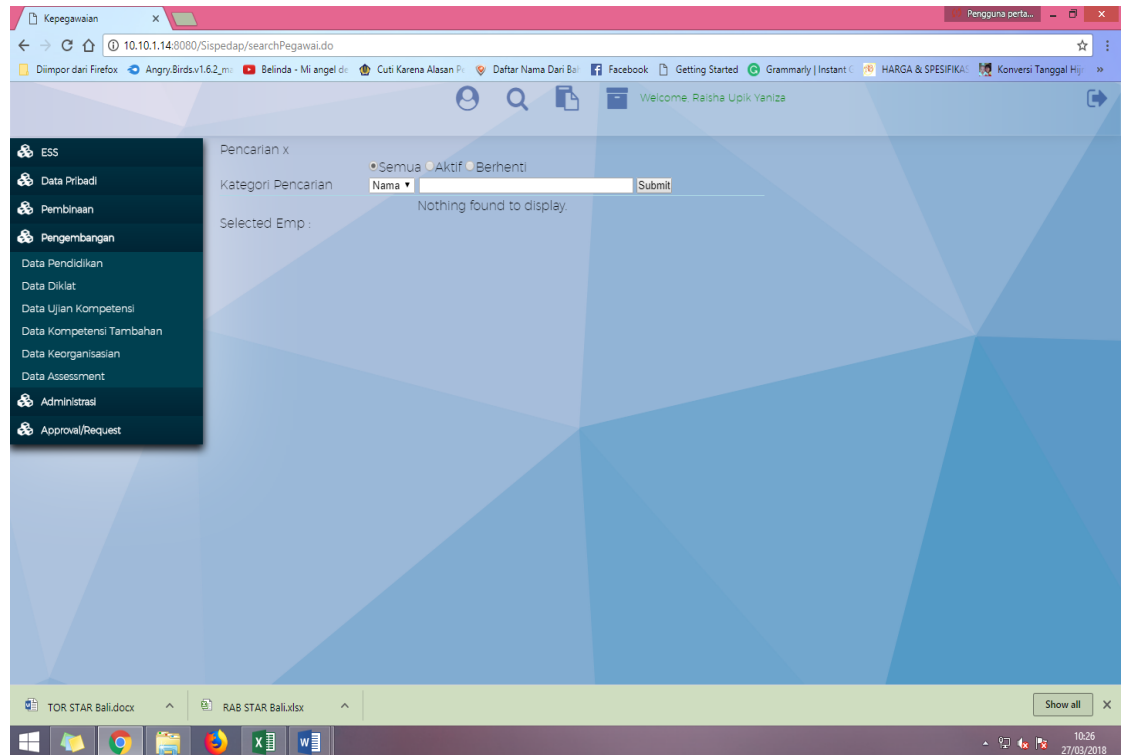
persyaratan tertentu yang harus dimiliki sebelum mengikuti diklat. Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mendapatkan sejumlah calon peserta diklat. Sedangkan seleksi merupakan proses memilah – milah calon peserta diklat tersebut sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan.

Rekrutmen dan seleksi peserta diklat menjadi hal yang sangat penting bagi sumber daya manusia perencana diklat untuk dilakukan karena peserta diklat merupakan sasaran utama dan penentuan peserta diklat yang sesuai adalah hal utama yang dapat mencapai tujuan dari diklat yang akan dilaksanakan. Rekrutmen dan seleksi perlu dilakukan karena melihat adanya keterbatasan dalam sumber daya misalnya kurangnya kelas, dana, dan juga keterbatasan tenaga pengajar. Hal ini selaras dengan Hasan Basri & A. Rusdiana “Banyak hal yang harus dipertimbangkan dalam penentuan peserta. Semakin heterogen/ beragam semakin tajam pula sudut pandang yang timbul karena adanya berbagai posisi dalam melihat dan mmempertimbangkan sesuatu. Disamping itu, penentuan peserta, khususnya dalam hal jumlah, perlu pula mempertimbangkan ketersediaan sumber daya yang mendukung pelatihan.”²⁹

²⁹ Hasan Basri & Rusdiana, *Manajemen Pendidikan & Pelatihan* (Bandung: CV.Pustaka Setia, 2015) h.103.

Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat, proses rekrutmen diawali dengan memberikan surat edaran usulan kepada unit kerja masing – masing bagian bahwa akan diadakan diklat dengan kualifikasi peserta pada masing – masing diklat yang telah dijabarkan. Lalu nama – nama calon peserta diklat itu ditampung dalam Biro Kepegawaian untuk dianalisis kesesuaian dengan kualifikasi calon peserta. Proses seleksi yang digunakan pada BPKP Pusat sudah tidak dilakukan secara manual seperti pengecekan berkas atau administrasi lainnya. Melainkan seleksi peserta diklat ini dilakukan melalui metode yang digunakan berbasis IT menggunakan *database* yaitu SISPEDAP (Sistem Pengelolaan Data Pegawai). Dengan adanya *database* SISPEDAP (Sistem Pengelolaan Data Pegawai) ini, dianggap memudahkan sumber daya manusia perencana diklat dalam memilih peserta diklat.

Berikut ini merupakan gambaran mengenai *database* SISPEDAP (Sistem Pengelolaan Data Pegawai) BPKP Pusat :



Gambar 4.4 Database SISPEDAP di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat.

Dalam *database* SISPEDAP (Sistem Pengelolaan Data Pegawai) ini sangat mudah diaplikasikan dengan mengetik nama dan nik (nomor induk kepegawaian) maka akan muncul seluruh data terkait

pegawai tersebut. Data yang tercantum dalam *database* SISPEDAP antara lain adalah :³⁰

1. Data Pribadi yaitu memaparkan terkait data pribadi dari pegawai tersebut diantaranya ada Data pokok pribadi, ID Card, Data Alamat, Data Perkawinan, Data Anak, Data Orang tua, Data Sadara, Data Mertua dan Data Penyakit.
2. Data Pembinaan yaitu memaparkan terkait pembinaan yang dilakukan terhadap pegawai diantaranya ada Data DLK, Data Pangkat, Data Mutasi, Data KCB dan Inpasing Gaji, Data Penghargaan, Data PAK, Data Penilaian Prestasi Kerja, Data Cuti, Data Penugasan, Data Kunjungan ke Luar Negeri, Data LHKPN, Data Hukum Disiplin, dan Data berhenti.
3. Data Pengembangan yaitu memaparkan terkait pengembangan yang dilakukan oleh pegawai diantaranya ada Data Pendidikan , Data Diklat, Data Ujian Kompetensi, Data Keorganisasian dan Data Assesment.
4. Data Administrasi yaitu memaparkan terkait administrasi pegawai diantaranya Otoritas Group, Otoritas Fungsi, Otoritas Data, User Logs dan Request Step.

³⁰ Lampiran 15 Studi Dokumentasi Aplikasi SISPEDAP BPKP Pusat h.312.

Dengan adanya *database* SISPEDAP (Sistem Pengelolaan Data Pegawai) ini, sangat memudahkan dalam penyeleksian peserta diklat karena data – data terkait calon peserta diklat telah dipaparkan dengan jelas dan lengkap.

3. Penyusunan Program Diklat di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat

Penyusunan Program Diklat pada BPKP Pusat kegiatan merencanakan apa saja yang dibutuhkan saat pelaksanaan diklat. Penyusunan program diklat perlu dilakukan untuk mempermudah saat penyelenggaraan diklat berlangsung serta untuk memastikan pelaksanaan diklat dapat efektif sesuai dengan tujuannya. Penyusunan program diklat pada BPKP Pusat dilakukan di bagian PUSDIKLATWAS (Pusat Pendidikan Pelatihan dan Pengawasan).

Penyusunan program diklat pada BPKP Pusat yang mencakup rencana jenis dan jenjang diklat, peserta diklat, kurikulum diklat, bahan ajar, jadwal diklat, tempat pelaksanaan diklat, kebutuhan tenaga pengajar, sarana dan prasarana serta pembiayaan untuk pelaksanaan diklat. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan Sutadji yaitu langkah-langkah dalam penyusunan program pelatihan sesuai dengan tujuan yang akan diwujudkan adalah 1) melakukan penelitian dan pengumpulan tentang aspek obyek yang akan dilatih; 2)

menentukan materi pelatihan; 3) menentukan metode pelatihan; 4) memilih pelatih sesuai kebutuhan; 5) mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan; 6) memilih peserta; 7) melakukan evaluasi program.³¹

Langkah pertama adalah melakukan penelitian dan pengumpulan tentang aspek obyek yang akan dilatih ini berkaitan dengan tujuan dan sasaran pelatihan. Tujuan dan sasaran diklat menjadi hal utama yang perlu disampaikan dan dipaparkan dalam penyusunan program diklat untuk dapat nantinya membandingkan diklat tersebut sudah sesuai atau tidaknya tujuan dan sasaran diklat tersebut. Selanjutnya adalah menentukan kurikulum pelatihan. Kurikulum pelatihan pada BPKP Pusat dipaparkan berupa materi diklat yang akan dibahas pada pelaksanaan diklat. Materi diklat dibentuk sesuai dengan judul diklat yang telah ditentukan. Pembuatan materi diklat ini dilakukan oleh widyaiswara masing – masing bidang dan juga sumber daya manusia terkait.

Hal yang perlu dilakukan selanjutnya adalah metode pelatihan. Menurut Suparno Eko Widodo, “Metode merupakan teknik yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Metode pelatihan terbagi menjadi dua, yaitu *on the job* dan *off the job*”³². Dalam BPKP

³¹ Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Dee Publish, 2010) h. 92.

³² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015) h. 97.

Pusat menggunakan kedua metode tersebut. dalam *on the job training* (di tempat kerja), BPKP Pusat telah melakukan Rotasi Jabatan untuk pegawai, Coaching dengan memberikan bimbingan dan arahan pada karyawan setiap sebulan sekali, dan juga penugasan sementara. Untuk *Off the job training* (di luar pekerjaan), kegiatan diklat yang dilakukan pada Gedung Pusdiklatwas BPKP atau tempat lain yang disepakati dengan menggunakan metode diskusi, tanya jawab, studi kasus, serta *laboratory training* yaitu bentuk latihan berkelompok.

Kemudian pemilihan pelatih atau widyaiswara. Menurut Tim Pengembangan Ilmu Pendidikan FIP UPI mengatakan bahwa Dalam mencapai tujuan dari pelatihan tentu juga diperlukan widyaiswara yang berperan menyampaikan materi-materi diklat. pemilihan widyaiswara dalam tiap diklat memiliki kriteria-kriteria utama yaitu 1) menguasai materi yang akan diajarkan; 2) Terampil mengajar secara sistematis, efektif, dan efisien; 3) mampu menggunakan metode dan media yang relevan dengan tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus mata pelajarannya.³³ Pada BPKP Pusat memiliki widyaiswara yang menjadi pengampu sesuai mata ajar. Bila dari pusdiklat kekurangan pelatih maka akan di gantikan oleh pegawai unit teknis yang senior untuk mengajar. Syarat untuk menjadi pelatih

³³ Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP UPI, *Ilmu & Aplikasi Pendidikan*, (Bandung: Imperial Bhakti Utama, 2007) h. 422.

dalam diklat BPKP Pusat antara lain pelatih harus menjadi pejabat fungsional widyaiswara, harus mendapat sertifikat dari LAN, dan harus mengikuti diklat TOT (*Training of Trainer*).

Selanjutnya adalah persiapan mengenai fasilitas untuk pelaksanaan diklat. Dalam BPKP Pusat, fasilitas untuk pelaksanaan diklat antara lain :³⁴

1. Fasilitas yang disediakan oleh Pusdiklatwas BPKP antara lain Gedung berlokasi di desa Pandansari, Ciawi dengan jumlah kelas sebanyak 14 kelas, Ruang kelas ber-AC dengan kapasitas 30 orang dilengkapi dengan LCD, komputer, *Flip Chart* dan *White board*, Mess (asrama) sebanyak 169 kamar dengan kapasitas 374 tempat tidur, Perpustakaan, Laboratorium komputer, Aula dan ruang pertemuan
2. Fasilitas pembelajaran antara lain Materi Pembelajaran yang mutakhir, *Handouts* , *Training kit*, Media pembelajaran multimedia dalam bentuk *CD- Based training* (untuk mata diklat tertentu).
3. Sarana dan Prasarana lain antara lain tempat ibadah (masjid), poliklinik umum dan gigi, kafetaria, *laundry*, ruang kebugaran (*fitness*), lapangan olahraga (teknis, voly, dan tenis meja), fasilitas internet, warung telekomunikasi, koperasi, dan ATM 24 jam.

³⁴ Lampiran 17 Studi Dokumentasi Katalog Diklat h.316.

Kemudian untuk penetapan peserta diklat dilakukan setelah adanya rekrutmen dan seleksi peserta diklat. Dengan adanya rekrutmen dan seleksi tersebut maka dapat ditetapkan peserta diklat yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Seperti yang diungkapkan oleh Donni “Sebelum mengikuti program pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti program pelatihan, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai. Peserta pelatihan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif sama dan jumlahnya ideal, agar program pelatihan yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik.”³⁵.

Penyusunan Program diklat di BPKP Pusat diakhiri dengan adanya penyusunan evaluasi Pelatihan. Evaluasi pelatihan dilakukan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan diklat tersebut sudah dilakukan dengan efektif dan efisien. Evaluasi pelatihan pada BPKP Pusat untuk peserta pelatihan dilakukan nya ada tes yaitu pre test dan post test setelah diklat dilaksanakan. Untuk sumber daya manusia perancang diklat juga ada evaluasi nya yaitu melalui kuesioner penilaian terhadap materi, widyaiswara, dan fasilitas pelatihan.

³⁵ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2014) h. 187.