



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan pengetahuan dewasa ini, maka syarat pelaksanaan bentuk-bentuk usaha juga harus setaraf dengan kemajuan pengetahuan dan peningkatan keterampilan serta pembentukan sikap. Dari pengalaman yang telah lalu maka timbul suatu keyakinan, bahwa untuk menjamin adanya tenaga-tenaga yang mempunyai keahlian yang diperlukan, terutama akan dapat dicapai melalui pelatihan yang sistematis dan rasional. Karena dengan adanya pelatihan dapat membina manusia agar dapat belajar dan berpikir sendiri dan mengembangkan kemampuan-kemampuan dasar yang ada pada dirinya. Dalam tata personalia yang bercorak demokrasi menjadikan pelatihan sebagai salah satu unsur pokok dari kebijakan personalia.

Melalui pelatihan, pengetahuan seseorang dapat ditingkatkan dan menambah rasa percaya diri. Dengan latihan, seseorang akan lebih terampil dalam bidangnya dan mempunyai keahlian tertentu agar dapat bekerja lebih efisien. Dan bagi lembaga itu sendiri, dengan adanya pegawai yang cakap dan terampil dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja.

Berkaitan dengan hal di atas, Harbinson (1973) mengatakan bahwa sumber daya alam dan sumber daya kapital dianggap sebagai faktor-faktor pasif, sedangkan sumber daya manusia adalah agen-agen aktif yang mengakumulasikan kapital, mengeksploitasi sumber daya alam, membangun sosial ekonomi dan

organisasi sosial politik, serta membawa tercapainya pembangunan nasional. Sementara itu, tujuan pembangunan nasional adalah untuk mendayagunakan semaksimal mungkin manusia seutuhnya dalam aktivitas yang lebih produktif dan pengembangan sebanyak mungkin dalam segi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan diri dari kekuatan tenaga kerja yang berhubungan erat dengan setiap aktifitasnya. Untuk itu strategi pembangunan melalui pendekatan dan cara pandang yang demikian lebih menekankan pada aspek manusia daripada aspek non manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus didukung dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pada berbagai dimensi kualitas sumber daya manusia pembangunan tersebut.

Pembangunan pada sektor pendidikan merupakan upaya untuk merealisasikan apa yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945, dimana mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Ini artinya bahwa kesempatan untuk memperoleh pendidikan merupakan hak setiap warga negara yang dilaksanakan melalui Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor: 2 tahun 1989, pada pasal 9 dan 10 menegaskan bahwa pendidikan dilaksanakan dalam dua jalur, yakni jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah. Jalur pendidikan sekolah meliputi satuan Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah, dan Perguruan Tinggi. Sedangkan jalur pendidikan luar sekolah mencakup keluarga, kelompok belajar, kursus-kursus, dan lain-lain yang sejenisnya. Pada satuan sejenis di dalamnya termasuk kelompok bermain, penitipan anak, panti latihan, penyuluhan, kepramukaan, dan kegiatan-kegiatan transformasi edukatif

melalui media massa baik media cetak maupun elektronik, serta lembaga Diklat yang diselenggarakan baik pemerintah maupun swasta.

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor: 14 tahun 1994, tentang penyelenggaraan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri atas Pelatihan Pra Jabatan dan Pelatihan Dalam Jabatan. Pelatihan Pra Jabatan adalah pelatihan yang dipersyaratkan dalam pengangkatan PNS. Sedangkan Pelatihan Dalam Jabatan terdiri atas Pelatihan Struktural, Pelatihan Fungsional, dan Pelatihan Teknis.

Pelatihan Teknis adalah pelatihan yang diselenggarakan untuk memberi keterampilan atau penguasaan pengetahuan di bidang teknis tertentu kepada PNS, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Pelatihan Teknis dapat dilakukan secara berjenjang sesuai dengan tingkat dan jenis pekerjaan PNS yang bersangkutan. Demikian pula kurikulum dalam Pelatihan Teknis menekankan pada peningkatan penguasaan pengetahuan dan/atau keterampilan di bidang teknis masing-masing, seperti halnya Pemimpin Proyek, Bendaharawan, Kearsipan, Penyuluh Industri, dan tugas teknis lainnya.

Pelatihan Teknis yang dilaksanakan di Kantor Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kabupaten Banyumas Propinsi Jawa Tengah, bekerja sama dengan instansi teknis yang memiliki keahlian yang bersangkutan dengan pembinaan instansi pembina, dimana peserta pelatihan adalah PNS terutama bagi yang dipersiapkan untuk melaksanakan pekerjaan teknis yang dibebankan kepadanya.

Program peningkatan kualitas aparatur negara dan pemerintah melalui pelaksanaan pelatihan diupayakan untuk semakin adaptif terhadap kemajuan dan perkembangan, kompleksitas tantangan dan peluang, serta akomodatif terhadap

pelaksanaan tugas pokok. Pelatihan pada pembangunan nasional semakin diarahkan pada peningkatan kemampuan aparat perencana, pelaksanaan dan pengawasan serta pengendali pembangunan. Dengan pola seperti ini diharapkan pelaksanaan dan hasil pembangunan pada masa mendatang benar-benar mencerminkan aspirasi masyarakat dan kemampuan aparat pemerintah sebagai pengatur utama pembangunan.

Tiap-tiap instansi memiliki pekerjaan-pekerjaan teknis sesuai dengan misi instansi yang bersangkutan. Para pelaksana pekerjaan teknis agar mampu melaksanakan pekerjaan-pekerjaan teknis yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan teknis dapat pula diikuti oleh pejabat struktural, apabila keahlian dan/atau keterampilan dalam pelatihan teknis tersebut, maka pelatihan tersebut diarahkan kepada upaya untuk:

- a. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada masyarakat;
- b. Meningkatkan mutu dan kemampuan dalam bidang substansi maupun kepemimpinannya;
- c. Melaksanakan tugas dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai lingkungan kerjanya.

Senada dengan hal yang sama, setiap penyelenggaraan kegiatan pemerintahan daerah senantiasa melekat konsekuensi keuangan/pembiayaan dan kebutuhan akan tersedianya material/barang yang siap digunakan manakala dibutuhkan. Efektifitas penataan administrasi keuangan daerah dan efisiensi penggunaan anggarannya serta terciptanya tertib pengelolaan barang daerah merupakan sisi tugas yang turut menentukan tingkat daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan daerah. Untuk mewujudkan harapan ini

dibutuhkan aparatur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus serta sikap yang benar dalam bidang pengelolaan keuangan daerah dan barang daerah.

Melihat kenyataan semakin pesatnya penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pembangunan daerah di seluruh Tanah Air sejalan dengan meningkatnya jumlah anggaran untuk membiayainya serta tuntutan tersedianya barang daerah sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan tugas, maka upaya peningkatan kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) aparatur pengelola keuangan daerah dan pengelola barang daerah merupakan suatu kebijakan strategis dalam sistem pengelolaan keuangan daerah dan barang daerah. Salah satu unsur aparatur pengelola keuangan daerah dan barang daerah yang turut menentukan efektifitas penataan administrasi keuangan daerah dan administrasi barang daerah adalah bendaharawan.

Para bendaharawan yang bertugas menerima, menyimpan, menyetor/ membayar dan mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran daerah dan barang daerah harus disiapkan dan ditingkatkan kemampuannya melalui kegiatan pelatihan agar secara nyata mampu menyelenggarakan tugas-tugas dalam bidang kebendaharawan daerah.

Pentingnya pelatihan bagi para bendaharawan daerah didasarkan pertimbangan bahwa masih banyaknya kelompok sasaran bendaharawan daerah yang belum mengikuti pelatihan teknis bendaharawan, dan bendaharawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya belum seoptimal dan semaksimal mungkin, serta kebutuhan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengelolaan dan pembangunan. Disisi lain, peningkatan kemampuan

teknis fungsional bendaharawan dan kemampuan administrasi sebagai kemampuan managerial diharapkan akan dapat mempercepat kemandirian daerah dalam melakukan kegiatan intensifikasi dan ekstensifikasi sumber-sumber pendapatannya serta terciptanya tertib pengelolaan administrasi barang daerah.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga bendaharawan, baik bendaharawan rutin dan bendaharawan proyek/pembangunan pada Pemerintah Daerah, maka Pemerintah Daerah perlu memprogramkan dan pelatihan teknis bendaharawan.

Kantor Diklat Kabupaten Banyumas, merupakan suatu lembaga yang melaksanakan konstitusi Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia di tingkat kabupaten. Dengan tujuan untuk: a) Mewujudkan profesionalisme aparatur pemerintah melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat; b) Mewujudkan produktivitas kerja aparatur pemerintah melalui pola kerja yang efektif, efisien dan terpadu; c) Mewujudkan sikap dan perilaku aparatur pemerintah yang disiplin, penuh pengabdian, dan keteladanan serta memiliki etos kejuangan yang tinggi dalam pelaksanaan tugas; d) Menyiapkan aparatur pemerintah yang memiliki kualifikasi pendidikan dan pelatihan untuk menduduki jabatan struktural dan fungsional dalam rangka penataan kelembagaan.

Hal yang sama pula bahwa pentingnya pelatihan bagi bendaharawan yakni pada faktor perlunya suatu pelatihan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Organisasi

Organisasi membutuhkan orang-orang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan persyaratan jabatan. Untuk dapat melaksanakan jabatan itu, maka orang tersebut perlu memperoleh pengetahuan dan keterampilan tentang bagaimana melaksanakan tugas tersebut. Melalui pelatihan diharapkan kebutuhan dan kekurangannya dapat dipenuhi, sehingga ia dapat melaksanakan dengan tepat dan cepat.

2. Kebutuhan Pribadi

Kebutuhan pribadi merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kebutuhan organisasi. Kebutuhan pribadi melengkapi kebutuhan organisasi. Seorang pegawai yang mendapat kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai jabatannya, berarti bahwa ia pun berkesempatan untuk pengembangan pribadinya. Pengembangan pribadi yang diperoleh melalui pengembangan jabatan akan memperkaya dirinya. Walaupun kadang-kadang kebutuhan organisasi bertentangan dengan kebutuhan pribadi, tetapi pada dasarnya kebutuhan pribadi itu menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi. Inilah yang disebut pengembangan karier.

3. Fungsi Pelatihan sebagai Investment Sumber Daya Manusia

Pelatihan tak ubahnya sebagai pendidikan formal, membutuhkan pengorbanan dan biaya yang tak sedikit. Seorang pegawai yang mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan, khususnya pelatihan kepemimpinan tidaklah bisa ditunggu hasilnya seketika. Hasil akan berubah setelah beberapa waktu, mengalami pengadaptasian atau internalisasi, dan ini pun akan tergantung kepada masing-masing pribadi pegawai yang bersangkutan.



Pembinaan sikap mental seorang pegawai akan sangat tergantung kepada kemauan dan kerelaan yang bersangkutan. Apabila ada niat untuk mengembangkan diri mereka, usaha itu akan ada hasilnya, tetapi bila sejak awal mereka sudah berkeyakinan tidak mau dan berkehendak mengubah perilakunya, maka apapun pelatihan yang diikutinya tidak akan membawa hasil, baik bagi organisasi maupun pribadinya.

4. Pelatihan Bersifat Menyeluruh bagi setiap Tingkat/Jenjang Kepangkatan

Pelatihan bukan saja diwajibkan bagi golongan tertentu saja, tetapi pelatihan dilakukan untuk seluruh golongan kepangkatan dari tingkat pelaksana sampai dengan jenjang kepangkatan tertinggi (eselon II). Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, pelatihan berlaku bagi setiap pegawai mulai dari calon pegawai sampai dengan eselon II. Oleh karena itu dalam lingkungan pegawai negeri sipil dikenal pelatihan penjenjangan yang berlaku bagi setiap pegawai (pimpinan), mulai dari eselon V sampai dengan eselon II. Pelatihan jenis lainnya adalah pelatihan teknis yang diikuti setiap pegawai yang bertugas dalam bidang tertentu dan membutuhkan keahlian tertentu.

B. Identifikasi Masalah

Hampir seluruh organisasi pemerintah maupun swasta menyadari akan terbatasnya dalam menghadapi berbagai perubahan. Perubahan yang datang dalam menjawab tantangan baik yang berasal dalam diri sendiri seperti kebutuhan menyiapkan tenaga-tenaga muda, perubahan filsafat dan tujuan organisasi, maupun perubahan yang datang dari luar seperti perubahan kebutuhan masyarakat akan teknologi baru.

Perubahan-perubahan ini perlu mendapat respons yang tepat dari organisasi itu. Kesalahan dalam menentukan jawaban, akan berakibat buruk bagi organisasi. Kebutuhan penyesuaian terhadap perubahan sangat dirasakan pentingnya oleh organisasi yang memfokuskan pada perolehan keuntungan. Kecepatan dan antisipasi yang tepat terhadap kebutuhan masyarakat akan memberikan keuntungan pada organisasi tersebut.

Dalam pengertian perubahan terkandung di dalamnya pengertian kegiatan belajar. Perubahan berarti memaksa manusia untuk mampu bertahan terhadap tantangan yang dihadapinya, baik yang datang dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Tantangan merupakan suatu proses untuk menjawab perubahan itu. Jawaban terhadap perubahan bisa bersifat mengadaptasi hal-hal yang baru atau bersifat menolak. Mengadaptasi berarti menerima dan menyesuaikan diri, menerima sesuatu melalui adaptasi sesuai dengan keperluan dan lingkungan. Dan ini berarti bahwa adaptasi termasuk dalam proses belajar mengajar. Pemandangan sesuatu ide, konsep, gagasan memerlukan waktu untuk dapat diterima atau dipahami dan dilaksanakan.

Oleh karena itu, pada setiap perubahan yang terjadi baik yang datang dari masyarakat maupun teknologi, organisasi tersebut akan berusaha untuk menyesuaikan dirinya. Untuk menghadapi dan menjawab perubahan bisa dilakukan bermacam-macam cara, salah satu diantaranya adalah melalui pelatihan.

Kebutuhan untuk mengadakan pelatihan erat kaitannya dengan belajar. Setiap anggota organisasi diharapkan mampu bekerja sesuai dengan tugas pekerjaan yang telah menjadi bagiannya, dan setiap anggota organisasi diharapkan



mampu memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan pelaksanaan tugas-tugasnya.

Untuk itu sama halnya dengan pelatihan yang dilaksanakan oleh Kantor Diklat Kabupaten Banyumas untuk mengupayakan peningkatan kesadaran dan kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai bendaharawan, maka bagi mereka perlu diberdayakan dengan memberikan suatu stimulus atau kekuatan berupa sejumlah materi/keahlian untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Suzane Kindervater (1979) dengan konsep pemberdayaannya (*empowering process*) menjelaskan bahwa: *"People gaining and understanding of and control over social, economic, and/or political forces in order to improve their standing in society"*.

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan adalah setiap upaya dalam pendidikan yang bertujuan membangkitkan kesadaran, pengertian dan kepekaan peserta didik terhadap perkembangan sosial, ekonomi, dan/atau politik, sehingga pada akhirnya mereka memiliki kemampuan untuk memperbaiki kedudukannya dalam masyarakat.

Untuk mengefektifkan dan mengoptimalkan hasil pelatihan terhadap pelaksanaan tugas bendaharawan di lembaga kerjanya, maka proses pelaksanaan pelatihan tersebut harus dipersiapkan dan dipertimbangkan dengan kebutuhan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya. Untuk dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, maka bendaharawan harus memiliki kompetensi yang cukup tentang tugas dan fungsi yang harus dilakukan di unit kerjanya. Oleh karena itu dalam pelatihan bagi bendaharawan harus memperhatikan kompetensi yang harus dikuasai dan dimiliki sesuai dengan rincian dan uraian tugasnya.

Dari uraian di atas, maka penulis dapat menggambarkan ruang lingkup permasalahan penelitian yang meliputi: “Pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan”; dan “Peningkatan kinerja bendaharawan daerah dalam mengelola keuangan daerah dan barang daerah” yang diselenggarakan oleh Kantor Diklat Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, maka variabel-variabel yang akan diteliti, yakni Prosedur pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan, meliputi: Persiapan pelatihan; Pelaksanaan pelatihan (Proses pelatihan); dan Penilaian/evaluasi pelatihan. Sedangkan variabel yang diteliti untuk Hasil peningkatan kinerja bendaharawan daerah, meliputi: Ketatausahaan Bendaharawan Daerah; Ketatabukuan Bendaharawan Daerah; Ketatabukuan Bendaharawan Barang Daerah; Menyusun Laporan dan Surat Pertanggungjawaban Bendaharawan Daerah; Mengerjakan Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TPTGR).

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah penelitian yang dituangkan ke dalam pertanyaan penelitian berikut ini:

1. Bagaimanakah prosedur pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan yang diselenggarakan oleh Kantor Diklat Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah?
2. Bagaimanakah hasil peningkatan kinerja bendaharawan daerah dalam mengelola keuangan daerah dan barang daerah?

D. Definisi Istilah

Untuk memudahkan pemahaman kita terhadap beberapa istilah, ungkapan yang terdapat dalam rumusan masalah di atas, maka ada baiknya berikut ini, akan dikemukakan definisi operasional untuk masing-masing kata/ungkapan tersebut supaya terjadi kesamaan persepsi.

1. Prosedur Pelaksanaan

Prosedur pelaksanaan pada penelitian ini adalah langkah-langkah strategi yang disiapkan dalam pelatihan yang meliputi tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap penilaian.

Dengan demikian penelitian ini akan mengungkapkan data secara menyeluruh pelaksanaan pelatihan teknis ini.

2. Hasil Pelatihan Teknis

Hasil pelatihan teknis menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 16 tahun 1994 adalah suatu hasil proses pelaksanaan pelatihan yang diarahkan pada peningkatan kualitas, produktivitas, efisiensi dan efektivitas seluruh tatanan administrasi pemerintahan, termasuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatur.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka hasil pelatihan teknis ini ditujukan kepada terwujudnya bendaharawan daerah yang semakin mampu melaksanakan seluruh tugas sebagai bendaharawan dalam pengelolaan keuangan daerah dan barang daerah.

3. Pelatihan Teknis

Pelatihan teknis menurut Peraturan Pemerintah RI No: 16 tahun 1994 dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan perorangan aparatur dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan tugas dan tujuan unit organisasinya.

Hal tersebut di atas, ditegaskan pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 60 Tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Kursus Bendaharawan Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah tingkat I dan Daerah tingkat II.

4. Kinerja (*Performance*)

Konsepsi Kinerja (*Performance*) sebagaimana dikemukakan oleh Pariata Westra, Sutanto, dan Ibnu Syanusi (1977) bahwa *Performance* adalah pelaksanaan tugas pekerjaan pada waktu tertentu dan daya guna melaksanakan kewajiban atau tugas. (John. M. Echols, Hassan Shadily, 1995:425).

Beranjak dari pengertian di atas, maka kinerja bendaharawan yang dimaksudkan di sini adalah seluruh tugas dan fungsi bendaharawan daerah yang dibebankan bagi seorang PNS dalam lingkungan Pemerintah Daerah baik Propinsi maupun Kabupaten/Kota yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan, maka secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang

Pelaksanaan Pelatihan Teknis Bendaharawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Bendaharawan Daerah Dalam Mengelola Keuangan Daerah dan Barang Daerah yang diselenggarakan oleh Kantor Diklat Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengungkapkan data tentang prosedur pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan yang diselenggarakan oleh Kantor Diklat Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.
- b. Untuk mengungkapkan data tentang hasil peningkatan kinerja bendaharawan daerah dalam mengelola keuangan daerah dan barang daerah.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil dari kegiatan penelitian diharapkan nantinya dapat bermanfaat/berguna baik bagi penulis sendiri maupun oleh berbagai pihak terkait dengan objek penelitian ini. Dalam hal ini adalah Kantor Diklat Kabupaten Banyumas, guna mengembangkan dan meningkatkan kualitas pelatihan, dan lulusannya di masa mendatang.

Secara teoritis, penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan mentah bagi penyelenggara/pengelola Kantor Diklat dalam memaksimalkan dan mengoptimalkan pelatihan teknis bagi PNS. Karena hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk pelaksanaan pelatihan lainnya.

G. Kerangka Berpikir

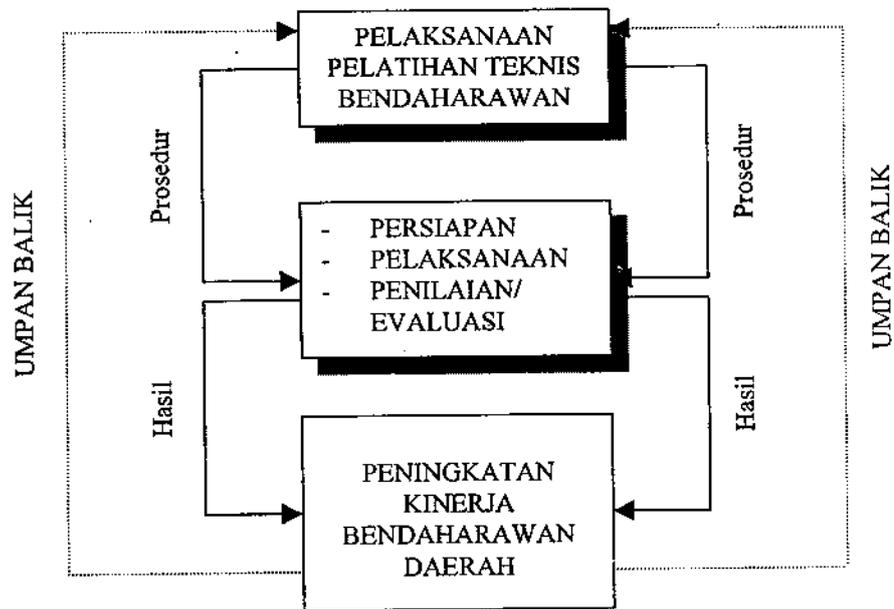
Pelatihan teknis bendaharawan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu sistem, yaitu sistem pengembangan sumber daya manusia. Dalam sistem ini termasuk sub sistem perencanaan, pengadaan, dan pengembangan tenaga manusia. Melalui pengembangan tenaga dilakukan berbagai kegiatan yang mengacu kepada upaya agar segala sumber daya manusia dapat didayagunakan dan dihasilgunakan oleh organisasi semaksimal mungkin.

Pelatihan ini merupakan sub sistem yang dianggap sebagai usaha terapi permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Oleh karena pelatihan inilah diharapkan bahwa semua pegawai dapat meningkatkan dirinya baik pengetahuannya maupun keterampilannya.

Berdasarkan alur pikir itulah, Kantor Diklat Kabupaten Banyumas menyelenggarakan pelatihan teknis bagi jajaran PNS dalam lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas. Tujuan dari program pelatihan tersebut, untuk meningkatkan pengetahuan dan memberi keterampilan atau penguasaan pengetahuan sebagai wujud peningkatan kinerja di bidang teknis bendaharawan kepada PNS, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

Bertolak dari uraian pemikiran di atas, maka upaya untuk meningkatkan kinerja bendaharawan daerah perlu adanya suatu pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan.

Untuk memperjelas pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan dalam upaya meningkatkan kinerja bendaharawan daerah dalam mengelola keuangan daerah dan barang daerah, dapat dilihat pada paradigma sebagai berikut:



Bagan 1.1. Paradigma Penelitian

Perubahan-perubahan ini perlu mendapat respons yang tepat dari organisasi itu. Kesalahan dalam menentukan jawaban, akan berakibat buruk bagi organisasi. Kebutuhan penyesuaian terhadap perubahan sangat dirasakan pentingnya oleh organisasi yang memfokuskan pada perolehan keuntungan. Kecepatan dan antisipasi yang tepat terhadap kebutuhan masyarakat akan memberikan keuntungan pada organisasi tersebut.

Dalam pengertian perubahan terkandung di dalamnya pengertian kegiatan belajar. Perubahan berarti memaksa manusia untuk mampu bertahan terhadap tantangan yang dihadapinya, baik yang datang dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Tantangan merupakan suatu proses untuk menjawab perubahan itu. Jawaban terhadap perubahan bisa bersifat mengadaptasi hal-hal yang baru atau bersifat menolak. Mengadaptasi berarti menerima dan menyesuaikan diri, menerima sesuatu melalui adaptasi sesuai dengan keperluan dan lingkungan. Dan ini berarti bahwa adaptasi termasuk dalam proses belajar mengajar. Pemandangan sesuatu ide, konsep, gagasan memerlukan waktu untuk dapat diterima atau dipahami dan dilaksanakan.

Oleh karena itu, pada setiap perubahan yang terjadi baik yang datang dari masyarakat maupun teknologi, organisasi tersebut akan berusaha untuk menyesuaikan dirinya. Untuk menghadapi dan menjawab perubahan bisa dilakukan bermacam-macam cara, salah satu diantaranya adalah melalui pelatihan.

Kebutuhan untuk mengadakan pelatihan erat kaitannya dengan belajar. Setiap anggota organisasi diharapkan mampu bekerja sesuai dengan tugas pekerjaan yang telah menjadi bagiannya, dan setiap anggota organisasi diharapkan

mampu memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan pelaksanaan tugas-tugasnya.

Untuk itu sama halnya dengan pelatihan yang dilaksanakan oleh Kantor Diklat Kabupaten Banyumas untuk mengupayakan peningkatan kesadaran dan kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai bendaharawan, maka bagi mereka perlu diberdayakan dengan memberikan suatu stimulus atau kekuatan berupa sejumlah materi/keahlian untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Suzane Kindervater (1979) dengan konsep pemberdayaannya (*empowering process*) menjelaskan bahwa: "*People gaining and understanding of and control over social, economic, and/or political forces in order to improve their standing in society*".

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan adalah setiap upaya dalam pendidikan yang bertujuan membangkitkan kesadaran, pengertian dan kepekaan peserta didik terhadap perkembangan sosial, ekonomi, dan/atau politik, sehingga pada akhirnya mereka memiliki kemampuan untuk memperbaiki kedudukannya dalam masyarakat.

Untuk mengefektifkan dan mengoptimalkan hasil pelatihan terhadap pelaksanaan tugas bendaharawan di lembaga kerjanya, maka proses pelaksanaan pelatihan tersebut harus dipersiapkan dan dipertimbangkan dengan kebutuhan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya. Untuk dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, maka bendaharawan harus memiliki kompetensi yang cukup tentang tugas dan fungsi yang harus dilakukan di unit kerjanya. Oleh karena itu dalam pelatihan bagi bendaharawan harus memperhatikan kompetensi yang harus dikuasai dan dimiliki sesuai dengan rincian dan uraian tugasnya.

Dari uraian di atas, maka penulis dapat menggambarkan ruang lingkup permasalahan penelitian yang meliputi: “Pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan”; dan “Peningkatan kinerja bendaharawan daerah dalam mengelola keuangan daerah dan barang daerah” yang diselenggarakan oleh Kantor Diklat Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, maka variabel-variabel yang akan diteliti, yakni Prosedur pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan, meliputi: Persiapan pelatihan; Pelaksanaan pelatihan (Proses pelatihan); dan Penilaian/evaluasi pelatihan. Sedangkan variabel yang diteliti untuk Hasil peningkatan kinerja bendaharawan daerah, meliputi: Ketatausahaan Bendaharawan Daerah; Ketatabukuan Bendaharawan Daerah; Ketatabukuan Bendaharawan Barang Daerah; Menyusun Laporan dan Surat Pertanggungjawaban Bendaharawan Daerah; Mengerjakan Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TPTGR).

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah penelitian yang dituangkan ke dalam pertanyaan penelitian berikut ini:

1. Bagaimanakah prosedur pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan yang diselenggarakan oleh Kantor Diklat Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah?
2. Bagaimanakah hasil peningkatan kinerja bendaharawan daerah dalam mengelola keuangan daerah dan barang daerah?

D. Definisi Istilah

Untuk memudahkan pemahaman kita terhadap beberapa istilah, ungkapan yang terdapat dalam rumusan masalah di atas, maka ada baiknya berikut ini, akan dikemukakan definisi operasional untuk masing-masing kata/ungkapan tersebut supaya terjadi kesamaan persepsi.

1. Prosedur Pelaksanaan

Prosedur pelaksanaan pada penelitian ini adalah langkah-langkah strategi yang disiapkan dalam pelatihan yang meliputi tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap penilaian.

Dengan demikian penelitian ini akan mengungkapkan data secara menyeluruh pelaksanaan pelatihan teknis ini.

2. Hasil Pelatihan Teknis

Hasil pelatihan teknis menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 16 tahun 1994 adalah suatu hasil proses pelaksanaan pelatihan yang diarahkan pada peningkatan kualitas, produktivitas, efisiensi dan efektivitas seluruh tatanan administrasi pemerintahan, termasuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatur.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka hasil pelatihan teknis ini ditujukan kepada terwujudnya bendaharawan daerah yang semakin mampu melaksanakan seluruh tugas sebagai bendaharawan dalam pengelolaan keuangan daerah dan barang daerah.

3. Pelatihan Teknis

Pelatihan teknis menurut Peraturan Pemerintah RI No: 16 tahun 1994 dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan perorangan aparatur dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan tugas dan tujuan unit organisasinya.

Hal tersebut di atas, ditegaskan pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 60 Tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Kursus Bendaharawan Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah tingkat I dan Daerah tingkat II.

4. Kinerja (*Performance*)

Konsepsi Kinerja (*Performance*) sebagaimana dikemukakan oleh Pariata Westra, Sutanto, dan Ibnu Syanusi (1977) bahwa *Performance* adalah pelaksanaan tugas pekerjaan pada waktu tertentu dan daya guna melaksanakan kewajiban atau tugas. (John. M. Echols, Hassan Shadily, 1995:425).

Beranjak dari pengertian di atas, maka kinerja bendaharawan yang dimaksudkan di sini adalah seluruh tugas dan fungsi bendaharawan daerah yang dibebankan bagi seorang PNS dalam lingkungan Pemerintah Daerah baik Propinsi maupun Kabupaten/Kota yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan, maka secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang

Pelaksanaan Pelatihan Teknis Bendaharawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Bendaharawan Daerah Dalam Mengelola Keuangan Daerah dan Barang Daerah yang diselenggarakan oleh Kantor Diklat Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengungkapkan data tentang prosedur pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan yang diselenggarakan oleh Kantor Diklat Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.
- b. Untuk mengungkapkan data tentang hasil peningkatan kinerja bendaharawan daerah dalam mengelola keuangan daerah dan barang daerah.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil dari kegiatan penelitian diharapkan nantinya dapat bermanfaat/berguna baik bagi penulis sendiri maupun oleh berbagai pihak terkait dengan objek penelitian ini. Dalam hal ini adalah Kantor Diklat Kabupaten Banyumas, guna mengembangkan dan meningkatkan kualitas pelatihan, dan lulusannya di masa mendatang.

Secara teoritis, penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan mentah bagi penyelenggara/pengelola Kantor Diklat dalam memaksimalkan dan mengoptimalkan pelatihan teknis bagi PNS. Karena hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk pelaksanaan pelatihan lainnya.

G. Kerangka Berpikir

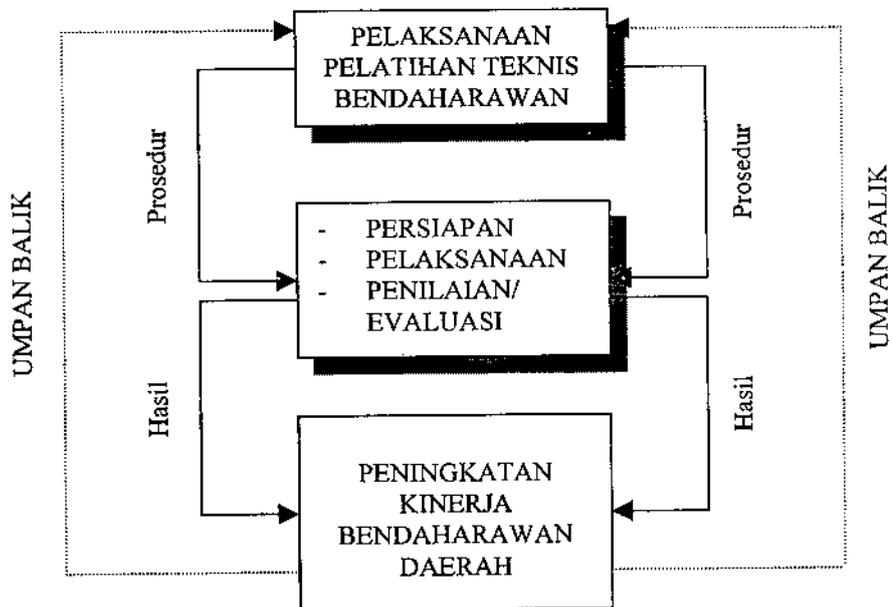
Pelatihan teknis bendaharawan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu sistem, yaitu sistem pengembangan sumber daya manusia. Dalam sistem ini termasuk sub sistem perencanaan, pengadaan, dan pengembangan tenaga manusia. Melalui pengembangan tenaga dilakukan berbagai kegiatan yang mengacu kepada upaya agar segala sumber daya manusia dapat didayagunakan dan dihasilgunakan oleh organisasi semaksimal mungkin.

Pelatihan ini merupakan sub sistem yang dianggap sebagai usaha terapi permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Oleh karena pelatihan inilah diharapkan bahwa semua pegawai dapat meningkatkan dirinya baik pengetahuannya maupun keterampilannya.

Berdasarkan alur pikir itulah, Kantor Diklat Kabupaten Banyumas menyelenggarakan pelatihan teknis bagi jajaran PNS dalam lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas. Tujuan dari program pelatihan tersebut, untuk meningkatkan pengetahuan dan memberi keterampilan atau penguasaan pengetahuan sebagai wujud peningkatan kinerja di bidang teknis bendaharawan kepada PNS, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

Bertolak dari uraian pemikiran di atas, maka upaya untuk meningkatkan kinerja bendaharawan daerah perlu adanya suatu pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan.

Untuk memperjelas pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan dalam upaya meningkatkan kinerja bendaharawan daerah dalam mengelola keuangan daerah dan barang daerah, dapat dilihat pada paradigma sebagai berikut:



Bagan 1.1. Paradigma Penelitian