

**EVALUASI PROGRAM DIKLAT PEMERIKSAAN KINERJA  
PADA BADIKLAT PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA  
BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**

**Rhisma Juliandari, Hardi Warsono, Retno Sunu Astuti**

**Departemen Administrasi Publik**

**Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro**

Jln. Prof. Soedarto, S.H., Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407, Faksimile (024) 7465405

Laman: [www.fisip.undip.ac.id](http://www.fisip.undip.ac.id) Email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

---

**ABSTRAK**

Program diklat pemeriksaan kinerja merupakan salah satu bentuk diklat teknis dari beberapa program diklat yang terdapat pada Badiklat PKN BPK RI. Program diklat pemeriksaan kinerja bertujuan untuk melaksanakan langkah-langkah pemeriksaan kinerja mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan hingga pelaporan sesuai standar dan pedoman yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keberhasilan program diklat pemeriksaan kinerja pada Badiklat PKN BPK RI dan menganalisis faktor pendorong serta penghambat program diklat pemeriksaan kinerja pada Badiklat PKN BPK RI dengan menggunakan model teori evaluasi CIPP (*Context, Input, Process* dan *Product*) dan tiga teori keberhasilan program menurut William N.Dunn (Efektivitas, Kecukupan dan Ketepatan). Metode kuantitatif deskriptif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program diklat pemeriksaan kinerja sudah baik berdasarkan persepsi peserta diklat dari indikator *context* dengan dukungan lingkungan, *input* dan *process* dengan indikator efektivitas, kecukupan dan ketepatan akan aspek-aspek sumber daya dalam penyelenggaraan program diklat. *Product* atau hasil evaluasi dalam penelitian juga menunjukkan nilai yang baik dalam (*output*) kualitas penyelenggaraan diklat dan program diklat pemeriksaan kinerja memiliki nilai guna atau manfaat bagi satuan kerja diklat dalam bidang kerja terutama pemeriksaan kinerja (*outcome*). Faktor pendorong terdiri dari, Renstra BPK Tahun 2020-2024, dukungan satuan kerja dan pimpinan dinas serta pimpinan Badiklat PKN BPK RI, alokasi anggaran yang memadai dan teknologi (LMS). Faktor penghambat, yaitu keterbatasan sumber daya internal, ketidaksesuaian jadwal dalam penyelenggaraan diklat, kompetisi dengan program lain dan *Internet down*.

**Kata Kunci : Evaluasi Program, Model CIPP, Program Diklat Pemeriksaan Kinerja**

## **ABSTRACT**

*The performance inspection training program is one form of technical training from several training programs contained in the BPK RI PKN Badiklat. The performance inspection training program aims to carry out performance inspection steps starting from the planning process, implementation to reporting according to applicable standards and guidelines. This research aims to analyze the success of the performance inspection training program at Badiklat PKN BPK RI and analyze the driving and inhibiting factors of the training and training program for performance inspection at Badiklat PKN BPK RI using the CIPP (Context, Input, Process and Product) evaluation theory model and three theories of program success according to William N. Dunn (Effectiveness, Adequacy and Accuracy). The descriptive quantitative method is the method used in this research using data collection techniques through distributing questionnaires and interviews. The results of this research indicate that the performance inspection training program is good based on the perceptions of training participants from context indicators with environmental support, input and process with indicators of effectiveness, adequacy and accuracy of resource aspects in implementing the training program. The product or evaluation results in the research also show good value in the quality (output) of training implementation and the performance inspection training program has use value or benefits for the training work unit in the field of work, especially performance inspection (outcome). The driving factors consist of the BPK Strategic Plan for 2020-2024, support from work units and service leaders as well as the leadership of the BPK RI PKN Education and Training Agency, adequate budget allocation and technology (LMS). Inhibiting factors, namely limited internal resources, mismatched schedules in organizing training, competition with other programs and internet down.*

**Keywords:** *Program Evaluation, CIPP Model, Performance Inspection Training Program*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dan memiliki peran penting dalam pembangunan setiap bangsa dan negara. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan institusi dapat tercapai dengan baik. Setiap institusi senantiasa akan berupaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Lembaga atau institusi pemerintahan memerlukan sumber daya manusia yang terus menerus ditingkatkan dan dikembangkan kemampuannya agar kinerja mereka sebagai pelayan publik tetap berjalan optimal. Pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus-menerus. Kemampuan sumber daya manusia dalam lembaga atau institusi harus terus-menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan lembaga atau institusi.

Badan Pemeriksa Keuangan

Republik Indonesia (BPK RI) merupakan lembaga yang memiliki tanggung jawab untuk memeriksa atau mengaudit pengelolaan keuangan dari seluruh lembaga negara di Indonesia. Berdasarkan Renstra BPK periode 2020-2024 terdapat indikator yang sudah tercapai, namun masih terdapat beberapa indikator yang belum tercapai. Salah satunya pada strategi keempat, yaitu Mewujudkan Pusat Unggulan Pendidikan Dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara yang diukur dengan delapan indikator teknis. Tujuh indikator teknis diantaranya telah mencapai target, tetapi satu indikator teknis belum mencapai target, indikator yang belum mencapai target adalah Tingkat Pemenuhan Peningkatan Kinerja Satuan Kerja (97,01%). BPK berkomitmen untuk melakukan perbaikan pada setiap strateginya yang belum mencapai target, khususnya pada strategi keempat yang ditujukan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara BPK RI.

**Gambar 1.1**  
**Capaian Kinerja Strategi 4 Tahun 2023**

No.	Indikator Kinerja	Tahun 2023		
		Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5 = (4/3)x100%
1.	Tingkat Pemenuhan Peningkatan Kinerja Satuan Kerja	100%	97,01%	97,01%
2.	Persentase Alumni Pelatihan yang Meningkatkan Kinerjanya	53%	97,29%	183,57%
3.	Tingkat Kepuasan Pemangku Kepentingan atas Kinerja Alumni Diklat	Memuaskan (3,90)	Sangat Memuaskan (4,18)	107,18%
4.	Persentase Lulusan Diklat dengan Predikat Minimal "Memuaskan"	65%	96,21%	148,02%
5.	Indeks Kepuasan Peserta Diklat dan Peserta Sertifikasi	Sangat Memuaskan (4,30)	Sangat Memuaskan (4,50)	104,65%
6.	Tingkat Pemenuhan Implementasi Program Sertifikasi dan Akreditasi	100%	100%	100%
7.	Indeks Kepuasan Pemangku Kepentingan atas Kinerja Badiklat PKN	Sangat Memuaskan (4,30)	Sangat Memuaskan (4,44)	103,26%
8.	Tingkat Pemenuhan Akademik dan Teknologi Pembelajaran	92%	100%	108,69%

Sumber: Laporan Kinerja BPK RI 2023

**Gambar 1.2**  
**Perkembangan Capaian IKU 1 Strategi 4 dalam Renstra BPK 2020-2024**

IKU 1 Tingkat Pemenuhan Peningkatan Kinerja Satuan Kerja	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Target	100%	100%	100%	100%	100%
Realisasi	87,50%	100%	98,13%	97,01%	
Capaian	87,50%	100%	98,13%	97,01%	
Perubahan Realisasi	NA	+2,50	-1,87	-1,12	
Persentase Realisasi terhadap Target Tahun 2024	87,50%	100%	98,13%	97,01%	

Sumber: Laporan Kinerja BPK RI 2020-2023

Badan diklat yang dinaungi oleh BPK RI, yakni Badiklat PKN BPK RI. Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) BPK RI secara resmi dibentuk pada tahun 1997 dan mulai memiliki gedung sendiri sejak tahun 1999. Berdasarkan tuntutan kebutuhan diklat untuk para auditor BPK yang semakin meningkat, baik secara kuantitas dan kualitas, berpengaruh pula terhadap tugas

dan tanggung jawab Pusdiklat BPK sehingga pada September 2017 Pusdiklat berubah menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (Badiklat PKN BPK RI).

Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan, Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara yang selanjutnya disebut Badiklat PKN merupakan salah satu unit pelaksana tugas penunjang dalam pelaksana BPK, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui anggota BPK yang ditetapkan BPK. Badiklat PKN BPK RI merupakan bentuk dari pengembangan struktur organisasi pelaksana BPK yang mengarah pada pengembangan kapasitas penguatan fungsi unit pelaksana tugas penunjang yang memiliki kewenangan dalam pendidikan dan pelatihan serta Badiklat PKN BPK RI berusaha mewujudkan suatu pusat unggulan *Center of*

*Excellence.*

Guna mewujudkan semangat pembelajaran BPK Corpu, Badiklat PKN BPK memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan, merencanakan, menyelenggarakan, mengevaluasi, dan mengembangkan kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pembimbingan bagi Pelaksana BPK serta pendidikan dan pelatihan bagi pihak di luar BPK. Badiklat PKN BPK RI dengan widyaiswara yang sudah tersertifikasi serta telah memiliki sistem diklat berupa *e-learning* dan *Learning Management System (LMS)* yang mumpuni menjadi Badiklat PKN BPK RI mampu menjalankan diklat-diklat yang didasarkan atas analisis kebutuhan SDM untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Program Diklat bagi pihak luar BPK dilaksanakan secara rutin dan berkelanjutan oleh penyelenggara diklat baik di pusat (Kantor Badiklat PKN-Jakarta) maupun Balai Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (Balai Diklat PKN). Salah satu jenis diklat di Badiklat PKN BPK RI,

yaitu Diklat Teknis yang dibagi menjadi dua, yakni diklat teknis Pemeriksaan Keuangan Negara (PKN) dan diklat teknis kelembagaan. Salah satu jenis diklat PKN ialah diklat pemeriksaan kinerja. Tujuan Diklat adalah melaksanakan langkah-langkah pemeriksaan kinerja mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan hingga pelaporan sesuai standar dan pedoman yang berlaku.

Badiklat PKN BPK RI perlu mengadakan diklat pemeriksaan kinerja agar dapat meningkatkan kompetensi SDM sesuai dengan tujuan pemeriksaan serta sesuai dengan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) serta perlu dievaluasi dan diketahui faktor-faktor yang mendukung untuk menciptakan SDM yang cakap dan berkompeten.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dasar dari penelitian yang dapat dijelaskan dalam tujuan penelitian. Tujuan penelitian untuk menganalisis keberhasilan dari program diklat pemeriksaan kinerja pada Badiklat PKN BPK RI dan menganalisis faktor pendorong dan penghambat program

diklat pemeriksaan kinerja pada Badiklat PKN BPK RI.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah model teori evaluasi oleh Daniel L. Stufflebeam, yang dijabarkan berupa *Context* (konteks), *Input* (masukan), *Process* (proses) dan *Product* (hasil) serta menggunakan tiga indikator evaluasi oleh William N. Dunn, yaitu efektivitas, kecukupan dan ketepatan. Pemilihan tiga indikator tersebut berdasarkan pada karakteristik evaluasi kebijakan program terkait dengan fokus nilai evaluasi yang dipusatkan pada penilaian menyangkut keperluan atau nilai dari program.

Suatu program dilaksanakan tentunya dengan berbagai tujuan tertentu. Akan tetapi pelaksanaan suatu program tidak selamanya berhasil. Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan suatu program, yaitu faktor pendorong dan penghambat. Penelitian terkait evaluasi program diklat pemeriksaan kinerja pada Badiklat PKN BPK RI menggunakan pendapat Sutrisno dan S.P Siagian (dalam Soffana, 2022) untuk menganalisis faktor

pendorong dan penghambat program yang berupa faktor internal dan eksternal baik dalam mendukung dan menghambat program diklat pemeriksaan kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan menjelaskan atau menguraikan sebuah fenomena, keadaan yang terjadi secara aktual, objektif dan sistematis. Lokasi penelitian berada di Jl. Binawarga II Kalibata Raya, Jakarta Selatan 12750. Populasi dari penelitian ini adalah peserta diklat yang telah mengikuti program diklat pemeriksaan kinerja dengan jumlah 30 responden untuk sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah peneliti tentukan. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini melalui hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu peserta diklat pada Badan Diklat PKN BPK RI berdasarkan pertanyaan terstruktur secara tertutup dan terbuka sebanyak 29 pertanyaan yang didalamnya terdapat model evaluasi dengan

tiga indikator evaluasi dan studi literasi. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Instrumen yang digunakan dalam menganalisis data diukur dengan skala likert skor 1- 4 (kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik) dengan metode kuesioner yang tertutup dan terbuka, sehingga memudahkan peneliti di lapangan agar tetap fokus dan sesuai dengan fenomena tau indikator yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Keberhasilan Program Diklat Pemeriksaan Kinerja**

#### **1. Context (Konteks)**

Indikator konteks didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan untuk menggambarkan dan merinci spesifikasi dukungan lingkungan yang merujuk pada seberapa baik lingkungan pada program, kegiatan, atau kebijakan mendukung penyelenggaraan program yang efektif dan akurat. Indikator konteks (context) diturunkan dalam satu indikator yang meliputi persepsi dukungan lingkungan pada program diklat pemeriksaan kinerja.

Indikator dukungan lingkungan dalam evaluasi konteks untuk mengetahui pendapat responden tentang respon partisipasi satuan kerja pada lingkungan dinas internal dan eksternal atas program diklat pemeriksaan kinerja. Indikator tersebut diturunkan dalam skala kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa pada indikator dukungan lingkungan memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,36. Jumlah responden terbanyak menjawab “Baik” dengan total 17 responden dan memiliki persentase sebesar 57%. Hasil tersebut diartikan bahwa program diklat pemeriksaan kinerja terwujud juga dari adanya respon satuan kerja baik dari internal dan eksternal organisasi Badiklat PKN BPK RI yang membutuhkan program diklat pemeriksaan kinerja berdasarkan dengan Training Need Analysis (TNA) satuan kerja dalam organisasi dinas terkait guna meningkatkan pengetahuan dan kompetensi terkait pemeriksaan kinerja.

Berdasarkan konteks dalam indikator dukungan lingkungan dengan mayoritas

responden menyatakan hasil yang baik untuk respon satuan kerja pada dinas terkait atas adanya program diklat pemeriksaan kinerja pada Badiklat PKN BPK RI yang dinyatakan, bahwa program diklat sangat dibutuhkan dan didukung oleh dinas terkait untuk para satuan kerja guna meningkatkan kompetensi dan untuk mendukung hal tersebut sebaiknya lingkungan dalam Badiklat PKN BPK RI selalu melakukan perawatan dalam hal keasrian lingkungan guna menciptakan suasana yang nyaman bagi para peserta diklat (satuan kerja) dalam melaksanakan program diklat pemeriksaan kinerja.

## **2. *Input* (Masukan)**

Evaluasi *input* dalam penelitian ini, merupakan penilaian mengenai aspek-aspek sumber daya manusia (fasilitator), bahan/modal pelatihan peserta diklat, sarana dan prasarana sebagai pendukung tercapainya program diklat pemeriksaan kinerja pada Badiklat PKN BPK RI. *Input evaluation* dalam penelitian ini memiliki indikator-indikator yaitu: efektivitas, kecukupan, dan ketepatan yang digunakan untuk melakukan

penilaian berkenaan dengan aspek-aspek input dalam program diklat pemeriksaan kinerja pada Badiklat PKN BPK RI.

### a) Efektivitas

Indikator efektivitas dalam penelitian ini digunakan untuk melihat tingkat pencapaian aspek-aspek yang terdapat dalam input program diklat pemeriksaan kinerja yang diturunkan dalam sepuluh sub indikator yang meliputi persepsi peserta diklat tentang (i) penguasaan materi diklat oleh fasilitator dalam pelaksanaan program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,43 (menguasai), (ii) fasilitator membantu pemahaman materi dalam pelaksanaan program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,43 (membantu), (iii) kemampuan fasilitator membangkitkan motivasi peserta diklat dalam pelaksanaan program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,03 (mampu), (iv) materi diklat meningkatkan pengetahuan/keterampilan peserta diklat



dalam pelaksanaan program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,36 (meningkatkan), (v) materi diklat sesuai dengan tujuan pembelajaran diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,43 (sesuai), (vi) materi diklat relevan dengan kondisi terkini (up to date) dalam pelaksanaan program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,26 (relevan), (vii) penyajian/penulisan modul/materi diklat memudahkan untuk dipahami memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,33 (memudahkan), (viii) kelayakan sarana dan prasarana pada ruang pembelajaran diklat dalam pelaksanaan program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,7 (Sangat Layak), (ix) ketersediaan media pendukung diklat (slide, video, live chat discussion) dalam pelaksanaan program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,36 (Tersedia), dan

(x) pelayanan panitia diklat dalam program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,33 (Baik).

#### b) Kecukupan

Indikator kecukupan dalam penelitian ini digunakan untuk melihat hasil yang telah dicapai dalam input program diklat pemeriksaan kinerja, seberapa memuaskan kebutuhan dan nilai yang diturunkan dalam empat sub indikator yang meliputi persepsi peserta diklat tentang (i) bimbingan fasilitator pada program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,33 (Baik), (ii) kompetensi fasilitator pada program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,33 (Mumpuni), (iii) kompetensi materi pada program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,23 (Meningkatkan), dan (iv) kecukupan sarana prasarana dan media pendukung pada program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor

jawaban sebesar 3,46 (Membantu).

c) Ketepatan

Indikator ketepatan dalam penelitian ini digunakan untuk menilai pendapat penerima manfaat dari input program diklat pemeriksaan kinerja, apakah sudah memenuhi kebutuhan yang diharapkan oleh peserta diklat terkait program dalam penyelenggaraannya yang diturunkan dalam tiga sub indikator yang meliputi persepsi peserta diklat tentang (i) ketepatan fasilitator pada program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,33 (Tepat), (ii) ketepatan materi pada program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,2 (Tepat), (iii) ketepatan sarana prasarana pada program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,33 (Menunjang).

**3. *Process (Proses)***

Dalam penelitian ini, evaluasi proses merupakan upaya yang dilakukan

untuk mengevaluasi pelaksanaan dan prosedur program yang sedang dilaksanakan untuk mendeteksi atau memprediksi kekurangan dalam rancangan prosedur kegiatan. Dalam komponen process evaluation melihat bagaimana proses pelaksanaan Program Diklat Pemeriksaan Kinerja pada Badiklat PKN BPK RI. Process evaluation dalam penelitian ini memiliki indikator-indikator yaitu: efektivitas, kecukupan, dan ketepatan yang digunakan untuk melakukan penilaian terkait pelaksanaan dan prosedur program diklat pemeriksaan kinerja.

a) Efektivitas

Indikator efektivitas dalam penelitian ini digunakan untuk melihat tingkat pencapaian aspek-aspek yang terdapat dalam process program diklat pemeriksaan kinerja yang diturunkan dalam empat sub indikator yang meliputi persepsi peserta diklat tentang (i) kesesuaian proses pelaksanaan diklat dengan struktur jadwal pelajaran memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,2 (Sesuai), (ii)

kesesuaian pelaksanaan program diklat dengan petunjuk pelaksanaan dan teknis yang berlaku memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,27 (Searah), (iii) efektivitas sarana prasarana dalam penggunaan aplikasi *e-learning* memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,17 (Efektif), dan (iv) membangun bonding yang baik dari peserta, fasilitator, panitia diklat dan seluruh elemen dalam pelaksanaan program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,17 (Baik).

b) Kecukupan

Indikator kecukupan dalam penelitian ini digunakan untuk melihat hasil yang telah dicapai dalam proses pelaksanaan program diklat pemeriksaan kinerja, seberapa memuaskan kebutuhan dan nilai yang diturunkan dalam satu sub indikator yaitu meliputi persepsi peserta diklat tentang ketercapaian tujuan diklat dengan standar dan pedoman yang berlaku pada Program

Diklat Pemeriksaan Kinerja yang memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,27 (Mencapai).

c) Ketepatan

Indikator ketepatan dalam penelitian ini digunakan untuk menilai pendapat penerima manfaat dari process program diklat pemeriksaan kinerja, apakah pelaksanaan diklat sudah memenuhi kebutuhan yang diharapkan oleh peserta diklat dalam penyelenggaraannya yang diturunkan dalam sub indikator ketepatan proses diklat pemeriksaan kinerja dalam memenuhi kebutuhan tingkat pemenuhan peningkatan kinerja satuan kerja yang memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,3 (Tepat).

#### **4. Product (Hasil)**

Dalam penelitian ini, evaluasi *product* atau hasil yang didefinisikan untuk melakukan identifikasi suatu program berjalan dengan baik atau tidak dan menganalisis manfaat atau kegunaan dari adanya program tersebut. *Product evaluation* menghasilkan *output* dan

*outcome* pada program Diklat Pemeriksaan Kinerja. Evaluasi *product* (hasil) diturunkan dalam dua indikator yang meliputi persepsi kualitas terselenggaranya program diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,3 (Baik) dan Persepsi Program Diklat Pemeriksaan Kinerja dapat Membantu Pelaksanaan Tugas Satuan Kerja memperoleh nilai rata-rata pada skor jawaban sebesar 3,27 (Membantu).

## **B. Faktor Pendorong dan Faktor Penghambat Program Diklat Pemeriksaan Kinerja**

Faktor pendorong dan penghambat dalam pendidikan dan pelatihan ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Sutrisno (dalam Soffana, 2022) Faktor internal dalam pendidikan dan pelatihan adalah semua pihak yang ada dan terlibat aktif serta sesuai dengan harapan lembaga diklat yang bersangkutan, sedangkan Menurut S.P Siagian (dalam Soffana, 2022) faktor

eksternal adalah faktor-faktor yang ada dalam proses pendidikan dan pelatihan namun belum tentu dapat diprediksi oleh lembaga diklat.

### **1. Faktor Pendorong Program**

Faktor pendorong program adalah faktor yang mendukung atau mendorong tercapainya atau tercapainya tujuan program. Faktor pendukung dapat berasal dari dalam diri atau biasa disebut dengan faktor internal dan eksternal.

#### a) Faktor Internal

##### 1) Rencana Strategis

Berdasarkan Renstra BPK periode 2020-2024 strategi yang diperlukan guna mendukung tercapainya sasaran strategis dan tujuan BPK, salah satu strategi yang dilakukan adalah membentuk pusat unggulan pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara. Badiklat PKN BPK RI merupakan sebuah badan dibawah BPK RI yang bertugas untuk melakukan pengembangan

kapasitas penguatan fungsi unit pelaksana tugas penunjang yang memiliki kewenangan dalam pendidikan dan pelatihan pemeriksa keuangan negara bagi pelaksana BPK maupun pihak di luar BPK.

## 2) Dukungan Satuan Kerja

Dukungan dari satuan kerja dan pimpinan dinas dapat membantu menciptakan budaya pembelajaran di organisasi, dimana belajar dan pengembangan karyawan dipandang sebagai investasi yang bernilai bagi pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang. Dalam penyelenggaraan diklat, juga seringkali satuan kerja dan pimpinannya memberikan bantuan Badiklat PKN BPK RI untuk menyiapkan fasilitator yang paham dalam praktiknya apabila kekurangan fasilitator ada dari satker atau pimpinan dinas terkait.

## 3) Anggaran

Anggaran pendanaan yang telah

disediakan BPK sudah sangat mendukung keberhasilan pelaksanaan dari program diklat pemeriksaan baik dari segi pengelolaan dan penyelenggaraan berbagai jenis diklat yang telah dikelola oleh BPK RI sebagai petunjuk teknis pusat.

## 4) Dukungan Pimpinan dan Pegawai

Badiklat PKN BPK RI

Badiklat PKN BPK RI sebagai badan yang bergerak guna mewujudkan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya pegawai dalam bidangnya, adanya dukungan teman-teman pegawai badiklat yang kompeten juga pimpinan badiklat yang sangat concern dalam melengkapi kebutuhan penyelenggaraan dan melaksanakan penyelenggaraan dengan memberikan perhatian penuh dari proses perencanaan, penyelenggaraan hingga evaluasi dalam pelaksanaan program diklat

pada Badiklat PKN BPK RI.

b) Faktor Eksternal

1) Peraturan dan Regulasi

Misi BPK RI yang menyatakan bahwa BPK harus dapat mendorong pengelolaan keuangan negara yang lebih baik, dorongan tersebut tidak dapat dicapai kalau dari sisi BPK nya sendiri tetapi harus dari sisi entitasnya. Karena jika BPK melakukan pemeriksaan terus, tetapi entitasnya tidak mengerti akan percuma. Oleh karena itu dalam rangka membangun kompetensi juga kemampuan entitas dari pemda, kementerian, lembaga, BUMN, dll. Badiklat membuka suasana diklat ini dengan salah satu dari beberapa jenis diklat, yaitu diklat pemeriksaan kinerja. Satuan kerja pegawai pada dinas terkait juga sangat responsif dan tertarik untuk mengikuti diklat.

Berdasarkan PP Nomor 10 Tahun 2023 terkait PNBK (Penerimaan

Negara Bukan Pajak), peserta diklat mendaftar untuk ikut diklat dan ada hal yang harus dibayar untuk diklat tersebut. Dalam pelaksanaannya juga peserta diklat sangat konsen dan antusias untuk mengikuti pelaksanaan.

2) Teknologi

Kecanggihan teknologi saat ini sangat membantu dan tersedianya kesinambungan program, jaringan internet, komputer/laptop, scanner, printer, proyektor, dan kecanggihan teknologi lainnya akan membantu menyelesaikan proses program diklat pemeriksaan kinerja. Proses diklat yang memanfaatkan *Learning Management System (LMS)* yang merupakan sebuah program perangkat lunak berbasis web untuk mengelola, mendokumentasikan, memantau, melaporkan, mengelola, dan mendistribusikan konten pendidikan, program pelatihan,

manual teknis, video instruksional atau bahan perpustakaan digital, dan proyek pendidikan dan pelatihan yang diwujudkan dengan *e-Learning* dalam Badiklat PKN BPK RI. Hal tersebut tidak dapat disangkal lagi, kecanggihan teknologi dapat membantu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan mudah.

#### **b. Faktor Penghambat Program**

Faktor Penghambat menjadi kendala atau penghalang dalam pencapaian tujuan atau target program diklat. Sama seperti halnya dengan faktor pendukung, faktor penghambat juga bisa berasal dari dalam organisasi (internal) dan dari luar organisasi (eksternal).

##### a) Faktor Internal

###### 1) Keterbatasan Sumber Daya

Kurangnya personil pegawai Badiklat yang dapat membatasi kemampuan untuk menyelenggarakan program diklat secara efektif. Badiklat dalam setiap tahunnya sudah menyediakan

kalender untuk pelaksanaan diklat, namun karena adanya diklat permintaan yang di satu waktu sudah ada diklat yang terjadwal. Hal tersebut sejauh ini masih dapat diusahakan penyelenggaraan diklat yang diminta, tetapi pelaksanaannya memang dapat dikatakan cukup merepotkan.

##### b) Faktor Eksternal

###### 1) Ketidaksesuaian Jadwal

Adanya peserta memiliki jadwal yang tidak cocok atau permintaan untuk waktu pelatihan yang berbeda dengan kalender waktu diklat yang seharusnya sudah dijadwalkan dengan fasilitator, hal tersebut sulit untuk disesuaikan dengan jadwal yang sudah ditetapkan.

###### 2) Kompetisi dengan Program Lain

Persaingan dengan kegiatan program lainnya untuk mendapatkan partisipan atau sumber daya dapat mempengaruhi keberhasilan program diklat, dalam hal ini pada pelaksanaan program diklat biasanya

terdapat peserta diklat yang sudah ditetapkan dan didaftarkan untuk mengikuti diklat, tapi terdapat beberapa peserta yang memiliki penugasan di kegiatan atau program lainnya. Namun, biasanya hal tersebut dapat diatasi karena sudah ada e-Learning yang disediakan oleh Badiklat PKN BPK RI.

### 3) *Internet Down*

Pelaksanaan diklat dengan menggunakan LMS (*Learning Management System*) dengan *e-Learning* yang menggunakan jaringan internet tidak dipungkiri untuk down dalam perjalanannya, walaupun hal tersebut seringkali terjadi yang dapat menghambat keberjalanan diklat karena akses ke materi online terganggu, komunikasi terganggu, keterbatasan akses ke platform virtual untuk melakukan diskusi (*live chat discussion*) terganggu, keterbatasan akses ke sumberdaya online (studi kasus atau referensi), keterbatasan akses

fasilitator dalam melaksanakan diklat bahkan fatal apabila sampai terjadi penundaan dalam pelaksanaan kegiatan diklat.

## **KESIMPULAN**

Keberhasilan Program Diklat Pemeriksaan Kinerja pada Badan Diklat PKN BPK RI dilihat dari model evaluasi CIPP (*context, input, process, product*) (D. Stufflebeam, 1993) dengan indikator (William N. Dunn, 2003).

Evaluasi *context* meliputi indikator dukungan lingkungan yang dinyatakan baik dengan perolehan nilai rata-rata 3,36. *Input* yang meliputi indikator efektivitas, kecukupan dan ketepatan dalam menilai aspek sumber daya manusia (fasilitator), bahan/modal pelatihan peserta diklat, sarana dan prasarana. Indikator efektivitas dalam kelayakan sarana dan prasarana memperoleh nilai rata-rata paling tinggi sebesar 3,7 dengan kategori sangat layak, sedangkan indikator yang paling rendah dengan nilai rata-rata 3,03 pada indikator efektivitas dalam kemampuan fasilitator



untuk membangkitkan motivasi peserta diklat. *Process* dalam pelaksanaan dan prosedur diklat pemeriksaan kinerja memperoleh nilai yang baik dengan rata-rata 3,27. *Product* sebagai hasil dalam evaluasi diklat pemeriksaan kinerja dan manfaat yang didapatkan oleh satuan kerja memperoleh rata-rata nilai 3,28 dengan kategori baik.

Suatu program Suatu program dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari adanya faktor pendorong dan faktor penghambat. Faktor pendorong internal terdiri dari rencana strategis, dukungan satuan kerja dan pimpinan, anggaran program diklat, dukungan pegawai Badiklat PKN BPK RI. Faktor pendorong eksternal terdiri dari peraturan dan regulasi dan teknologi.

Sedangkan faktor penghambat internal terdiri dari keterbatasan sumber daya manusia internal. Faktor penghambat eksternal, yaitu ketidaksesuaian jadwal, kompetisi dengan program lain dan internet down.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan maka saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut:

- 1) Terkait dengan faktor penghambat, disarankan bagi penyelenggara diklat untuk memiliki rencana alternatif yang dapat digunakan jika terjadi gangguan pada internet, seperti menggunakan sumber daya offline, menyediakan materi alternatif (pembagian materi menggunakan hardfile) karena temuannya bahwa ternyata materi yang dibagikan kepada peserta diklat paperless (harus mengakses dari media pembelajaran smart elektronik).
- 2) Badiklat PKN BPK RI disarankan untuk menambah personil pegawai untuk menekan keterbatasan sumber daya internal pegawai atau melakukan *outsourcing* fasilitator guna dapat mengalihkan tanggung jawab tertentu kepada pihak ketiga yang memiliki keahlian khusus atau efisiensi yang lebih tinggi dalam

melakukan tugas. Dalam hal outsourcing Badiklat dapat melakukannya dengan beberapa mitra organisasi atau lembaga, seperti lembaga pendidikan pelatihan (universitas atau perguruan tinggi) dan lembaga pelatihan profesional yang memiliki tenaga pengajar untuk penggunaan fasilitator dalam program diklat agar pelaksanaan diklat lebih efektif.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan rasa hormat dan terima kasih tidak terhingga kepada pihak-pihak yang berkontribusi dalam penulisan artikel jurnal penelitian ini kepada:

1. Segenap dosen S1 Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.
2. Bapak Prof. Dr. Drs. Hardi Warsono, M.T. dan Ibu Dr. Dra. Retno Sunu Astuti, M.Si, selaku dosen pembimbing.
3. Ibu Dra. Dewi Rostyaningsih, M.Si, selaku ketua dosen penguji.

3. Serta dari pihak-pihak yang memberikan dukungan moral dan finansial sehingga penulisan jurnal ini dapat terselesaikan dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., dan Jabar, C.S.A. (2009). *Evaluasi Program Pendidikan Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aulia, R. (2021). Evaluasi Pelatihan Teknis Pelayanan Publik Balai Diklat Keagamaan Jakarta Dengan Model CIPP. *Wawasan: Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta*, 2(2), 158-173.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. 2010. Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 4 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Pada Badan Pemeriksa Keuangan. Jakarta.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. 2017. Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara. Jakarta.
- Badan Pemeriksa Keuangan. 2019. Putusan Badan Pemeriksa Keuangan RI Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Jakarta.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2020). Rencana Strategis Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia 2020-2024. Diperoleh dari <https://badiklatpkn.bpk.go.id/rencana-strategis/>.

- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Ikhtisar Laporan Kinerja BPK RI Tahun 2017-2023. <http://www.bpk.go.id>.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Ikhtisar Laporan Tahunan BPK RI Tahun 2017-2023. <http://www.bpk.go.id>.
- Badan Pemeriksa Keuangan. 2020. Putusan Badan Pemeriksa Keuangan RI Nomor 3 Tahun 2020 tentang tentang Rencana Strategis BPK Tahun 2020-2024. Jakarta.
- Dun, William N, 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*. (Diterjemahkan oleh: Samodra Wibawa.dkk.) Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Reorientasi Ilmu Administrasi Publik: Dari Government ke Governance (Kumpulan Tulisan dalam buku Dari Administrasi Negara ke Administrasi Publik)*. Gamapress. Yogyakarta.
- Dye R Thomas. 2008. *Understanding Public Policy*. Pearson Education'Upper Saddle River' New Jersey.
- Grindle, Merilee. 1980. *Politics and Policy Implementation In The Third World*. Princeton, New Jersey : Princeton University Press.
- Farida, A. (2022). *Evaluasi Implementasi Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Pusdiklat Manajemen dan Kepemimpinan (Menpim) Mahkamah Agung RI* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Fauziah, I., & Situmorang, R. (2022). Pengembangan Modul Hypercontent untuk Mata Diklat Kode Etik dan Disiplin Pegawai BPK RI. *Jurnal Pembelajaran Inovatif*, 5(2), 42-49.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hakan, K., & Seval, F. (2011). CIPP evaluation model scale: development, reliability and validity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 592-599.
- Henry, Nicholas, (1995) *Administrasi Negara dan Masalah-masalah Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. 2020. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia PP No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS menyebutkan bahwa salah satu metode yang tepat dalam pengembangan kompetensi PNS adalah menggunakan pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). Jakarta.
- Indonesia. 2020. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Permenpan RB No. 3 Tahun 2020 tentang Kompetensi ASN. Jakarta.
- Keban, Yeremias T. 2014. *Enam Dimensi Startegis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gavamedia.
- Kettl, D. F. (2000) *The Transformation of Governance: Public Administration for Twnty-First Century America*. London: The Johns Hopkins Univercity Press.
- Kurniawati, E. W. (2021). Evaluasi Program Pendidikan Perspektif Model CIPP (Context, Input, Process, Product). *GHAITSA: Islamic Education Journal*, 2(1), 19-25.

- Kuntadi, C. (2023). *Audit Internal Sektor Publik*. Penerbit Salemba. Jakarta.
- Lippe, M., & Carter, P. (2018). Using the CIPP model to assess nursing education program quality and merit. *Teaching and Learning in Nursing, 13*(1), 9-13.
- Madaus, G. F., Scriven, M. S., Stufflebeam, D. L., & Stufflebeam, D. L. (1983). The CIPP model for program evaluation. *Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation, 117-141*.
- Man, S. (2020). *Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. Akuntanika, 6(1), 38-45.
- Miharti, I. (2022). Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 5*(1), 36-43.
- Nugroho, D, Riant. 2002. *Kebijakan Publik untuk Negara-Negara Berkembang*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- \_\_\_\_\_. 2003. *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nitisemito, A. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia.
- Nurkholis, A. (2018). *Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory* (No. 8trv7). Center for Open Science.
- Republik Indonesia. 2004. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Rusniyati, B. (2021). Evaluasi Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Widyaiswara Indonesia, 2*(1), 21-30.
- Sari, E. (2021). Evaluasi Program Diklat Pemeriksaan Kinerja Berbasis Model Kirkpatrick Pada Badiklat PKN BPK RI. *Jurnal Pendidikan Vokasi Raflesia, 1*(2), 20-31.
- Sari, D. N. F. (2021). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dalam Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN di Pemerintah Kabupaten Lahat. *Caraka Prabhu: Jurnal Ilmu Pemerintahan, 5*(2), 163-186.
- Shafritz, J. M. and Russel., E. W. (1997) *Introducing Public administration*. New York: Addison-Wesley Educational Publishers Inc.
- Siagian, S.P. 1985. *Analisis Serta Perumusan Kebijaksanaan Dan Strategi Organisasi*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Siagian, Sondang, P. 1996. *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta
- Sibuea. 2020. *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan & Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik*. Jakarta: Erlangga.
- Situmorang, C. H. (2016). *Kebijakan Publik (Teori Analisis, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan)*. Depok: Social Security Development Institute.
- Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP model for evaluation. *Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation, 279-317*.

- Subarsono. 2011. *Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi* (13th ed.). CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan (R&D)*. Jakarta: Alfabeta.
- Sukartini, S., Safiya, S. R. E., & Hamka, H. (2022). Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan IV Pada BPSDM Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wilson., W. (1887) *The Study of Administrations*. Oak Park: Moore Publishing Company, inc.
- Wollman, Helmut dalam Frank Fischer, Gerald J. Miller, and Mara S. Sidney (edtr)., 2007., *Handbook of Public Policy Analysis: Theory, Politics, and Methods.*, 2007., New York: CRC Press., Taylor & Francis Group.