

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dan memiliki peran penting dalam pembangunan setiap bangsa dan negara. Potensi sumber daya manusia yang besar harus dapat diubah menjadi aset yang bermanfaat bagi pembangunan. 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. Efektivitas dan efisiensi institusi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam institusi tersebut. Adapun cara untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dalam institusi, secara proporsional harus diberikan pendidikan dan pelatihan atau yang disebut dengan diklat yang sebaik-baiknya guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas.

Sebuah lembaga dalam mengatur sumber daya manusianya tidak hanya mengacu pada proses rekrutmen dan mencari sumber daya manusia yang paling unggul saja untuk membuat produktivitas organisasi lebih baik dari sebelumnya. Lembaga atau organisasi juga perlu melakukan upaya pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang mereka miliki agar tetap relevan dengan zaman. Tidak hanya organisasi atau lembaga saja yang harus berupaya dalam

pengembangan kemampuan sumber daya manusia, sumber daya manusia organisasi pun harus memiliki motivasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Saat ini kemajuan teknologi sudah semakin pesat dan semakin canggih, manusia tidak boleh dikendalikan oleh teknologi, manusia tetap harus menjadi pengendali segala aspek kehidupan.

Lembaga pemerintahan memerlukan sumber daya manusia yang terus menerus ditingkatkan dan dikembangkan kemampuannya agar kinerja mereka sebagai pelayan publik tetap berjalan optimal. Lembaga dan institusi negara yang ada di Republik Indonesia, baik kementerian maupun non-kementerian sebagai lembaga yang mengurus segala urusan negara harus memiliki sumber daya manusia dengan kemampuan yang mumpuni agar seluruh keperluan negara baik yang bersifat pelayanan publik maupun urusan kenegaraan lainnya dapat dilaksanakan dengan baik secara efektif dan efisien. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi sebuah organisasi adalah dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai organisasi. Pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus-menerus. Pendidikan dan pelatihan anggota institusi juga diperlukan karena terjadi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dengan standar kerja yang diperlukan. 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. Visi BPK RI adalah menjadi lembaga pemeriksa tepercaya yang berperan aktif dalam mewujudkan tata kelola keuangan negara yang berkualitas dan bermanfaat untuk mencapai tujuan negara. Misi BPK RI, yaitu *pertama*, memeriksa tata kelola dan tanggung jawab keuangan negara untuk memberikan rekomendasi, pendapat, dan pertimbangan, *kedua*, mendorong pencegahan korupsi dan percepatan penyelesaian ganti kerugian negara, dan *ketiga*, melaksanakan tata kelola organisasi yang transparan dan berkesinambungan agar menjadi teladan bagi institusi lainnya.

BPK RI memiliki tujuan untuk meningkatkan tata kelola keuangan negara yang berkualitas dan bermanfaat. Berdasarkan sasaran strategis, yaitu meningkatnya pemanfaatan rekomendasi, pendapat, dan pertimbangan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara serta penyelesaian ganti kerugian negara yang didukung tata kelola organisasi berkinerja tinggi. BPK menetapkan indikator-indikator untuk mengukur keberhasilan sasaran strategis tersebut, diantaranya sebagai berikut: (1) tingkat kualitas dan manfaat tata kelola keuangan negara berdasarkan hasil pemeriksaan BPK; (2) indeks kepuasan pemangku kepentingan atas manfaat hasil pemeriksaan; dan (3) nilai *quality assurance* reformasi birokrasi. Capaian dari indikator dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 1.1**  
**Target dan Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BPK RI 2020-2024**

Indikator	Tahun	Target	Realisasi
<b>IKU Tingkat Kualitas dan Manfaat Tata Kelola Keuangan Negara Berdasarkan Hasil Pemeriksaan BPK</b>	2020	73%	69,93%
	2021	73%	74,19%
	2022	76%	77,48%
	2023	79%	
	2024	82%	
<b>IKU Indeks Kepuasan Pemangku Kepentingan atas Manfaat Hasil Pemeriksaan</b>	2020	4,10	4,18
	2021	4,20	4,25
	2022	4,30	4,31
	2023	4,40	
	2024	4,50	
<b>IKU Nilai <i>Quality Assurance</i> Reformasi Birokrasi</b>	2020	88,42%	88,12%
	2021	81,28%	88,17%
	2022	88,22%	89,26%
	2023	88,27%	
	2024	88,32%	

*Sumber: Laporan Kinerja BPK RI Tahun 2020-2024*

Pencapaian indikator kinerja menjadi *baseline* untuk mengembangkan organisasi pada periode berikutnya. Pengembangan organisasi bertujuan untuk meningkatkan peran BPK dalam penyelesaian masalah publik melalui pemeriksaan terhadap pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara untuk mewujudkan pencapaian tujuan negara.

Arah kebijakan dan strategi diperlukan guna mendukung tercapainya sasaran strategis dan tujuan BPK. Renstra BPK periode 2020–2024 menetapkan dua arah kebijakan. *Pertama*, peningkatan sinergi dan kolaborasi dalam pemeriksaan dan penyelesaian ganti kerugian negara secara berkelanjutan. *Kedua*, peningkatan sinergi dan kolaborasi dalam tata kelola organisasi. Strategi yang dilakukan, yaitu:

1. Meningkatkan kapabilitas organisasi pemeriksaan yang modern dan

dinamis.

2. Meningkatkan kualitas pemeriksaan secara strategis, antisipatif, dan responsif.
3. Meningkatkan efektivitas pelaksanaan pengawasan internal.
4. Mewujudkan pusat unggulan pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara.
5. Menkuatkan regulasi dan aspek hukum pemeriksaan keuangan negara serta penyelesaian ganti kerugian negara.
6. Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya dan kerja sama dengan pemangku kepentingan.

Dari keenam strategi tersebut dalam 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. Capaian masing-masing strategi yang terdiri atas delapan indikator teknis yang mendukung strategi keempat diuraikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.2**  
**Capaian Kinerja Strategi 4 Tahun 2023**

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

*Sumber: Laporan Kinerja BPK RI Tahun 2023*

Penjelasan indikator capaian kinerja strategi keempat pada poin pertama, yaitu IKU Tingkat Pemenuhan Peningkatan Kinerja Satuan Kerja terlihat masih belum optimal karena belum mencapai target. Indikator tersebut bertujuan untuk mengukur peningkatan kinerja individu dan satuan kerja sebagai dampak keberhasilan program pendidikan dan pelatihan yang mengikuti diklat di Badiklat

PKN. Secara rinci, hasil pengukuran dan perkembangan capaian IKU ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.3**  
**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
<b>Target</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Realisasi</b>	<b>87,50%</b>	<b>100%</b>	<b>98,13%</b>	<b>97,01%</b>	
<b>Capaian</b>	<b>87,50%</b>	<b>100%</b>	<b>98,13%</b>	<b>97,01%</b>	
<b>Perubahan Realisasi</b>	<b>NA</b>	<b>+2,50</b>	<b>-1,87</b>	<b>-1,12</b>	
<b>Persentase Realisasi terhadap Target Tahun 2024</b>	<b>87,50%</b>	<b>100%</b>	<b>98,13%</b>	<b>97,01%</b>	

*Sumber: Laporan Kinerja BPK RI Tahun 2020-2023*

Berdasarkan pengukuran, realisasi IKU Tingkat Pemenuhan Peningkatan Kinerja Satuan Kerja pada Tahun 2023 adalah sebesar 97,01% di bawah target yang ditetapkan sebesar 100%. Capaian indikator tersebut merupakan hasil evaluasi yang dilakukan mandiri oleh Badiklat PKN BPK RI.

Perbandingan capaian tahun 2023 terhadap proyeksi target akhir Renstra adalah sebesar 97,01%. Untuk mendukung ketercapaian target kinerja di akhir periode Renstra, Badiklat PKN berupaya melakukan beberapa kegiatan antara lain: Pemanfaatan teknologi informasi, yaitu *Learning Management System* (LMS), aplikasi *teleconference* dan formulir elektronik untuk meningkatkan efisiensi dan optimalisasi pelaksanaan pelatihan; Penguatan komitmen Badiklat PKN dalam memaksimalkan perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan

pelatihan; dan Peningkatan pemantauan (monitoring) pasca terlaksananya kegiatan pelatihan.

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 sertifikasi pemeriksa keuangan negara bagi pelaksana BPK maupun pihak di luar BPK, dan akreditasi unit penyelenggara pendidikan dan pelatihan di bidang pemeriksaan keuangan negara. Keselarasan atas pengembangan SDM menjadi prioritas utama dalam Badiklat PKN BPK RI.

Kualitas penyelenggaraan diklat di BPK perlu didukung sumber daya manusia yang kompeten, kurikulum dan metode pembelajaran yang komprehensif, sarana dan prasarana yang memadai, serta manajemen kediklatan yang profesional. Badiklat PKN diharapkan menghasilkan manfaat yang lebih besar yang direfleksikan dengan terfasilitasinya proses pembelajaran para peserta diklat, peningkatan kompetensi pasca diklat dan kemampuan mengimplementasikan materi diklat. Diharapkan kinerja BPK menjadi semakin baik. BPK telah melakukan beberapa kegiatan dalam rangka mewujudkan Badiklat PKN sebagai pusat unggulan pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara.

Badiklat PKN BPK RI berusaha mewujudkan suatu *Center of Excellence* dalam pengelolaan diklat, sertifikasi keahlian, dan akreditasi pendidikan pemeriksaan keuangan negara yang berlaku untuk internal organisasi dan eksternal baik skala nasional maupun global. *Center of Excellence* tersebut akan menghasilkan ahli pemeriksaan keuangan negara dan memberikan akreditasi bagi lembaga pendidikan keuangan negara yang lain. BPK menghadapi permasalahan dalam mewujudkan *Center of Excellence* yang diantaranya; akreditasi atas penyelenggaraan diklat pemeriksaan keuangan negara belum dilakukan, kapasitas dan kapabilitas SDM fasilitator maupun pelaksana belum sepenuhnya memadai, kurikulum, metode, dan media pembelajaran diklat belum sepenuhnya terintegrasi dan komprehensif dengan kebutuhan pengembangan kompetensi, perencanaan dan tata kelola organisasi diklat perlu ditingkatkan, dan fasilitas sarana dan prasarana diklat belum dapat memenuhi kebutuhan.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas

PP 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS menyebutkan bahwa salah satu metode yang tepat dalam pengembangan kompetensi PNS adalah menggunakan pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*). Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020, mendefinisikan Corpu ASN sebagai entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional, dalam bentuk penanganan isu-isu strategis, melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi, serta melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.

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 untuk 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.

Pelatihan dan Pendidikan yang telah dilaksanakan oleh organisasi atau penyelenggara Diklat perlu untuk diketahui keberhasilan dengan melakukan evaluasi program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pemeriksaan Kinerja. Evaluasi program merupakan proses menilai dengan cara mengumpulkan, menganalisis, dan mengimplementasikan berbagai informasi yang dihasilkan untuk kemudian dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan dan untuk melihat seberapa besar tingkat ketercapaian pelaksanaan suatu program terhadap tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi program tidak hanya melihat hasil akhir dari suatu program, tetapi juga mempertimbangkan proses berjalannya program tersebut untuk dapat diketahui faktor apa saja yang menjadi penyebab dari berhasil atau tidaknya suatu program Diklat.

*Output* diklat ialah untuk mengukur dan menilai terselenggaranya diklat, ketercapaian tujuan, kesesuaian pelaksanaan diklat dengan rencana dan juga kesesuaian pelaksanaan diklat dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi program memiliki banyak sekali model yang dapat dipilih sesuai dengan

tujuan dan jenis program yang akan dievaluasi. Salah satu model evaluasi program yang digunakan untuk program diklat pada penelitian ini adalah model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product) yang dikemukakan oleh Daniel L. Stufflebeam dan Anthony J. Shinkfield (1985).

Model evaluasi CIPP merupakan model evaluasi yang lebih lengkap karena mencakup evaluasi formatif dan sumatif. Evaluasi konteks, input, proses, dan produk dapat dipraktikkan dalam rangka pengambilan keputusan (peran formatif) dan penyajian informasi mengenai efektivitas (peran sumatif). Indikator yang digunakan untuk menilai kriteria evaluasi dalam Program Diklat Pemeriksaan Kinerja berdasarkan tiga indikator evaluasi William N. Dunn (2003), yaitu Efektivitas, Kecukupan, dan Ketepatan.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang evaluasi dengan model evaluasi CIPP yang dikemukakan oleh Daniel L. Stufflebeam dan menggunakan tiga indikator evaluasi William N. Dunn (2003), yaitu efektivitas, kecukupan, dan ketepatan pada program Diklat yang dijalankan oleh Badiklat PKN BPK RI, yakni diklat Pemeriksaan Kinerja. Batasan permasalahan belum tercapainya target pada indikator strategi keempat BPK RI tahun 2020-2024, yaitu mewujudkan pusat unggulan pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara yang wenangkan oleh Badiklat PKN BPK RI, serta Badiklat PKN BPK RI masih dihadapkan dengan permasalahan untuk mewujudkan *Center of Excellence*. Sehingga, pertanyaan pada penelitian ini adalah **”Mengapa Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pemeriksaan Kinerja pada Badiklat PKN BPK RI masih Belum Optimal ?”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

1. Belum tercapainya target Indikator Kinerja Utama (IKU) I Strategi 4 Tahun 2023, yaitu Tingkat Pemenuhan Peningkatan Kinerja Satuan Kerja (97,01%) sebagai strategi dari Perwujudan Pusat Unggulan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara.
2. Isu Strategis keenam dalam Renstra BPK Tahun 2020-2024 menyatakan, bahwa pengelolaan pendidikan dan pelatihan (diklat) BPK masih menghadapi permasalahan, antara lain: kualitas dan kuantitas SDM (pengelola dan fasilitator), kurikulum belum *link and match*, media pembelajaran belum komprehensif, *stakeholders* belum sinergis, dan tata kelola belum optimal.
3. Isu Strategis poin ketujuh dalam Renstra BPK Tahun 2020-2024 menyatakan, bahwa BPK belum sepenuhnya mengimplementasikan Sistem Merit (kualifikasi, kompetensi dan kinerja) untuk perbaikan pengelolaan SDM BPK.
4. *Center of Excellence* yang diwujudkan oleh Badiklat PKN BPK RI masih dihadapkan dengan permasalahan yang diantaranya; akreditasi atas penyelenggaraan diklat pemeriksaan keuangan negara belum dilakukan, kapasitas dan kapabilitas SDM fasilitator maupun pelaksana belum sepenuhnya memadai, kurikulum, metode, dan media pembelajaran diklat belum sepenuhnya terintegrasi dan komprehensif dengan kebutuhan pengembangan kompetensi, perencanaan dan tata kelola organisasi diklat perlu ditingkatkan, dan fasilitas sarana dan prasarana diklat belum dapat memenuhi kebutuhan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Keberhasilan dari Program Diklat Pemeriksaan Kinerja pada Badiklat PKN BPK RI ?
2. Apa Faktor Pendorong dan Penghambat Program Diklat Pemeriksaan Kinerja pada Badiklat PKN BPK RI ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis Keberhasilan dari Program Diklat Pemeriksaan Kinerja pada Badiklat PKN BPK RI.
2. Menganalisis Faktor Pendorong dan Penghambat Program Diklat Pemeriksaan Kinerja pada Badiklat PKN BPK RI.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian dengan berdasarkan pada hasil riset ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi terhadap pengetahuan yang berkembang di era disrupsi digital ini serta mendukung proses pembuktian terhadap model atau teori yang berkaitan dengan evaluasi program.
2. Penelitian ini digunakan untuk memberikan kontribusi dalam

pengembangan ilmu administrasi publik terkait perihal pemikiran akademis dalam menganalisis evaluasi program diklat pemeriksaan kinerja pegawai berbasis model CIPP pada Badiklat PKN BPK RI.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Setelah memperoleh berbagai materi perkuliahan secara teoritis, maka melalui penelitian yang dilakukan dapat menjadi ajang untuk mengimplementasikan teori-teori yang telah diperoleh sebelumnya. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama berkaitan dengan evaluasi program diklat pemeriksaan kinerja pegawai pada Badiklat PKN BPK RI.

#### **2. Bagi Instansi Terkait**

Hasil evaluasi dapat dijadikan referensi dalam menindaklanjuti kegiatan program pendidikan dan pelatihan selanjutnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan masukan tambahan untuk identifikasi hasil evaluasi program diklat yang dijalankan oleh di Badiklat PKN BPK RI. Kemudian penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan tambahan dalam pengambilan keputusan program diklat selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, saran, dan informasi bagi pimpinan Badiklat PKN BPK RI. Harapannya pihak pimpinan turut serta mendukung dan memberikan pengawasan, sehingga keberjalanan program dapat mencapai target.

## 1.6 Kerangka Pemikiran Teoritis

### 1.6.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dikaji merupakan penelitian yang memiliki fokus kajian tentang evaluasi. Afifah, Eliana Sari, dan Sugiarto dalam artikelnya membahas Evaluasi Program Diklat Pemeriksaan Kinerja Berbasis Model Kirkpatrick pada Badiklat PKN BPK RI. Metode penelitiannya dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan metode evaluatif. Adapun perbedaan penelitian, yaitu terletak pada model evaluasi yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan model Kirkpatrick sedangkan pada penelitian yang saya lakukan menggunakan metode CIPP (Afifah, Eliana Sari, dan Sugiarto, 2021).

Penelitian lain yang ditulis oleh Ira Fauziah, Robinsong, dan Suprayekti yang membahas tentang Pengembangan Modul *Hypercontent* untuk Mata Diklat Kode Etik dan Disiplin Pegawai BPK RI. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian tersebut lebih memfokuskan pada bahan ajar berupa modul cetak yang digunakan untuk memfasilitasi belajar mandiri CPNS BPK RI pada kegiatan program diklat, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan lebih fokus untuk mengevaluasi program diklat pemeriksaan kinerja pegawai pada Badiklat PKN BPK RI (Ira Fauziah, Robinsong, dan Suprayekti, 2022).

Esti Wahyu Kurniawati dalam artikelnya yang membahas tentang Evaluasi Program Pendidikan Perspektif Model CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan,

yaitu fokusnya pada evaluasi bagi program pendidikan yang diukur melalui model CIPP, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan model CIPP digunakan untuk menganalisis evaluasi dari adanya program diklat pemeriksaan kinerja pegawai (Esti Wahyu Kurniawati, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Arius Joanata Perankilai yang berjudul Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dalam Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN di Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Adapun letak perbedaan penelitian ini terletak pada lokus atau tempat dimana penelitian dilakukan. Lokus pada penelitian ini berada pada BPKSDM Kabupaten Lahat Sumatera Selatan, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan lokusnya berada di Badiklat PKN BPK RI (Arius Joanata, 2020).

Sejalan dengan penelitian diatas Baiq Rusniyati membahas tentang Evaluasi Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, adapun perbedaan penelitiannya terletak pada lokus atau tempat dimana penelitian dilakukan. Lokus pada penelitian ini berada pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Barat, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan lokusnya berada di Badan Diklat PKN BPK RI (Baiq Rusniyati, 2021).

Penelitian lain yang ditulis oleh Anita Farida membahas tentang Evaluasi Implementasi Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di Pusdiklat Manajemen dan Kepemimpinan Mahkamah Agung RI. Metode

yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif evaluatif. Perbedaan penelitian terletak pada lokus atau tempat dimana penelitian dilakukan. Lokus pada penelitian ini berada pada Pusdiklat Menpim Mahkamah Agung RI, sedangkan pada penelitian yang saya lakukan lokusnya berada di Badan Diklat PKN BPK RI (Anita Farida, 2022).

Rahmat Aulia dalam artikelnya membahas tentang Evaluasi Pelatihan Teknis Pelayanan Publik Balai Diklat Keagamaan Jakarta dengan Model CIPP. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif evaluatif. Perbedaannya terdapat pada lokus atau tempat dimana penelitian dilakukan. Lokus pada penelitian ini berada pada Balai Diklat Keagamaan Jakarta, sedangkan pada penelitian saya lokusnya berada di Badan Diklat PKN BPK RI (Rahmat Aulia, 2021).

Penelitian Sukartini, Syaka Rastra, dan Hamka tentang Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan IV pada BPSDM Provinsi DKI Jakarta yang menilai pelatihan kepemimpinan berdasarkan studi kasus dan pendekatan evaluasi program dengan metode kualitatif. Perbedaannya terletak pada lokus atau tempat dimana penelitian dilakukan. Lokus pada penelitian ini berada pada BPSDM Provinsi DKI Jakarta, sedangkan pada penelitian ini lokusnya berada di Badan Diklat PKN BPK RI (Sukartini, Syaka Rastra, dan Hamka, 2022).

Karatas Hakam dan Fer Seval dalam artikelnya membahas Skala Model Evaluasi CIPP: Pengembangan, Reliabilitas dan Validitas. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Letak perbedaan

penelitiannya terdapat pada fokusnya. dalam penelitian ini fokus pada evaluasi model skala CIPP, sedangkan penelitian ini menggunakan CIPP sebagai alat ukur evaluasi suatu program pendidikan dan pelatihan (Karatas Hakam dan Fer Seval, 2011).

Berbeda dengan kesembilan penelitian di atas, Megan Lippe dan Patricia Carter yang membahas perihal Penggunaan Model CIPP untuk Menilai Kualitas dan Kelayakan Program Pendidikan Keperawatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif evaluatif. Letak perbedaan penelitian ada pada fokus penelitian, pada penelitian ini perbedaannya adalah model CIPP dapat digunakan untuk menilai kualitas dan manfaat program pendidikan gabungan, sedangkan dalam penelitian ini fokus pada program pendidikan dan pelatihan untuk mengkaji evaluasi program dalam konteks pemerintahan (Megan Lippe dan Patricia Carter, 2018).

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya, yakni terdapat pada fokus yang mengevaluasi program diklat pemeriksaan kinerja berdasarkan model CIPP (*context, input, process* dan *product*) yang digagas oleh Daniel L. Stufflebeam dan tiga teori evaluasi kebijakan keberhasilan program yang digagas oleh William N. Dunn (efektivitas, kecukupan dan ketepatan), sehingga peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif dibandingkan evaluasi yang sudah dilakukan oleh internal Badiklat. Pada penelitian ini juga menganalisis faktor yang menjadi pendorong dan penghambat pelaksanaan program diklat pemeriksaan kinerja pada Badiklat PKN BPK RI.

Berikut rangkuman penelitian terdahulu dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis/Tahun	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Afifah, dkk. 2021	Mengetahui hasil evaluasi pelaksanaan program diklat Pemeriksaan Kinerja di Badiklat PKN BPK RI ditinjau dari persepsi peserta diklat akan penyelenggaraan diklat dan ditinjau dari aspek pembelajarannya	Pendekatan kualitatif dengan metode evaluatif	Evaluasi Kirpatrick level 1 (reaksi) sudah efektif. Peserta merasa puas dengan indikator-indikator yang dijadikan bahan evaluasi. Kemudian hasil evaluasi Kirkpatrick level 2 (pembelajaran) menunjukkan bahwa diklat yang diselenggarakan sudah cukup efektif. Terlihat peningkatan peserta baik dari segi pengetahuan maupun keterampilannya, meskipun belum terlalu signifikan peningkatan antara <i>pre-test</i> dan <i>post-test</i> nya.
2.	Ira Fauziah, 2022	Menghasilkan sebuah bahan ajar berupa modul cetak berbasis hypercontent yang dapat memfasilitasi belajar mandiri CPNS BPK RI pada materi kode etik dan disiplin pegawai BPK RI	Pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan model pengembangan Rowntree dan melakukan review atas modul cetak	Hasil produk pengembangan ini adalah modul cetak berbasis <i>hypercontent</i> yang dapat dimanfaatkan pada proses belajar mandiri CPNS BPK RI khususnya materi kode etik dan disiplin pegawai BPK RI.
3.	Esti Wahyu, 2021	Mengetahui bagaimana evaluasi program pendidikan dan mengukur kegiatan pendidikan yang memberikan pelayanan dasar secara berkesinambungan dan melibatkan kurikulum	Pendekatan deskriptif kualitatif	Model evaluasi CIPP merupakan model evaluasi yang lebih lengkap dan komprehensif. Evaluasi konteks, input, proses, dan produk dapat dipraktikkan dalam rangka pengambilan keputusan (peran formatif) dan penyajian informasi mengenai akuntabilitas (peran sumatif).

No.	Penulis/Tahun	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
4.	Arius Joanata, 2020	Mengevaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat IV dengan menggunakan model evaluasi CIPP yang dikembangkan oleh Stufflebeam	Kualitatif dengan pendekatan studi kasus dipilih oleh peneliti	Program Diklatpim tingkat IV Tahun 2016 di Kabupaten Lahat telah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dianggap berhasil. Namun berdasarkan aspek <i>context</i> dan <i>input</i> , terdapat beberapa hal yang tidak sesuai dengan maksud dan tujuan dari program Diklatpim tingkat IV di pemerintah Kabupaten Lahat.
5.	Baiq Rusniyati, 2021	Menjelaskan kualitas penyelenggaraan Program Pelatihan Dasar CPNS pada Pemerintah Provinsi NTB tahun 2020 dengan menggunakan model CIPP (context, input, process, product) yang dikembangkan oleh Stufflebeam.	Pendekatan kualitatif deskriptif	(1) Komponen konteks berupa landasan program sangat jelas, (2) Komponen input berupa jumlah peserta sebanyak 265 orang, tenaga pelatihan, serta sarana dan prasarana telah memenuhi ketentuan dan standar LAN dalam pelaksanaan Latsar CPNS, (3) Komponen proses berupa pembelajaran klasikal berjalan dengan baik, (4) Komponen produk menunjukkan bahwa semua peserta dinyatakan lulus. Pemenuhan kompetensi terlihat dari pelaksanaan habituasi di tempat kerja.
6.	Anita Farida, 2022	Mengetahui hasil evaluasi implementasi program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) di Pusdiklat Menpim Mahkamah Agung RI menggunakan model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product)	Pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif evaluatif	Empat komponen CIPP, menunjukkan bahwa: 1) Pada komponen Context, Pusdiklat Menpim memiliki dasar dalam penyelenggaraan program PKP, tujuan penyelenggaraan yang sesuai dengan pedoman penyelenggaraan, serta analisis kebutuhan program yang sejalan dengan pedoman

No.	Penulis/Tahun	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
				<p>penyelenggaraan; 2) Pada komponen Input, Pusdiklat Menpim memiliki SDM yang baik, sesuai dengan standar LAN, memiliki dokumen penyusunan anggaran dan kurikulum yang sesuai dengan pedoman penyelenggaraan, dan sarana prasarana yang lengkap; 3) Pada komponen Process, mulai dari proses perencanaan hingga proses evaluasi dilakukan dengan langkah-langkah sesuai kebijakan; 4) Pada komponen Product, dilihat dari hasil penilaian, maka tujuan penyelenggaraan program PKP sudah tercapai.</p>
7.	Rahmat Aulia, 2021	Mengevaluasi program pembelajaran pada pelatihan teknis pelayanan publik di BDK Jakarta dengan menggunakan model evaluasi CIPP	Penelitian deskriptif evaluatif dengan pendekatan kualitatif	Secara keseluruhan pembelajaran pada pelatihan teknis pelayanan publik di wilayah kerja BDK Jakarta sudah bagus dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Ditemukan kekurangan pada pelatihan ini hanya pada evaluasi produk, yang evaluasinya hanya dilakukan pada akhir pembelajaran saja.
8.	Sukartini, dkk. 2022	Mengetahui penilaian pelatihan kepemimpinan tingkat IV dilakukan untuk menilai: (1) Dasar dan tujuan pelatihan kepemimpinan tingkat IV dan kelayakan organisasi kelembagaan; (2) Kejelasan karakteristik	Pendekatan kualitatif dengan menggunakan studi kasus dan pendekatan evaluasi program	(1) Melaksanakan program sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sasaran program adalah agar sesuai untuk dinaikkan ke Level IV, dengan; (2) Peserta memenuhi kriteria,

No.	Penulis/Tahun	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
		peserta pelatihan, keadaan dosen, kurikulum, sarana, prasarana; (3) kesesuaian kurikulum dan jadwal program, keterampilan belajar dan dosen di bidang pendidikan dan pelatihan; (4) Penilaian komprehensif terhadap peserta, dosen dan penyelenggara		namun dosen masih sangat terbatas. Kurikulum yang mengacu pada pedoman, fasilitas yang memenuhi kriteria kualifikasi standar; (3) Kesesuaian Kurikulum dengan program dan jadwal yang memenuhi kriteria dan; (4) keseluruhan hasil program peserta, dosen dan penyelenggara memenuhi kriteria.
9.	<i>Karatas Hakan and Fer Seval, 2011</i>	<i>The purpose of this study was to determine the validity and reliability of the evaluation scale developed by the researcher based on the principles of Stufflebeam's CIPP Evaluation Model (1988) within the context of the evaluation of English curriculum of Yildiz Technical University</i>	<i>as a research model the descriptive research model</i>	<i>Factor analysis indicated that the CIPP Evaluation Model Scale had four factors consisting of context, input, process and product. It was evident from the results that the scale called CIPP Evaluation Scale (CIPP) as a valid and reliable curriculum evaluation instrument can be used in the field of education.</i>
10.	<i>Megan Lippe and Patricia Carter, 2018</i>	<i>Data analysis identified missing content, program strengths, and curricular redundancies within the program.</i>	<i>The CIPP model was utilized to evaluate EOL care content integration within a prelicensure nursing program (Pfitzinger, 2016) as part of a dissertation study.</i>	<i>The CIPP model effectively guided a program evaluation assessing the contexts, inputs, processes, and products of EOL education within a prelicensure nursing program.</i>

Sumber : Diolah Penulis, 2024

### **1.6.2 Administrasi Publik**

Perkembangan terakhir di Indonesia, banyak akademisi dan pakar lebih cenderung menggunakan istilah "administrasi publik" dari pada "administrasi negara" dengan berbagai alasan dan sudut pandang. Alasan yang paling sering dikemukakan adalah secara filosofis dan esensi dari administrasi publik adalah pelayanan publik. Ditinjau dari segi kata, administrasi publik berasal dari kata Administrasi dan Publik. Istilah administrasi sendiri memiliki arti menurut Woodrow Wilson (1887) bahwa administrasi merupakan elemen utama dari pemerintah yang berfungsi sebagai eksekutif dan operatif di pemerintah dengan adanya tindakan nyata yang dilakukan pemerintah di luar bidang politik. Menurut Widiyawati (2013), publik adalah sekumpulan orang yang saling menyatu dalam ikatan serta memiliki pandangan dan opini yang sama terhadap suatu permasalahan sosial yang sedang berkembang di suatu wilayah.

Administrasi publik menurut Woodrow Wilson (1887) adalah implementasi urusan pemerintah untuk mencapai tujuan pemerintah dalam melakukan pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Administrasi publik juga berkaitan dengan kebijakan, implementasi, peraturan atau regulasi dan lainnya yang dilakukan pemerintah. Istilah administrasi publik juga seringkali diganti oleh para ahli ilmu politik dengan birokrasi (Kettl, 1993).

Menurut Shafrits dan Russel (2003), administrasi publik berkenaan pada setiap tindakan pemerintah dalam mengurus segala kepentingan dan kebutuhan publik melalui implementasi kebijakan publik. Berdasarkan

kategori politik melihat Administrasi Publik sebagai *what government does*, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai suatu tahapan siklus pembuatan kebijakan publik sebagai implementasi kepentingan publik, dan sebagai kegiatan yang dilakukan secara kolektif karena tidak dapat dikerjakan secara individu. Menurut Chandler dan Plano dalam Keban (2014: 3), administrasi publik adalah proses yang merujuk pada sumber daya dan pegawai pemerintah yang telah diselaraskan untuk melakukan perumusan, penerapan dan mengurus segala keputusan pemerintah dalam perancangan kebijakan publik.

Jadi dapat disimpulkan, bahwa administrasi publik merupakan kerjasama antar lembaga publik dengan melakukan pengelolaan terhadap sumber daya yang ada termasuk aparatur negara guna menyelesaikan permasalahan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat.

### **1.6.3 Paradigma Administrasi Publik**

Dalam sebuah administrasi publik mempunyai sebuah paradigma, munculnya paradigma di administrasi publik ini merupakan sudut pandang para ahli tentang peranan dan tantangan Administrasi Publik dalam menjawab masalah yang muncul. Menurut Nicholas Henry (2004), berpandangan bahwa di dalam administrasi publik terdapat enam paradigma, yang diantaranya :

1. Paradigma 1: *Dichotomy of Politics and Administration* (1900-1926), tokoh yang terlibat pada paradigma ini adalah Frank J. Goodnow dan Leonard D. White. Dalam tulisan Goodnow yang berjudul “politics and

participation" pada tahun 1990 yang menjelaskan bahwa politik harus dapat memusatkan perhatiannya pada kebijakan atau ekspresi dari kehendak rakyat, sedangkan administrasi harus dapat memberikan perhatiannya pada pelaksanaan atau implementasi dari kebijakan atas kehendak tersebut. Paradigma ini hanya menekankan pada lokus yaitu government bureaucracy, tetapi fokus atau metode apa yang harus dikembangkan dalam administrasi publik kurang dibahas secara detail dan terperinci.

2. Paradigma 2: *Principles of Management* (1927-1937), tokoh yang terkenal dalam paradigma ini adalah Willoughby, Luther H. Gulick dan Lyndall Urwick. Adanya prinsip-prinsip administrasi sebagai fokus administrasi publik, yang tertuang dalam POSDCORB (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting dan Budgeting) yang bersifat universal dan diterapkan dimana saja. Paradigma ini lebih menekankan pada nilai fokus dibandingkan dengan nilai lokus.
3. Paradigma 3: *Administration as Political Science* (1950-1970), Paradigma ini menyatakan kaitan erat antara administrasi publik dengan politik, terlibat pada fokus administrasi publik yang abstrak dari dominannya disiplin politik dengan prinsip administrasi. Lokus dalam paradigma ini adalah birokrasi pemerintah.
4. Paradigma 4: *Public Administration as Administrative Science* (1956-1970), Perkembangan paradigma ini menemukan induk ilmunya, yaitu ilmu administrasi yang mempelajari tentang organisasi dan manajemen.

Perkembangan paradigma ini berkiblat terhadap ilmu administrasi murni dengan didukung ilmu psikologi sosial dan juga berkiblat terhadap kebijakan publik.

5. Paradigma 5: *Public Administration as Publik Administration* (1970-1990), paradigma ini memiliki fokus dan lokus secara jelas. Pada fokus administrasi publik di dalam paradigma ini adalah teori organisasi, teori manajemen, serta kebijakan publik. Sedangkan pada lokusnya ini adalah masalah-masalah dan kepentingan-kepentingan publik. Perbedaan paradigma kelima ini dengan beberapa paradigma lainnya terletak pada sebuah kejelasan fokus dan lokusnya, karena paradigma ini fokus dan lokusnya ini jelas, sehingga berbeda dengan beberapa paradigma lainnya.
6. Paradigma 6: *Good Governance* (1990-sekarang), merupakan paradigma terakhir dan berhubungan dengan pemerintah yang berorientasi pada *good governance*. Paradigma ini menekan pada kolaborasi yang sinergis dan efektif antara pemerintah, swasta, dan masyarakat. Prinsip yang digunakan, yaitu akuntabilitas, profesionalitas, *excellent service*, transparansi, efektivitas, demokrasi, efisiensi, dapat diterima oleh masyarakat, dan supremasi hukum (Santosa, 2008)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, yaitu Evaluasi Program Diklat Pemeriksaan Kinerja pada Badiklat Pemeriksaan Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, paradigma yang paling relevan, yaitu paradigma kelima Paradigma Administrasi Publik sebagai

Administrasi Publik yang berorientasi, bahwa penelitian dilakukan pada lokus Badan Pendidikan dan Pelatihan Badiklat PKN BPK RI sebagai lembaga negara independen yang masuk dalam ranah kekuasaan legislatif di bidang pengawasan. Fokus pada penelitian terletak pada evaluasi program Diklat Pemeriksaan Kinerja yang relevan dengan teori kebijakan publik.

#### **1.6.4 Kebijakan Publik**

Kebijakan publik yaitu tindakan yang dipilih pemerintah guna mencapai tujuan yang diharapkan demi terciptanya kesejahteraan bagi masyarakat (Sibuea, 2020:17). Thomas Dye mengutarakan jika kebijakan publik adalah keputusan pemerintah untuk melaksanakan maupun tidak melaksanakannya (Subarsono, 2021:2). Dalam definisi ini terkandung dua makna yaitu pertama kebijakan publik dibentuk oleh lembaga pemerintah, kedua kebijakan publik terkait dengan pilihan lembaga pemerintah untuk melaksanakan ataupun tidak melaksanakan. Sedangkan tokoh James E. Anderson memberikan definisinya mengenai kebijakan publik, yaitu kebijakan yang diputuskan oleh pemerintah (Subarsono, 2021:2).

Riant Nugroho (2013:8) mengemukakan kebijakan publik merupakan keputusan politik yang dibentuk oleh lembaga publik yaitu lembaga yang keberlangsungannya dibiayai oleh uang publik yang didapat dari publik melalui pemungutan seperti pajak, retribusi dan lainnya yang diatur oleh undang-undang.

Berdasarkan definisi kebijakan publik dari beberapa tokoh, disimpulkan jika kebijakan publik adalah tindakan atau keputusan pemerintah pilih guna mewujudkan kemakmuran seluruh masyarakat. Konteks kebijakan publik sendiri sangat luas karena tidak hanya menyangkut satu bidang baik dari ekonomi, kesehatan, pendidikan, budaya, dan sebagainya, serta dilihat dari hirarkinya dari kebijakan publik bersifat lokal hingga nasional (Subarsono, 2021:3).

Menurut William N. Dunn (2003:608) tahapan pembuatan kebijakan publik yaitu agenda setting, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, dan terakhir evaluasi kebijakan. Pada tahap penyusunan agenda akan dirumuskan masalah publik yang akan diprioritaskan dalam agenda pemerintah. Kemudian pada tahap formulasi kebijakan masalah akan dibahas, dikaji, dianalisis untuk menemukan alternatif-alternatif kebijakan yang terbaik untuk penyelesaiannya. Selanjutnya tahap adopsi kebijakan, di tahap ini alternatif-alternatif kebijakan yang sebelumnya sudah ditemukan kemudian dipilih yang paling relevan untuk memecahkan masalah yang menjadi prioritas tersebut, kemudian akan diadopsi menjadi kebijakan untuk menjadi solusi dari masalah yang menjadi prioritas tersebut (Sibuea, 2020:21). Tahap selanjutnya yaitu implementasi kebijakan pada tahap ini kebijakan akan diterapkan di lapangan untuk menyelesaikan masalah yang ada. Tahap terakhir evaluasi kebijakan yaitu melakukan penilaian terhadap kebijakan yang telah diimplementasikan dengan melihat hasil yang dicapai dari program tersebut.

Peneliti pada penelitian kali ini melaksanakan pada tahap evaluasi. Evaluasi yang dilakukan yaitu evaluasi program. Evaluasi program merupakan bagian dari evaluasi kebijakan, dikarenakan program adalah turunan atau realisasi dari program yang dibuat untuk mencapai tujuan, sasaran dari kebijakan tersebut.

## **1.6.5 Evaluasi Program**

### **1.6.5.1 Konsep Evaluasi Program**

Menurut Arikunto & Jabar (2018: 4), program adalah suatu sistem yang dibentuk dan dijalankan sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi atau lembaga. Adzhani (2019:40) memberikan definisi program merupakan turunan dari kebijakan yang digunakan instansi pemerintah untuk mencapai tujuan atau sasarannya.

Secara manajerial Evaluasi merupakan suatu usaha untuk menilai secara objektif terhadap hasil pencapaian dari apa yang sudah ditetapkan sebelumnya (Abdoellah dan Yudi Rusfiana, 2016). Menurut Subarsono (2021:119), evaluasi merupakan suatu aktivitas menilai kinerja dari sebuah kebijakan. Evaluasi adalah kegiatan menilai kebijakan atau program yang telah dirancang dan dilaksanakan sebagai perbaikan terhadap kebijakan atau program untuk kedepannya (Yofita sari dan Jumiati, 2019:3).

Evaluasi program adalah kegiatan menggali informasi guna sebagai pertimbangan dalam pemilihan alternatif kebijakan program selanjutnya, yang dapat dilakukan terhadap sebagian maupun keseluruhan dari elemen elemen pelaksanaan program dengan maksud untuk mengetahui seberapa

jauh tujuan program yang sudah ditentukan tercapai yaitu mencapai pemenuhan kepentingan dari masyarakat, hasil program yang efektif dan efisien serta kemanfaatannya bagi seluruh pelaksana program (Adzhani, 2019:43).

Menurut Situmorang (2016:9) hasil akhir evaluasi tidak hanya memberikan kesimpulan sejauh mana permasalahan dapat diselesaikan, namun juga memberikan kritik dan klarifikasi terhadap nilai-nilai yang mendasari kebijakan tersebut juga membantu menyesuaikan dan merumuskan kembali masalah. Suchman (dalam Ambiyar & Muharika, 2019: 39), mengemukakan bahwa evaluasi program adalah proses untuk menentukan keberhasilan program dalam mencapai tujuan awal dari suatu lembaga atau organisasi.

Berdasarkan pada definisi di atas dapat disimpulkan Evaluasi Program yaitu suatu kegiatan penilaian terhadap program yang akan, sedang, ataupun telah dilaksanakan untuk mengetahui seberapa jauh program mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan, sehingga nantinya bisa dijadikan sebagai bahan masukan untuk kelanjutan program kedepannya. Dari evaluasi dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari kebijakan atau program tersebut.

Evaluasi suatu program ataupun kebijakan memiliki beberapa tujuan, menurut Subarsono (2021: 120-122) tujuan evaluasi, yaitu:

1. Mengetahui tingkat kinerja kebijakan. Memiliki maksud memberikan gambaran seberapa baik tujuan program atau kebijakan telah tercapai.
2. Mengetahui efisiensi dari kebijakan. Dapat mengetahui manfaat dan

biaya dari program atau kebijakan yang dilaksanakan.

3. Menilai tingkat keluaran atau *policy outcome*, melalui tahap ini (penilaian) kita mengetahui seberapa besar dan seberapa baik kualitas dari pengeluaran kebijakan.
4. Mengetahui *impact* dari kebijakan, apakah kebijakan tersebut memberi dampak yang baik atau buruk bagi sasaran.
5. Guna mengetahui suatu penyimpangan dari suatu kebijakan yang kemungkinan bisa terjadi, hal tersebut dapat dilakukan melalui cara mencocokkan sasaran/ tujuan dengan apa yang sudah (target) dicapai.
6. Untuk dijadikan bahan pertimbangan agar kebijakan selanjutnya dapat lebih baik.

Kebijakan sebagai suatu proses, dimana dalam setiap prosesnya memberikan *feedback*. Proses dari suatu kebijakan dimulai dari *input*. *Input* sendiri adalah bahan yang digunakan untuk memproses kebijakan dapat berupa SDM, SDA, dukungan masyarakat, finansial dan lainnya. Kemudian proses kebijakan, pada tahap ini terjadi proses negosiasi antara pihak yang terkait di pembuatan kebijakan baik yang berkepentingan sama maupun tidak sama. Setelah terjadi kesepakatan terciptalah output dari proses kebijakan tersebut yang dapat berupa peraturan, kebijakan, jasa ataupun lainnya. Hasil dari *output* diimplementasikan dan menghasilkan *outcome*. *Outcome* yaitu hasil dari suatu program atau kebijakan dalam jangka waktu tertentu. *Outcome* tersebut akan memberikan *impact* atau dampak kepada sasaran dari program atau kebijakan tersebut. *Output*, *outcome* serta *impact* tersebut memberikan umpan balik untuk kebijakan atau program yang akan datang.

Berdasarkan tujuan evaluasi yang dikemukakan oleh Subarsono, penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan tujuan evaluasi untuk mengetahui tingkat kinerja suatu kebijakan. Pada kajian ini yaitu mengetahui sampai mana tujuan dan sasaran Program Diklat Pemeriksaan Kinerja yang telah tercapai.

Menurut Subarsono (2021:123) terdapat berbagai alasan evaluasi terhadap kebijakan atau program harus dilaksanakan yaitu pertama, guna mengetahui seberapa efektivitas suatu kebijakan. Kedua, mengetahui tingkat keberhasilan dari suatu kebijakan. Ketiga, memenuhi aspek akuntabilitas publik. Keempat menunjukkan kebermanfaatannya dari kebijakan kepada sasaran. Kelima, meminimalisir terjadinya kesalahan yang sama seperti sebelumnya.

#### **1.6.5.2 Pendekatan terhadap Evaluasi**

William Dunn (2003:611-612) pendekatan terhadap evaluasi dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Evaluasi semu (*pseudo evaluation*), metode deskriptif digunakan pada metode ini guna menemukan data yang valid dan handal, serta terkait dengan *outcome* dari kebijakan tanpa mempertanyakan nilai /kegunaan kepada siapa saja yang terlibat pada kebijakan tersebut. Premis dari pendekatan ini adalah bahwa utilitas atau pengukuran nilai sudah cukup jelas atau tidak terbantahkan.
2. Evaluasi formal (*formal evaluation*), yaitu metode deskriptif digunakan pada pendekatan evaluasi ini guna memperoleh data yang akurat terkait hasil dari kebijakan yang sudah ditetapkan oleh *decision maker* secara

formal. Asumsi berdasarkan pendekatan ini, yaitu bahwa target & sasaran yg ditetapkan adalah berukuran yang sempurna untuk mengetahui nilai/manfaat kebijakan/program.

3. Evaluasi proses keputusan teoritis (*decision theoretic evaluation*), metode deskriptif digunakan pada pendekatan ini guna memperoleh data yang akurat terkait dengan hasil yang dicapai secara eksplisit diinginkan oleh berbagai pemangku kepentingan. Premis dari pendekatan ini adalah bahwa tujuan yang diumumkan secara resmi dari berbagai aktor adalah ukuran kegunaan atau nilai yang masuk akal.

Dari pendekatan yang sudah diuraikan di atas, penelitian ini menggunakan pendekatan evaluasi formal dengan berpedoman pada tujuan, sasaran maupun target Program Diklat Pemeriksaan Kinerja yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh Rencana Strategis (Renstra) BPK tahun 2020-2024 dengan didasarkan pada aturan dari Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS adalah menggunakan pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (*corporate university*), selanjutnya Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020, tentang Corpu ASN.

#### **1.6.6 Tipe dan Model Evaluasi**

Dilihat dari perspektif waktu evaluasi menurut Wollman dalam (Sari & Jumiaty, 2019:3) dibagi menjadi 3 tipe yaitu:

1. *Ex-ante evaluation* yakni penilaian dilaksanakan sebelum kebijakan atau program diterapkan.

2. *On-going evaluation* adalah penilaian terhadap kebijakan atau program yang tengah dijalankan.
3. *Ex-post evaluation* adalah penilaian dilaksanakan sesudah kebijakan atau program diimplementasikan yang bertujuan untuk mengetahui hasil dari kegiatan suatu program atau kebijakan.

Penelitian ini menggunakan tipe evaluasi *on-going evaluation*, dimana penelitian evaluasi dilakukan terhadap program yang sedang berlangsung dan masih dalam proses penelitian. Pemfokusan penelitian terhadap program yang tengah berlangsung bertujuan guna mengetahui bagaimana cara kerja program, kelebihan dan kekurangan dari program tersebut selama diimplementasikan (Muhtadin dalam Sari & Jumiati, 2019:3).

Evaluasi memiliki banyak sekali model yang dapat dipilih sesuai dengan tujuan dan jenis program yang akan dievaluasi. Model evaluasi CIPP *Context, Input, Process, Product* yang digagas oleh Stufflebeam pada tahun 1960-an dan dikembangkan oleh *National Study Committee on Evaluation of Phi Delta Kappa*.

Model evaluasi CIPP digunakan untuk melihat dan menganalisis program mulai dari latar belakang dibentuknya program hingga pencapaian hasil program setelah diimplementasikan, dengan kata lain model CIPP mengevaluasi program secara komprehensif atau menyeluruh (Mulyatiningsih, 2011: 124-125). Model evaluasi CIPP merupakan model

evaluasi yang lebih lengkap karena mencakup evaluasi formatif dan sumatif.

Adapun 4 (empat) model evaluasi program pelatihan yang dikembangkan oleh Stufflebeam adalah sebagai berikut:

1) Evaluasi Konteks (*Context Evaluation*)

Stufflebeam (1993) menjelaskan jika, "evaluasi *context* merupakan penggambaran dan spesifikasi tentang lingkungan program, legalitas program, dukungan lingkungan, karakteristik populasi dan sasaran serta tujuan program". Konteks di dalam kebijakan menurut Grindle (1980) adalah kekuatan, kekuasaan, kepentingan-kepentingan, dan strategi dari actor yang terlibat, karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa dan tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana.

Evaluasi Program Diklat Pemeriksaan Kinerja dalam konteksnya bertujuan untuk melaksanakan langkah-langkah pemeriksaan kinerja sesuai dengan standar dan pedoman yang berlaku. Program Diklat Pemeriksaan Kinerja merupakan wujud dari bentuk semangat pembelajaran BPK Corpu untuk dapat memenuhi kebutuhan tingkat pemenuhan peningkatan kinerja satuan kerja.

2) Evaluasi Masukan (*Input Evaluation*)

Menurut Stufflebeam (1993) menjelaskan bahwa, "evaluasi *input* menyediakan informasi tentang aspek sarana-prasarana yang mendukung tercapainya tujuan program yang ditetapkan". Komponen

input mencakup indikator: SDM (sasaran program, pendamping dan pengelola program), materi pelatihan, jenis kegiatan, sarana dan prasarana pendukung, dana/anggaran, prosedur atau aturan yang diperlukan”.

Fungsi komponen *input evaluation* adalah untuk mengevaluasi sumber-sumber yang ada dan strategi untuk mencapai tujuan program. Sumber-sumber dalam *input* pada program Diklat Pemeriksaan Kinerja pada Badiklat PKN BPK RI terdapat 3 (tiga) kriteria diantaranya, yaitu: Sumber daya manusia yang terdiri dari fasilitator (widyaiswara); Sumber daya bahan (materi) pelatihan peserta diklat; dan Sarana prasarana serta Infrastruktur.

### 3) Evaluasi Proses (*Process Evaluation*)

Stufflebeam (1993) menjelaskan jika, ”Evaluasi *process* menyediakan informasi untuk melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan prosedur dan strategi yang dipilih di lapangan, sejauhmana rencana yang telah ditetapkan dilaksanakan, apakah sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan apakah mempertimbangkan karakteristik sasaran program”. Evaluasi proses bertujuan 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.

#### 4) Evaluasi Produk atau Hasil (*Product Evaluation*)

Stufflebeam (1993) menjelaskan bahwa, “Evaluasi product menghasilkan informasi untuk menentukan sejauhmana tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai dan untuk menentukan apakah strategi, prosedur atau metode yang telah diimplementasikan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tersebut harus dihentikan, diperbaiki, atau dilanjutkan dalam bentuk yang sekarang”. Fungsi dari komponen ini yaitu mengukur ketercapaian kriteria evaluasi dan tujuan yang telah ditetapkan”. Evaluasi produk bertujuan untuk mengidentifikasi suatu program apakah berjalan dengan baik atau tidak dengan menganalisis manfaat atau kegunaan dari adanya program tersebut (Septiani, 2020: 38). *Product evaluation* dalam Program Diklat Pemeriksaan Kinerja menghasilkan *output*. Menurut Lauren Kaluge (2000), *output* merupakan hasil langsung dari pendidikan, dan akibatnya adalah dampak jangka panjang atau *outcome* dari proses suatu program, aktivitas, dan kebijakan.

Model yang digunakan dalam penelitian adalah model CIPP (*Context, Input, Process, dan Product*) seperti yang telah dijelaskan diatas. Model CIPP merupakan model penilaian yang melihat program sebagai kerangka kerja. Model CIPP tidak hanya dapat dijalankan ketika pengembangan akan atau belum dilakukan, namun model CIPP bagaimanapun dapat diselesaikan meskipun program telah dibuat. Untuk mengetahui cara kerja program, kelebihan dan kekurangan dari program

tersebut dengan menggunakan beberapa indikator evaluasi yang sudah ditentukan oleh peneliti yaitu indikator evaluasi dari William N. Dunn.

### **1.6.7 Indikator Evaluasi**

Menurut tokoh William N. Dunn (William N. Dunn dalam Ulianna Sibuea, 2020: 28)., menjelaskan indikator evaluasi sebagaimana berikut:

#### **1. Efektivitas**

Indikator efektivitas dapat diketahui dari sasaran dan tujuan dari program atau kebijakan tersebut.

#### **2. Efisiensi**

Tingkat efisiensi pada metode evaluasi yang sedang berlangsung suatu program atau kebijakan dilihat apakah indikator biaya, waktu, dan tenaga mampu menyelesaikan permasalahan yang ada.

#### **3. Kecukupan**

Indikator kecukupan terkait dengan pertanyaan apakah hasil yang tercapai dapat menyelesaikan masalah yang ada. Indikator kecukupan salah satunya dapat dilihat dengan mencocokkan antara target dengan hasil yang sudah dicapai.

#### **4. Pemerataan**

Indikator Pemerataan berkaitan dengan apakah manfaat serta biaya dari program atau kebijakan didistribusikan secara merata kepada seluruh

masyarakat yang menjadi sasaran. Inti dari indikator pemerataan yaitu keadilan. Jadi pelaksanaan program atau kebijakan harus dilaksanakan merata begitupun dengan manfaatnya semua masyarakat yang menjadi sasaran dapat merasakan manfaat dan biaya yang sama.

#### 5. Responsivitas

Dunn menjelaskan Indikator responsivitas membahas tentang sejauh mana program atau kebijakan tersebut bisa memuaskan kepentingan ataupun nilai dari masyarakat yang menjadi target dari program tersebut (Sari & Jumiati, 2019:4). Respon dari masyarakat sangat membantu dalam pengambilan langkah untuk program atau kebijakan tersebut kedepannya.

#### 6. Ketepatan

Indikator ketepatan mempertanyakan apakah hasil yang dicapai tersebut berguna atau bernilai bagi masyarakat. Untuk melihat indikator ini dalam penelitian terhadap program yang sedang berlangsung dapat dilihat dari pendapat penerima manfaat dari program tersebut, apakah sudah memenuhi kebutuhan yang diharapkan oleh masyarakat atau belum program tersebut dalam penyelenggaraannya, jika belum atau melenceng pada realitanya maka program tersebut perlu diperbaiki (Rudy Irawan dalam Yofita Sari dan Jumiati, 2019: 4).

Berdasarkan indikator evaluasi yang sudah dijelaskan di atas, tiga dari enam indikator Evaluasi dari tokoh William N. Dunn (2003:429-438) digunakan pada penelitian ini. Berdasarkan Dunn (2003:429-438) tiga dari enam kriteria evaluasi yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Efektivitas (*effectiveness*), berkenaan dengan tingkat pencapaian pelaksanaan program diklat pemeriksaan kinerja apakah mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan.
2. Kecukupan (*adequacy*), melihat hasil yang telah dicapai pada Program diklat pemeriksaan kinerja, seberapa memuaskan kebutuhan dan nilai.
3. Ketepatan (*appropriateness*), tentang pendapat penerima manfaat dari program diklat pemeriksaan kinerja, apakah sudah memenuhi kebutuhan yang diharapkan oleh peserta diklat terkait program dalam penyelenggaraannya.

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. Hal tersebut disebabkan karena evaluasi adalah penilaian dari suatu kebijakan dalam ketepatan pencapaian dan sasaran kebijakan. Indikator yang dipilih sesuai dengan relevansi fokus tujuan dari penelitian ini yakni guna menganalisis keberhasilan program diklat pemeriksaan kinerja pada Badiklat PKN BPK RI.

#### **1.6.8 Faktor Pendorong dan Penghambat 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. Menurut KBBI

penghambat berasal dari kata hambat yang memiliki arti menghambat. Jadi jika dikaitkan dengan suatu program bisa diartikan bahwa faktor penghambat adalah sesuatu yang menghambat atau menghalangi keberhasilan dari suatu program. Kata dukung dalam pendukung menurut KBBI memiliki arti penyokong, pembantu, penunjang. Jika dikaitkan dengan faktor dalam program. Faktor pendukung adalah segala sesuatu yang menunjang atau membantu keberhasilan dari suatu program dari dalam/luar organisasi.

Faktor penghambat dan faktor pendukung pada pelaksanaan program diklat pemeriksaan kinerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Sutrisno (dalam Supono dan Eka Askafi, 2020) faktor internal adalah hambatan yang ditemukan pada diri organisasi itu sendiri diantaranya rencana strategis dan rancangan organisasi, target program dan pencapaian program. Jika dikaitkan dengan faktor penghambat dan pendukung, faktor internal tidak hanya berkaitan dengan beragam kendala tetapi juga beragam pendorong keberhasilan program. Jadi faktor internal adalah beragam hal baik yang menjadi kendala maupun pendorong keberhasilan dari program yang ditemukan dalam organisasi itu sendiri. Faktor eksternal adalah faktor yang tumbuh kembangnya di luar kemampuan organisasi.

Hal senada juga dinyatakan oleh S.P. Siagian (dalam Supono dan Eka Askafi, 2020:54) bahwa faktor eksternal adalah beragam hal yang tumbuh kembang di luar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya. Faktor eksternal meliputi sosial budaya, teknologi dan pesaing, situasi

ekonomi, peraturan perundang undangan, politik. Kesimpulannya faktor eksternal adalah faktor yang mendorong atau menghambat keberhasilan dari program yang tumbuh dan berkembang di luar organisasi.

#### **1.6.9 Program Diklat Pemeriksaan Kinerja**

Menurut *Dictionary of Education*, pendidikan diartikan sebagai proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat dimana dia hidup. Proses sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, khususnya yang datang dari sekolah, sehingga mereka dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat ([www.id.wikipedia.org](http://www.id.wikipedia.org)).

Dapat ditarik kesimpulan dari uraian tentang pengertian pendidikan di atas, sebagai berikut :

1. Pendidikan adalah suatu kegiatan atau usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina pada potensi pribadinya yang berupa rohani (cipta, rasa dan karsa) serta jasmani (panca indera dan keterampilan).

2. Pendidikan merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh perkembangan manusia, dan usaha lembaga-lembaga tersebut dalam mencapai tujuan. Pendidikan merupakan tingkat kemajuan masyarakat dan kebudayaan sebagai satu kesatuan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyatakan pelatihan adalah proses melatih, kegiatan atau pekerjaan. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan dalam pekerjaan lain yang terkait dengan yang sekarang dijabatnya, baik secara individu maupun sebagai bagian dari sebuah tim kerja (Dr.Achmad.S.Ruky, 2001). Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 1996).

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan formal, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan kerja seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu, pelatihan penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:120) menyatakan bahwa, pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai". Dengan kata lain orang

yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan (diklat) semakin penting karena adanya tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari perubahan situasi, kondisi kerja, dan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya.

Berdasarkan pengertian pendidikan dan pelatihan diatas dapat dimaknai, bahwa pendidikan dan pelatihan atau yang lebih dikenal dengan diklat adalah serangkaian proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai guna mencapai tujuan dalam organisasi yang dalam hal tersebut diwujudkan oleh suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat berkompotensi dalam melakukan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan harus ada dalam suatu instansi karena diklat merupakan bentuk investasi sumber daya manusia dalam rangka mencapai tingkat produktifitas yang optimum, tanpa adanya pengembangan dan penambahan kemampuan bagi SDM mustahil suatu instansi akan dapat berkembang.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 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*). Selanjutnya Permenpan

RB Nomor 3 Tahun 2020, mendefinisikan Corpu ASN sebagai entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional, dalam bentuk penanganan isu-isu strategis, melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi, serta melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.

Dalam rangka mewujudkan semangat pembelajaran BPK Corpu, Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (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 menyusun program pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi pihak luar BPK. Pihak luar BPK yang dimaksud antara lain para Pengelola Keuangan Negara/Daerah/BUMN/D,BLU/D, Desa dan sebagainya serta Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP), Satuan Pengawas Intern BUMN/BUKD, Kantor Akuntan Publik (KAP) yang bekerja untuk dan atas nama BPK, dan pihak lain yang memerlukan pengetahuan dan pengembangan kompetensi di bidang pemeriksaan keuangan negara.

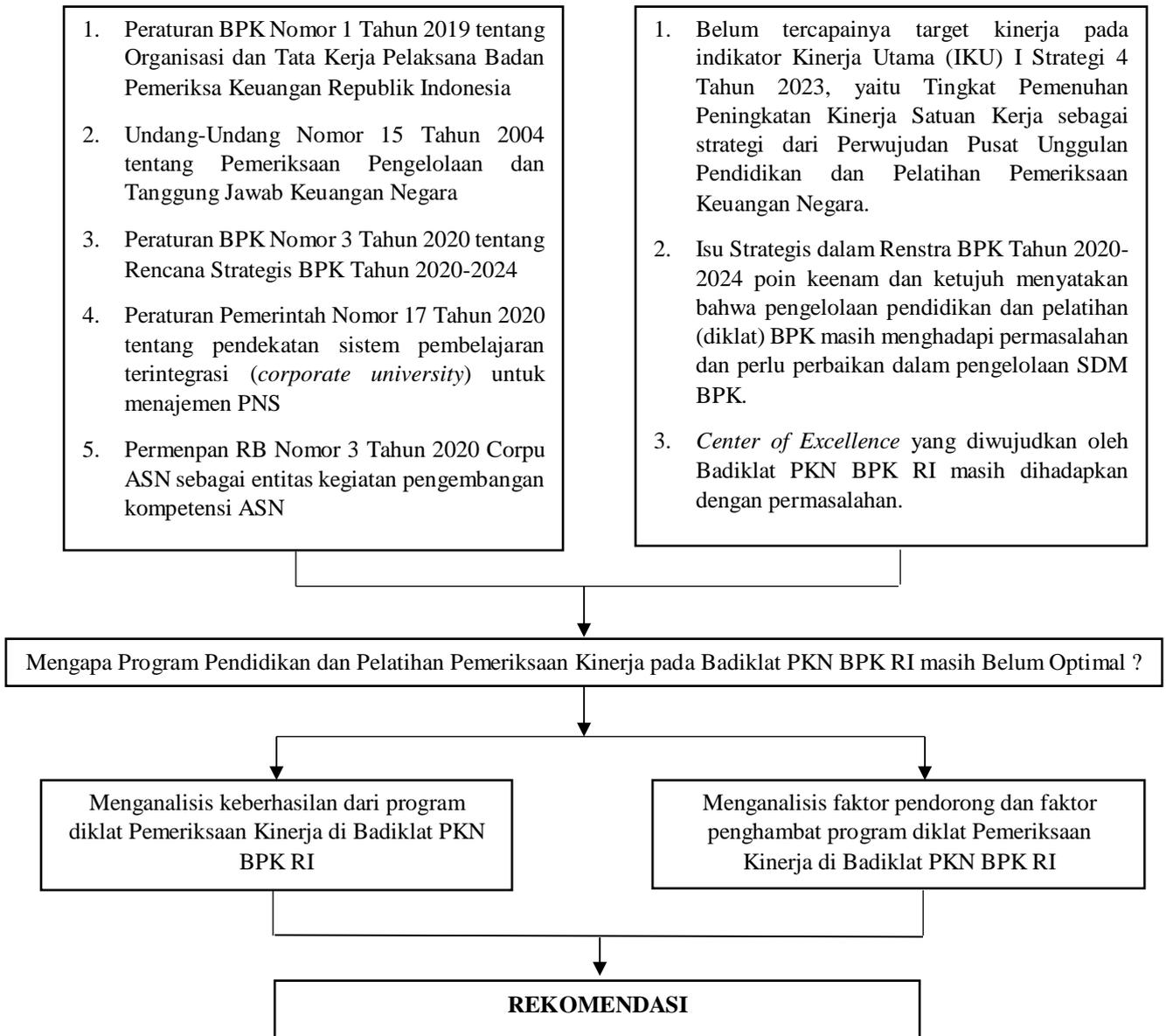
Program Diklat bagi pihak luar BPK dilaksanakan secara rutin dan berkelanjutan oleh penyelenggara Diklat baik di pusat (Kantor Badiklat PKN Jakarta) maupun Balai Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan

Keuangan Negara (Balai Diklat PKN). Salah satu diklat yang dilaksanakan adalah Diklat Teknis Pemeriksaan Kinerja yang bertujuan untuk melaksanakan langkah-langkah pemeriksaan kinerja mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan sesuai standar dan pedoman yang berlaku.

### **1.7 Kerangka Pikir Penelitian**

Kerangka pikir penelitian diperlukan agar mempermudah memberikan gambaran terhadap pelaksanaan penelitian. Kerangka pikir penelitian evaluasi program diklat pemeriksaan kinerja pegawai berbasis model CIPP pada Badiklat PKN BPK RI dituangkan dalam bentuk gambar sebagai berikut.

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pikir Penelitian**



Sumber : Diolah Penulis, 2024

## 1.8 Definisi Konsep

Evaluasi program dalam penelitian ini berkaitan dengan keberhasilan Program Diklat Pemeriksaan Kinerja pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (Badiklat PKN BPK RI) serta menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambat yang terjadi dalam pelaksanaannya. Adapun definisi konsep penelitian ini yaitu:

### 1.8.1 Keberhasilan Program Diklat Pemeriksaan Kinerja

Kriteria Keberhasilan Program Diklat Pemeriksaan Kinerja pada Badiklat PKN BPK RI diukur menggunakan model evaluasi program CIPP (*Context, Input, Process, Product*) yang dikemukakan oleh Daniel Stufflebeam (1993). *Context* merupakan penggambaran dan spesifikasi tentang lingkungan program, legalitas program, dukungan lingkungan, karakteristik populasi dan sasaran serta tujuan program. *Input* mengevaluasi sumber-sumber yang ada dan strategi untuk mencapai tujuan program, yaitu sumber daya manusia yang terdiri dari fasilitator (widyaiswara); sumber daya bahan (materi) pelatihan peserta diklat; dan sarana prasarana. *Process evaluation* bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan dan prosedur program, komponen *process evaluation* melihat bagaimana proses pelaksanaan program. *Product evaluation* menghasilkan output yang merupakan hasil langsung dari pendidikan, dan akibatnya adalah dampak jangka panjang atau *outcome* dari proses program diklat pemeriksaan kinerja pada Badiklat PKN BPK RI.

### **1.8.2 Faktor Pendorong dan Penghambat Program**

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam evaluasi program, yaitu faktor pendorong dan penghambat dalam pelaksanaan suatu program. Faktor pendorong adalah segala sesuatu yang menunjang atau membantu keberhasilan dari suatu program baik dari dalam maupun dari luar organisasi, sedangkan faktor penghambat adalah sesuatu yang menghalangi keberhasilan dari suatu program. Faktor penghambat dan faktor pendorong pada pelaksanaan program diklat pemeriksaan kinerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal dalam pendidikan dan pelatihan adalah semua pihak yang ada dan terlibat aktif serta sesuai dengan harapan lembaga diklat yang bersangkutan. Jika dikaitkan dengan faktor penghambat dan pendukung, faktor internal tidak hanya berkaitan dengan beragam kendala tetapi juga beragam pendorong keberhasilan program yang ditemukan dalam organisasi itu sendiri. Faktor eksternal adalah faktor yang tumbuh kembangnya di luar kemampuan organisasi atau faktor-faktor yang ada dalam proses pendidikan dan pelatihan, akan tetapi belum tentu dapat diprediksi oleh lembaga diklat. Kesimpulannya faktor eksternal adalah faktor yang mendorong atau menghambat keberhasilan dari program yang tumbuh dan berkembang di luar organisasi.

### **1.9 Definisi Operasional**

**Tabel 1.5**  
**Definisi Konsep dan Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konsep</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Operasional</b>	
Keberhasilan Program Diklat Pemeriksaan Kinerja	<i>Context</i> (Konteks), merupakan penggambaran dan spesifikasi tentang lingkungan program, legalitas program, dukungan lingkungan, karakteristik populasi dan sasaran serta tujuan program	a. Dukungan Lingkungan	Mengacu pada berbagai aspek yang mempengaruhi program terutama berkaitan dengan kebijakan akan kepentingan dan strategi dari aktor yang terlibat dalam pelaksanaan program.	
	<i>Input</i> (Masukan), mengevaluasi sumber-sumber yang ada dan strategi untuk mencapai tujuan program, yaitu sumber daya manusia yang terdiri dari fasilitator (widyaiswara); sumber daya bahan (materi) pelatihan peserta diklat; dan sarana prasarana.	<i>Process</i> (Proses), mengevaluasi pelaksanaan dan prosedur program, komponen <i>process evaluation</i> melihat bagaimana proses pelaksanaan program.	a. Efektivitas ( <i>effectiveness</i> )	Tingkat pencapaian pelaksanaan program Diklat Pemeriksaan Kinerja apakah mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan peserta diklat.
			b. Kecukupan ( <i>adequacy</i> )	Melihat hasil yang telah dicapai pada Program Diklat Pemeriksaan Kinerja, seberapa memuaskan kebutuhan para peserta diklat.
			c. Ketepatan ( <i>appropriateness</i> )	Pendapat penerima manfaat dari program Diklat Pemeriksaan Kinerja, apakah sudah memenuhi kebutuhan yang diharapkan oleh peserta diklat terkait program dalam penyelenggaraannya.
	<i>Product</i> (Hasil), merujuk pada keluaran konkret dari suatu program yang merupakan bukti nyata dari apa yang telah dicapai dari program tersebut.		a. <i>Output</i>	Hasil langsung dan konkret dari program yang dilakukan.
b. <i>Outcome</i>			Manfaat yang didapat dari <i>output</i> yang dihasilkan oleh program.	
Faktor Pendorong dan Penghambat Program	Faktor pendorong adalah segala sesuatu yang menunjang atau membantu keberhasilan dari suatu program baik dari dalam maupun dari luar organisasi,	a. Faktor Internal	Beragam hal dan pihak yang ada dan terlibat aktif serta sesuai dengan harapan lembaga diklat yang bersangkutan.	

	sedangkan faktor penghambat adalah sesuatu yang menghalangi keberhasilan dari suatu program.	b. Faktor Eksternal	Faktor-faktor yang ada dalam proses pendidikan dan pelatihan namun belum tentu dapat diprediksi oleh lembaga diklat.
--	--	---------------------	--

Sumber : Diolah Penulis, 2024

### 1.10 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:3-4) metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Data yang ditemukan kemudian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang administrasi dan manajemen. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk diuji hipotesisnya agar terjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian.

Menurut Sugiyono (2013:7) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sampel filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta

hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Tipe penelitian kuantitatif deskriptif merupakan tipe penelitian yang mendeskripsikan atau menguraikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis dan akurat. Metode penelitian kuantitatif ini disusun secara deduktif dengan berdasarkan pada kriteria evaluasi menurut Daniel Stufflebeam (1993) dan William N. Dunn (2003). Metode kuantitatif deskriptif ini sangat tepat untuk digunakan dalam menganalisis suatu fenomena sosial di berbagai elemen masyarakat. Metode penelitian kuantitatif ini cocok untuk meneliti suatu populasi dan sampel.

#### **1.10.1 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah peserta diklat yang berada pada lingkup Badan Diklat PKN BPK RI.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili).

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dan populasi tertentu, maka digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

$e^2$  = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 0,2 jumlah anggota populasi yang akan diteliti adalah peserta diklat yang dijadikan penentuan sampel.

Mengutip dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

- Nilai  $e = 0,1$  (10%) untuk populasi dalam jumlah besar
- Nilai  $e = 0,2$  (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil. Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian.

Sesuai dengan Rumus diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka:

$$n = \frac{160}{1 + 160 (0,2)^2}$$

$$n = \frac{160}{161(0,04)^2}$$

$$n = \frac{160}{6,44}$$

$n = 24,8$  dibulatkan menjadi 25 sampel yang dijadikan responden dalam penelitian.

### **1.10.2 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada dasarnya dibagi menjadi dua macam metode yaitu pengambilan sampel secara acak (random) dan pengambilan sampel yang bersifat tidak acak berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu.

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* dijelaskan bahwa anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai subjek sampel (Sekaran, 2009, h. 276). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengambil sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *purposive sampling* dengan menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun kriteria-kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Peserta Diklat yang berusia minimal 18-50 tahun.
- b) Pernah mengikuti Program Diklat minimal satu kali pada Badiklat PKN BPK RI.

### **1.10.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **1.10.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data deskriptif kuantitatif, deskriptif kuantitatif adalah suatu riset kuantitatif yang bentuk deskripsinya dengan angka atau numerik (statistik). Data yang berbentuk angka-angka yang terukur dan teramati.

#### **1.10.3.2 Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Sumber data primer yang digunakan berdasarkan dari hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Responden ini berasal dari peserta diklat pada Badan Diklat PKN BPK RI. Pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *link*/tautan dengan *Google Form*.

Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi literasi yang sesuai dengan topik penelitian yang diangkat. Sumber sekunder dapat berupa dari jurnal penelitian, buku maupun artikel ilmiah yang berhubungan dengan model dan teori dari evaluasi program.

#### **1.10.4 Lokasi dan Situs Penelitian**

Lokasi dan situs penelitian merupakan sebuah keputusan untuk menetapkan tempat atau wilayah yang akan dilaksanakan penelitian. Lokasi penelitian menetapkan *locus* atau tempat untuk dilaksanakan penelitian. Pada penelitian ini, peneliti melaksanakan kegiatan penelitian beserta observasi lapangan bagaimana keberjalanan Evaluasi Program Diklat Pemeriksaan Kinerja pada Badiklat PKN BPK RI. Mengingat Badiklat PKN BPK RI merupakan suatu bagian unit pelaksana tugas penunjang

dalam pelaksana BPK RI yang bertempat di Jl. Binawarga II Kalibata Raya, Jakarta Selatan 12750.

#### **1.10.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2016: 193) dapat diartikan suatu tindakan yang dianggap mendasar karena memiliki maksud dan visi misi yang sama untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Untuk mengumpulkan data dapat dilakukan dengan setting, sumber dan metode yang berbeda. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut.

Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang melibatkan responden dengan menyajikan serangkaian pertanyaan tertulis baik terbuka maupun tertutup untuk responden jawab sesuai dengan realita dan kondisi yang sebenarnya. Kuesioner dapat diberikan secara langsung maupun melalui *link google form*. Kuesioner yang dirancang dan disebar berdasarkan pertanyaan dari model dan kriteria evaluasi CIPP oleh D.Stufflebeam (1993) dan kriteria efektivitas, kecukupan, dan ketepatan oleh William N.Dunn (2003) dan Faktor pendorong serta penghambat yang dikemukakan oleh Sutrisno dan S.P Siagian (2020) yang terdapat 29 pertanyaan, sehingga lebih memudahkan analisis dan pengolahan data. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan dan disebarkan yang sifatnya tertutup dan terbuka untuk mengetahui keberhasilan program diklat serta faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan program diklat pemeriksaan kinerja.

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan

karakteristik yang lebih eksklusif dibandingkan teknik lainnya sehingga lebih mudah untuk mengetahui kondisi aktual dari program diklat pemeriksaan kinerja pada Badiklat PKN BPK RI. Menurut Sutrisno Hadi (1986), observasi adalah suatu proses yang rumit, mencakup proses yang panjang dan sistematis yang meliputi proses biologis dan psikologis.

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang jika peneliti akan melakukan penelitian lebih mendalam dan untuk memperoleh hasil serta wawasan yang lebih mendalam dari responden melalui percakapan secara langsung kepada pengguna.

#### **1.10.6 Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:178) “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan dalam pengambilan data baik variabel bebas dan variabel terikat adalah angket atau kuesioner. Instrumen yang digunakan adalah berupa kuesioner yang nanti akan dijadikan sebagai alat utama dalam pengambilan data penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan pertanyaan-pertanyaan tertutup dan terbuka secara terstruktur seputar variabel-variabel yang diteliti. Untuk selanjutnya instrumen yang dibagikan kepada responden akan dilakukan pengukuran dengan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2018: 168) mengatakan bahwa jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata. Untuk

keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Bobot Penilaian Jumlah Kuesioner**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Baik	4
Baik	3
Cukup Baik	2
Kurang Baik	1

*Sumber: Prof. Dr. Sugiyono (2018:169)*

#### **1.10.7 Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian kuantitatif dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Data yang terkumpul berlaku untuk umum atau generalisasi. Hal tersebut berlaku juga jika peneliti hanya ingin menjelaskan hasil dari sampel yang ada. Statistik deskriptif dibagi menjadi dua yaitu statistik kualitatif dan statistik kuantitatif.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan statistik kuantitatif deskriptif. Statistik kuantitatif adalah statistik yang sering digunakan jika peneliti ingin mengetahui secara pasti data-data penelitian dengan hasil penelitian berupa angka. Statistik ini disebut juga metode tradisional sudah lama digunakan dalam penelitian. Metode ini disebut sebagai metode

positivistic seperti survei dan analisis statistik untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Metode ini disebut juga metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data kemudian hasil olahannya yaitu berupa angka dikembangkan lagi menggunakan deskriptif dengan pernyataan dari responden dan *key informan*. Tujuannya agar lebih spesifik sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai evaluasi program diklat pemeriksaan pada Badiklat PKN BPK RI.

Untuk analisis data berdasarkan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tabel tunggal persepsi responden yang didalamnya berisikan:

1. Pertanyaan penelitian.
2. Skala likert dengan skor 1 (kurang baik ) sampai 4 (sangat baik).
3. Frekuensi, (jumlah banyaknya responden yang memilih pernyataan).
4. Presentase (%), yang didapatkan dari frekuensi (30 responden) dibagi jumlah responden yang memilih tiap skala dikalikan 100%.
5. Nilai, yang didapatkan dari skor dikalikan frekuensi.

Tabel tunggal tersebut mendapatkan nilai rata-rata berdasarkan jumlah nilai ( $S \times F$ ) dibagi total responden (30 responden) yang dapat dikategorikan hasil dari masing-masing indikator evaluasi.