

# Evaluasi Program Diklat Pemeriksaan Kinerja Berbasis Model Kirkpatrick pada Badiklat PKN BPK RI

Afifah<sup>1</sup>, Eliana Sari<sup>2</sup>, Sugiarto<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Negeri Jakarta – <sup>1</sup>afifahfiah23@gmail.com

<sup>2</sup>elianasari@unj.ac.id

<sup>3</sup>sugiarto63sutomo@gmail.com

**Abstrak**— Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi adalah aset yang harus dijaga dan diperhatikan agar kinerja mereka tetap dapat sesuai dengan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya pengembangan kemampuan SDM berupa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) agar kemampuan mereka tetap relevan dengan zaman. Program Pelatihan dan Pendidikan yang telah dilaksanakan oleh penyelenggara Diklat perlu untuk diketahui keefektifitasannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil evaluasi pelaksanaan program diklat Pemeriksaan Kinerja di Badiklat PKN BPK RI yang ditinjau dari persepsi peserta diklat akan penyelenggaraan diklat dan ditinjau dari aspek pembelajarannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode evaluatif. Dalam mengetahui hasil evaluasinya, penelitian ini menggunakan model evaluasi Kirkpatrick level 1 dan level 2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi Kirkpatrick 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 pre test dan post test nya.

**Kata Kunci** — Evaluasi program diklat, diklat pemeriksaan kinerja, model evaluasi Kirkpatrick

**Abstract**— *Human Resources (HR) in an organization is an asset that must be maintained and considered so that its performance remains in accordance with the vision and mission of the organization. Therefore, organizations need to make efforts to develop HR capabilities in the form of Education and Training so their abilities remain relevant to the times. The training program that has been implemented by the training organization needs to know its effectiveness. This research aims to determine evaluation results of the Performance Audit training program implementation at the Badiklat PKN BPK RI regarding to perception of the participant's training program and the learning aspect. This study uses a qualitative approach with evaluative methods. In order to acknowledge the evaluation results, this research uses the Kirkpatrick level 1 and level 2 evaluation models. The results of this study indicate that the Kirkpatrick level 1 evaluation (reaction) has been effective. Participants were satisfied with the indicators used as evaluation material. Afterward, the results of Kirkpatrick level 2 evaluation (learning) indicate that the training held has been quite effective. There was an increase in participants both in terms of knowledge and skills, although there was not too significant improvement between the pre-test and post-test.*

**Kata Kunci** — *Program Evaluation, Performance Audit Training, Kirkpatrick Evaluation Model*



## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah lembaga atau organisasi adalah aset yang harus dijaga dan diperhatikan agar kinerja mereka tetap dapat sesuai dengan visi dan misi organisasi. SDM menjadi kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi karena kemampuan mereka-lah yang menentukan apakah program-program organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya pengembangan kemampuan SDM yang mereka miliki agar tetap relevan dengan zaman. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kualitas SDM bagi sebuah organisasi adalah dengan dilaksanakannya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi pegawai organisasi. Dengan peningkatan kualitas SDM yang baik sebagai hasil dari dilakukannya diklat, maka secara tidak langsung akan pula meningkatkan

keterikatan kerja pegawai terhadap organisasi. Menurut Sari (2019) dikatakan bahwa “*Work engagement is a positive psychological condition of an individual related to their work, which is characterized by vigor, dedication and high absorption in work, making it difficult to escape from the work being done.*” Hal tersebut menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan bentuk dari kondisi psikologis yang positif dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan daya serap yang tinggi dalam bekerja, sehingga akan sulit melepaskan diri dari pekerjaan yang dilakukannya.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) merupakan lembaga yang banyak menorehkan prestasi-prestasinya baik di kancah nasional maupun internasional. Prestasi-prestasi yang ditorehkan BPK RI tidak terlepas dari kepedulian BPK RI terhadap peningkatan kualitas kinerja pemeriksanya yang diwujudkan dalam bentuk diklat-diklat yang diberikan kepada pemeriksanya melalui badan diklat yang dinaungi oleh BPK RI yakni Badiklat PKN BPK RI. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan ketika *Grand Tour Observation* yang peneliti lakukan sebelumnya, salah satu jenis diklat dalam Badiklat PKN BPK RI ialah Diklat Pemeriksaan Kinerja. Diklat tersebut diperuntukkan kepada seluruh pemeriksa dan Jabatan Fungsional Pemeriksa di BPK. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, Pemeriksaan kinerja adalah pemeriksaan atas aspek ekonomi dan efisiensi, serta aspek efektivitas yang lazim dilakukan bagi kepentingan manajemen oleh aparat pengawasan intern pemerintah. Tujuan pemeriksaan kinerja adalah memberikan kesimpulan atas aspek ekonomi, efisiensi dan/atau efektivitas pengelolaan keuangan negara, serta memberikan rekomendasi untuk memperbaiki aspek tersebut.

Berdasarkan Peraturan BPK RI No.4 Tahun 2010, tugas pokok pemeriksa adalah melaksanakan kegiatan pemeriksaan yang meliputi penyusunan rencana kegiatan pemeriksaan, perencanaan pemeriksaan, pelaksanaan pemeriksaa, pelaporan hasil pemeriksaan, pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan, evaluasi pemeriksaan, dan pemantauan kerugian negara / daerah. Oleh karena itu, Badiklat PKN BPK RI perlu untuk mengadakan diklat Pemeriksaan Kinerja agar dapat meningkatkan kompetensi para Pejabat Fungsional Pemeriksa 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.

Program Pelatihan dan Pendidikan yang telah dilaksanakan oleh organisasi atau penyelenggara Diklat perlu untuk diketahui keberhasilan dan keefektifitasannya. Untuk mengetahui hal tersebut, maka perlu dilakukan evaluasi program Pendidikan dan Pelatihan. Evaluasi program memiliki banyak sekali model yang dapat dipilih sesuai dengan tujuan dan jenis program yang akan devaluasi. Salah satu model evaluasi program yang digunakan untuk program diklat adalah model evaluasi Kirkpatrick. Model ini memiliki 4 (empat) level dalam pengevaluasiannya yang dapat membantu evaluator untuk menilai dan menentukan hasil evaluasi program diklat berdasarkan beberapa aspek. Adapun model evaluasi program pelatihan yang dikembangkan oleh Kirkpatrick adalah sebagai berikut: Level 1 (Reaksi), Level 2 (Pembelajaran), Level 3 (Perilaku), Level 4 (Hasil).

Level 1 dan level 2 dari model evaluasi Kirkpatrick dapat dilakukan sesaat setelah program Diklat selesai, tetapi untuk mendapat hasil evaluasi pada level 3 dan level 4 membutuhkan waktu yang lebih lama untuk dapat melihat keberhasilan program Diklat setelah peserta Diklat kembali ke tempat kerjanya masing-masing. Oleh karena itu, evaluasi pada level 3 dan level 4 membutuhkan usaha dan perhatian lebih dalam melaksanakannya. Dari hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian evaluasi level 1 dan level 2 sesuai dengan model evaluasi Kirpatrick pada salah satu program Diklat yang akan dijalankan oleh Badiklat PKN BPK RI, yakni diklat Pemeriksaan Kinerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Evaluasi Program Diklat Pemeriksaan Kinerja Berbasis Model Kirkpatrick Pada Badiklat PKN BPK RI”

Dari uraian latar belakang tersebut, peneliti menetapkan fokus penelitian, yaitu (1) Evaluasi pelaksanaan program diklat Pemeriksaan Kinerja di Badiklat PKN BPK RI berdasar pada persepsi peserta diklat akan penyelenggaraan diklat, (2) Evaluasi pelaksanaan program diklat Pemeriksaan Kinerja di Badiklat PKN BPK RI berdasar pada aspek pembelajaran dari diklat yang dilaksanakan.

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam menindaklanjuti kegiatan program pendidikan dan pelatihan selanjutnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan masukan tambahan bagi pelaksanaan evaluasi program diklat yang dijalankan oleh di Badiklat PKN BPK RI.

Evaluasi memiliki arti penting yang mana dalam kegiatannya tidak saja melihat hasil akhir, namun juga menilai proses. Selain itu evaluasi juga melihat faktor-faktor penentu dari sebuah kegiatan yang dievaluasi. Banyak sekali pakar dan sumber yang mendefinisikan makna evaluasi secara lebih lugas dan mendetail.

Istilah evaluasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti penilaian. Selanjutnya definisi kata evaluasi juga disampaikan oleh para ahli, yakni evaluasi menurut Selanjutnya Stufflebeam (2014) mengatakan bahwa: "*evaluation is the process of delineating, obtaining, reporting, and applying descriptive and judgmental information about some object's merit, worth, probity, feasibility, safety, significance and or equity*". Artinya adalah evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, melaporkan, dan mengaplikasikan informasi yang deskriptif dan penuh penilaian mengenai kebermanfaatan, kelayakan, kejujuran, dapat dilakukan, keamanan dan kebermaknaan suatu objek

Upriyadi, Suryadi, dan Widodo (2020) juga menyebutkan pendapatnya mengenai evaluasi, yakni "evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang suatu proses, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan dalam penentuan pilihan yang tepat untuk mengambil sebuah keputusan. Ananda dan Rafida (2017) memaknai evaluasi, yaitu sebagai proses penyediaan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kelayakan dan manfaat (*the worth and merit*) dari tujuan yang dicapai, desain, implementasi, dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu melakukan pertanggungjawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap suatu kejadian tertentu. Sedangkan Kirkpatrick dalam bukunya yang berjudul *Evaluating Training Program: The Four Level (2006)* menjelaskan bahwa "*The reason for evaluating is to determine the effectiveness of a training program.*" Yang artinya evaluasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk menentukan tingkat keefektifan suatu program pelatihan.

Dari berbagai penjelasan mengenai evaluasi dari berbagai sumber dan ahli, dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah proses menilai suatu kegiatan dengan kriteria tertentu yang dapat mendeskripsikan, menjelaskan, dan melaporkan informasi untuk menentukan keefektifan, kesesuaian, kelayakan, dan kebermanfaatan suatu kegiatan. Dengan evaluasi, para *stakeholders* dapat menentukan keputusan yang harus diambil berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan.

Kemudian banyak juga ahli yang telah menyatakan pendapatnya mengenai evaluasi program. Ananda dan Rafida (2017) memaparkan hasil pemikirannya mengenai evaluasi program yakni: "Evaluasi program adalah suatu unit atau kesatuan kegiatan yang bertujuan mengumpulkan informasi tentang realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang guna pengambilan keputusan."

Dalam hal ini evaluasi program dianggap sebagai sebuah kesatuan proses yang berkesinambungan yang dilakukan demi mendapatkan data dan informasi mengenai sebuah program pada suatu organisasi. Tujuan akhir dari evaluasi program ini ialah untuk menentukan keputusan yang akan diambil oleh para pemangku kepentingan.

Menurut Dedi Lazwardi (2017) Evaluasi program memiliki peran yang cukup penting tidak hanya untuk kemajuan program itu sendiri atau kemajuan sebuah organisasi, tetapi juga dapat berperan luas. Evaluasi program juga dapat memiliki peran bagi kemajuan pihak luar karena informasi dan data hasil dari program yang telah dilakukan oleh suatu organisasi dapat disebarluaskan dan menjadi gagasan baru sebagai acuan pelaksanaan program pihak luar.

Berdasarkan apa yang telah dijabarkan mengenai evaluasi program, dapat disimpulkan bahwa evaluasi program adalah evaluasi program adalah proses sistematis yang berkelanjutan dengan cara mengumpulkan dan menyajikan berbagai informasi terkait akan ketercapaian tujuan suatu program sebagai upaya penjaminan mutu, untuk kemudian informasi tersebut dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan yang dapat dipertanggung jawabkan. Keputusan tersebut dapat berupa apakah program dapat dilanjutkan, ditingkatkan atau dihentikan dan evaluasi program tidak hanya melihat hasil akhir dari suatu program, tetapi juga mempertimbangkan proses berjalannya program secara berkesinambungan untuk dapat diketahui faktor apa saja yang menjadi penyebab dari berhasil atau tidaknya suatu program. Dengan demikian, dengan evaluasi program melihat seberapa besar tingkat ketercapaian pelaksanaan suatu program terhadap tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Model evaluasi program digunakan untuk mempermudah evaluator dalam melakukan evaluasi program. Model-model evaluasi program dapat menentukan unsur apa saja yang harus dievaluasi

dan dengan teknik apa evaluasi harus dilakukan. Oleh karena itu, dalam menentukan model evaluasi program yang akan digunakan, harus berdasarkan pada jenis program dan tujuan evaluasi program yang dilaksanakan. Salah satu model evaluasi yang cocok digunakan untuk program diklat ialah model evaluasi Kirkpatrick.

Model ini dikembangkan pada tahun 1959 oleh Donald L. Adapun model evaluasi program pelatihan yang dikembangkan oleh Kirkpatrick adalah sebagai berikut: level kesatu (reaksi) adalah evaluasi untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan suatu pelatihan; level kedua (pembelajaran) adalah evaluasi untuk mengukur perubahan sikap, peningkatan pengetahuan, dan peningkatan keterampilan peserta diklat sebagai hasil dari mengikuti suatu program diklat; level ketiga (perilaku) adalah evaluasi untuk mengetahui tingkat perubahan perilaku peserta pelatihan setelah kembali ke lingkungan kerjanya yang dapat diukur setelah melakukan evaluasi pada level kesatu dan kedua; level keempat (hasil) adalah evaluasi untuk mengetahui hasil akhir dari dilaksanakannya diklat yang dapat diukur dari peningkatan produktivitas dan kualitas produk, pengurangan biaya, dll.

Penjelasan lebih lanjut mengenai tahap-tahap model evaluasi Kirkpatrick yaitu sebagai berikut:

### **1. Reaksi (*Reaction*)**

Tujuan evaluasi terhadap reaksi adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta pelatihan (*customer satisfaction*) terhadap penyelenggaraan pelatihan. Pelatihan dianggap efektif dan berkualitas apabila pelatihan dapat memuaskan dan memenuhi harapan peserta sehingga mereka tertarik untuk belajar dan mengikuti pelatihan. Untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta dapat dilakukan dengan mengukur beberapa aspek dalam pelatihan, seperti pelayanan panitia penyelenggara, mutu instruktur, kurikulum pelatihan (teori dan praktik), proses pembelajaran, materi pelatihan, metode pembelajaran, suasana kelas, fasilitas utama dan fasilitas pendukung, penggunaan media dan sumber belajar, kebernilaian dan kebermaknaan isi pelatihan, sistem penilaian, kekurangan dan keterbatasan penilaian, bahkan sampai dengan menu dan penyajian konsumsi yang disediakan, serta hal-hal yang berhubungan dengan penyelenggaraan suatu pelatihan. Mengukur reaksi ini dapat dilakukan dengan menggunakan *reaction sheet* yang berbentuk angket (*questionnaire*) ketika pelatihan akan berakhir atau beberapa saat sebelum pelatihan berakhir.

### **2. Pembelajaran (*Learning*)**

Evaluasi pembelajaran diartikan sebagai pengukuran terkait sejauh mana peserta mengubah sikap, meningkatkan pengetahuan, dan/ atau meningkatkan keterampilannya sebagai hasil mengikuti program pelatihan. Alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur tahap-2 dari model evaluasi Kirkpatrick ini yaitu tes tertulis dan tes kinerja. Tes tertulis digunakan untuk mengukur tingkat perbaikan pengetahuan dan sikap peserta, sedangkan tes kinerja digunakan untuk mengetahui tingkat perolehan keterampilan peserta. Untuk mengetahui tingkat perbaikan aspek-aspek tersebut, dapat digunakan perbandingan tes antara sebelum dan sesudah program pelatihan.

### **3. Perilaku (*Behaviour*)**

Evaluasi terhadap perilaku ini difokuskan pada perubahan perilaku kerja peserta pelatihan setelah mereka kembali ke tempat lingkungan kerjanya. Perilaku yang dimaksud adalah perilaku kerja yang ada kaitannya langsung dengan materi pelatihan, dan bukan perilaku dalam konteks hubungan personal. Jadi evaluasi ini akan mengetahui seberapa jauh perubahan sikap mental (*attitude*), peningkatan pengetahuan, dan atau penambahan keterampilan peserta membawa pengaruh langsung terhadap kinerja peserta ketika kembali ke lingkungan kerjanya.

Evaluasi level-3 ini dapat dilakukan dengan beragam cara, antara lain dengan melakukan survey terhadap atasan peserta, rekan kerja, dan bawahan (jika ada), atau orang lain yang mengetahui perilaku peserta. Selain itu, dapat pula dilakukan melalui observasi langsung ke dalam lingkungan kerja peserta atau bisa juga melalui wawancara dengan atasan maupun rekan kerja peserta (teman sejawat) untuk mengetahui kinerja peserta sebelum dan sesudah pelatihan.

#### 4. Hasil (Result)

Hasil akhir dapat mencakup peningkatan produksi, peningkatan kualitas kinerja atau produk, penurunan biaya, pengurangan frekuensi dan/ atau tingkat keparahan kecelakaan, peningkatan penjualan, pengurangan omset, dan keuntungan yang lebih tinggi. Penting untuk diketahui bahwa hasil seperti inilah yang menjadi alasan diadakannya beberapa program pelatihan, Evaluasi terhadap hasil selain dapat dilakukan dengan observasi langsung dan wawancara dengan pimpinan organisasi, evaluasi terhadap hasil ini sangat disarankan menggunakan teknik studi dokumentasi, yaitu menganalisis catatan atau laporan organisasi yang dapat digunakan untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap produktivitas organisasi.

Dengan demikian, penggunaan model evaluasi Kirkpatrick yang berisi empat tahapan dalam penilaiannya, yakni reaksi, belajar, perilaku, dan hasil memang sangat sesuai dan diperlukan dalam mengevaluasi program diklat. Tahap reaksi yaitu melihat kepuasan peserta terhadap program pelatihan; kemudian tahap belajar yang mana mengukur tingkat penguasaan kompetensi, dari segi pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap; selanjutnya tahap perilaku yang dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku kerja peserta pelatihan setelah kembali ke lingkungan kerjanya; serta terakhir tahap hasil dilakukan untuk mengetahui dampak perubahan kinerja peserta pelatihan terhadap tingkat produktivitas organisasi. Diperlukan waktu yang relatif lama untuk melakukan evaluasi model Kirkpatrick hingga ke level empat, sehingga diperlukan pemantauan secara berkelanjutan untuk melihat dampak yang dihasilkan.

Beralih ke pendidikan dan pelatihan (diklat), merupakan upaya yang harus dilakukan oleh setiap organisasi untuk menjaga dan meningkatkan kinerja SDM yang dimiliki agar tetap relevan dengan kebutuhan zaman. Menurut Hudori, Sari, dan Matin (2018) "*performance means actions or behaviors that are relevant to achieve the organizational goals as measured by each individual*". Pernyataan tersebut bermakna bahwa kinerja merupakan sebuah tindakan atau perilaku individu dari seorang pegawai organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Kebutuhan zaman dapat lebih dirasakan dengan adanya teknologi yang kini berkembang semakin pesat. Oleh karena itu, demi terlaksananya kinerja organisasi yang efektif dan efisien, SDM atau pegawai sebuah organisasi harus memiliki kemampuan yang mumpuni untuk dapat membaca kebutuhan zaman demi kemaslahatan bersama.

Pandangan definisi pelatihan dan pendidikan banyak dikemukakan oleh beberapa ahli berdasarkan pemikirannya. Berikut pandangan para ahli mengenai pendidikan dan pelatihan. Basri dan Rusdiana (2015) menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah usaha untuk melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia, terutama terhadap pengembangan aspek intelektual dan kepribadian manusia. Sedangkan Daryanto dan Bintoro (2014) menyatakan bahwa "Program pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah rancangan dalam suatu sistem dalam proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan."

Dapat dikatakan bahwa diklat merupakan rancangan kegiatan yang menjadi bagian dari pendidikan dengan metode yang lebih banyak menggunakan praktik. Dengan demikian peserta tidak hanya mengetahui teorinya saja, melainkan dapat mengaplikasikannya secara langsung. Karena pada dasarnya diklat adalah pendidikan yang dilakukan secara singkat untuk keterampilan peserta

Konsep lain dinyatakan oleh Chaerudin (2019) bahwa pelatihan (*training*) merupakan sebuah proses agar pegawai atau SDM organisasi memperoleh kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan individu dan organisasional. Sedangkan Sari (2019) menyatakan pelatihan diartikan sebagai suatu program yang disusun secara sistematis untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui proses pengajaran dan pembelajaran.

Kirkpatrick (2007), dkk membuat list persyaratan yang harus dipenuhi untuk membuat sebuah program pelatihan menjadi efektif, yakni: program pelatihan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan peserta, menentukan tujuan pelatihan, menentukan jadwal pelatihan di waktu yang tepat, penyelenggaraan pelatihan harus di tempat yang tepat dan sesuai dengan koordinasi yang tepat, menentukan peserta yang tepat untuk mengikuti pelatihan, menentukan instruktur yang tepat dalam pelatihan, menggunakan teknik pembelajaran yang efektif, lakukan pelatihan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, penuhi kepuasan peserta pelatihan, evaluasi program pelatihan.

Berdasar pada berbagai definisi dan konsep mengenai diklat, dapat diintisarikan bahwa

pendidikan dan pelatihan ialah sebuah usaha dalam bentuk pengajaran dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas, pengetahuan, sikap, serta keterampilan SDM untuk membantu pencapaian tujuan individu maupun organisasi. Rancangan diklat harus disinkronisasikan antara tujuan organisasi dengan kebutuhan kompetensi pegawai yang harus ditingkatkan agar rancangan serta pelaksanaannya dapat berjalan efektif sesuai tujuan tertentu.

Salah satu tujuan diklat yaitu terbentuknya suasana kerja atau iklim kerja atau iklim organisasi yang kondusif. Menurut Tantra, Sari, dan Tantri (2018), iklim organisasi sebagai persepsi anggota tentang organisasi dan lingkungan kerjanya yang erat kaitannya dengan moral dan sikap anggota yang tampak pada cara berinteraksi dan perilaku anggota dalam internal organisasi, dengan indikator: (1) karakteristik tempat kerja, (2) interaksi sosial, (3) sistem sosial, dan (4) sistem nilai.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Hardani (2020) penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya yang kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Sedangkan Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian evaluatif. Menurut Sudaryono (2016) penelitian evaluatif difokuskan pada suatu kegiatan dalam satu unit tertentu. Penelitian ini dapat menilai manfaat, sumbangan, dan kelayakan dari suatu kegiatan di suatu unit.

Model evaluasi yang digunakan yaitu model Kirkpatrick. Penelitian ini menggunakan model Kirkpatrick karena model Kirkpatrick memang model yang diperuntukkan untuk mengevaluasi sebuah program diklat pada situasi apapun. Dalam penelitian ini, evaluasi yang dilakukan hanya sampai pada level 2, yakni level reaksi dan pembelajaran. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan peneliti akan waktu penelitian yang dilakukan.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dengan teknik wawancara terhadap peserta diklat dan juga teknik observasi ketika diklat sedang berlangsung. Sumber data selanjutnya yaitu sumber data sekunder dengan teknik studi dokumentasi berupa kurikulum diklat, jadwal diklat, bahan ajar, nilai pre test dan post test, dll.

Dalam menganalisis data yang didapatkan, peneliti menggunakan teknik analisis reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan/ verifikasi. Selanjutnya dalam menguji keabsahan data agar data yang didapatkan itu valid, penelitian ini menggunakan kriteria kredibilitas yang salah satu caranya, yaitu dengan teknik triangulasi. Triangulasi yang digunakan yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Evaluasi Level 1

Berdasarkan data dari hasil kuesioner evaluasi level 1 yang peneliti dapatkan dari studi dokumentasi, didapatkan nilai rata-rata sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Evaluasi Level 1**

No	Indikator	Rata-Rata
1	Materi	
	Materi menambah pengetahuan/ keterampilan	4.49
	Substansi Materi dapat diterapkan dalam pekerjaan	4.46
	Relevansi materi dengan kondisi terkini	4.44
	Substansi materi sesuai dengan tujuan diklat	4.51
	Penyajian/ penulisan modul/materi mudah dipahami	4.51
	Efektivitas pembelajaran dengan materi dalam bentuk e-learning	4.4
	<b>Rata-Rata Total</b>	<b>4.47</b>
2.	Sarana dan Prasarana	
	Penggunaan aplikasi elearning	4.38
	Ketersediaan media pendukung diklat (slide, video, dll)	4.51

	Layanan panitia diklat	4.56
	<b>Rata-Rata Total</b>	<b>4.49</b>
3.	Widyaiswara	
	Penggunaan bahasa lisan	4.67
	Penguasaan materi	4.69
	Cara menjawab pertanyaan	4.59
	Membangkitkan motivasi peserta	4.74
	Membangun partisipasi peserta aktif	4.64
	Memberikan contoh aktual yang relevan	4.67
	Pengelolaan waktu pembelajaran	4.62
	Bahan tayang memudahkan peserta memahami materi	4.64
	Pemanfaatan media/fitur pendukung diklat online	4.72
	<b>Rata-Rata Total</b>	<b>4.66</b>

Sumber: Hasil Kuesioner Evaluasi Level 1 Diklat Pemeriksaan Kinerja Investasi Badiklat PKN BPK RI

Data dari hasil kuesioner yang diisi oleh 39 dari 47 peserta diklat Pemeriksaan Kinerja Investasi tersebut menunjukkan bahwa poin rata-rata dari indikator materi yaitu sebesar 4.47/ 5. Selanjutnya poin rata-rata dari indikator sarana dan prasarana yaitu 4.49/ 5. Terakhir, poin rata-rata dari indikator widyaiswara yaitu 4.66/ 5. Indikator widyaiswara menjadi indikator dengan poin rata-rata tertinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa peserta merasa puas dengan penyelenggaraan diklat yang dilihat dari indikator-indikator tersebut.

Dari data hasil kuesioner evaluasi level 1, observasi, serta wawancara terhadap dua peserta diklat, ditemukan bahwa:

#### a. Pelaksanaan Kurikulum

Hasil kuesioner level 1 pada indikator materi memiliki poin rata-rata sebesar 4,47. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada indikator materi, peserta diklat sudah merasa puas pada hal-hal yang menjadi komponen materi. Poin tertinggi dalam indikator materi yaitu ada pada komponen substansi materi yang sesuai dengan tujuan diklat dan komponen penyajian materi yang mudah dipahami dengan poin 4.51. Hasil tersebut juga sesuai dengan hasil observasi peneliti yang menunjukkan bahwa apa yang disampaikan dalam materi memang sesuai dengan tujuan diklat.

Kemudian terkait materi yang mudah dipahami, hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan peserta diklat bahwa materi yang disampaikan cukup mudah dipahami karena cara penyampaian materi diklat yang sangat menyenangkan dan menggunakan pendekatan *student center*. Materi yang diberikan pun selalu dikaitkan dengan contoh-contoh nyata yang aktual yang membuat materi lebih mudah dipahami.

Selanjutnya pelaksanaan kurikulum diklat yang dilihat dari komponen relevansi dan kebermanfaatannya diklat terhadap pekerjaan peserta diakui peserta diklat sudah sesuai. Peserta merasa dengan mengikuti diklat ini maka mereka akan lebih siap untuk melakukan pemeriksaan kinerja investasi nantinya dengan lebih baik lagi. Praktik-praktik dan penugasan yang diberikan pun sudah sesuai dengan beragam kasus didalamnya yang menuntut peserta menganalisis kasus tersebut.

Selain itu, indikator lain dari pelaksanaan kurikulum atau materi yaitu efektivitas pembelajaran menggunakan *e-learning* yang mendapat poin 4,4 dari kuesioner level 1. Peserta juga mengakui bahwa *e-learning* efektif dalam membantu pelaksanaan diklat dan tidak memiliki kendala berarti dalam penggunaannya.

#### b. Kualitas Widyaiswara

Pada hasil kuesioner level 1, indikator widyaiswara memiliki poin rata-rata sebesar 4,66. Indikator widyaiswara merupakan indikator dengan poin tertinggi diantara indikator lainnya. Komponen tertinggi di dalam indikator widyaiswara yaitu komponen dalam membangkitkan motivasi peserta dengan poin 4,74.

Berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara peserta hal tersebut terbukti dengan banyaknya cara widyaiswara untuk memotivasi peserta. Widyaiswara juga selalu mendorong peserta agar lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan juga ketika mengikuti diklat.

Komponen kedua tertinggi pada indikator widyaiswara yaitu komponen pemanfaatan media pendukung untuk diklat online. Hal tersebut terbukti dengan data hasil observasi yang mana

widyaiswara selain menggunakan PPT dalam penyampaian materi, mereka juga menggunakan web online untuk mengajak peserta mengenali dominan kepribadiannya. Selain itu pada hari terakhir widyaiswara juga mengajak peserta untuk mengerjakan kuis online yaitu quizizz untuk sekedar merefleksikan hasil pembelajaran dan juga sebagai pemanasan sebelum mengerjakan post test. Tetapi peserta juga mengharapkan adanya video animasi interaktif terkait materi diklat agar peserta dapat mengulang video tersebut ketika diklat sudah berakhir.

Widyaiswara juga dalam menyampaikan materinya menggunakan bahasa yang santai dan tidak terlalu formal sehingga peserta lebih mudah dalam memahami apa yang disampaikan widyaiswara. Dalam menjawab pertanyaan pun widyaiswara tidak hanya menjawab berdasarkan apa yang mereka ketahui, tetapi juga memberi kesempatan pada peserta lain untuk menjawab berdasarkan sudut pandangnya.

Terakhir, dari komponen kemampuan widyaiswara dalam mengelola waktu pembelajaran, hasil kuesioner menunjukkan poin 4,62. Hal tersebut memang sesuai dengan hasil observasi maupun wawancara dengan peserta diklat. Widyaiswara diakui dapat tetap efektif dan efisien dalam menyampaikan materi dengan ketentuan waktu yang sudah ditetapkan. Kemudian widyaiswara juga memperhatikan peserta diklat yang berasal dari Indonesia bagian barat, tengah, dan timur yang memiliki perbedaan waktu 1 hingga 2 jam. Hal tersebut membuat widyaiswara mengakhiri diklat pada pukul 15.30 WIB setiap harinya yang seharusnya berakhir pada pukul 17.30 WIB.

#### c. Waktu Pelaksanaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta diklat, peserta merasa bahwa diklat ini sudah tepat dijadwalkan pada 14-18 Juni 2021. Peserta mengatakan bahwa pada bulan Juni peserta sedang tidak disibukkan dengan kegiatan pemeriksaan yang esensial di tempat kerjanya. Hal lain berbeda ditemukan ketika peneliti melakukan observasi saat diklat berlangsung. Mulai hari ketiga diklat, cukup sering peserta mengirimkan pesan di kolom pesan untuk meminta izin pada panitia dan juga widyaiswara untuk menghadap pimpinan, memenuhi panggilan pimpinan, ataupun melakukan pekerjaan ringan seperti mengirimkan dokumen ke bagian tertentu. Hal lain ditemukan bahwa terdapat seorang peserta yang ditegur panitia karena terlambat mengikuti diklat selama satu jam dan peserta mengatakan alasannya karena harus menghadap atasan terlebih dahulu. Walaupun apa yang mereka lakukan tidak memakan waktu lama dan widyaiswara mengizinkan, tetapi menjadikan kelas sempit banyak yang hanya terlihat *virtual backgroundnya* saja. Ditambah banyak peserta yang izin ke toilet menambah ruang ruang kosong dalam zoom.

#### d. Sarana dan Prasarana

Dari hasil kuesioner evaluasi level 1, indikator sarana dan prasarana mendapatkan poin rata-rata 4,49. Komponen tertinggi ada pada komponen layanan panitia diklat. Berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara, panitia memang sangat membantu jalannya diklat selama lima hari. Panitia tidak pernah terlambat dalam membuka zoom, mereka juga selalu mengingatkan peserta untuk presensi di setiap sesinya. Selain itu panitia membantu widyaiswara membagi peserta kedalam beberapa grup, serta membuat grup whatsapp bersama peserta diklat agar lebih mudah dalam mengkoordinir peserta diklat.

Panitia diklat juga sangat sigap dalam membantu peserta diklat maupun widyaiswara. Setiap ada pertanyaan dari peserta, misal ketika peserta lupa bahwa ia kelompok berapa, panitia dengan ramah membantu peserta. Pelayanan panitia pun juga sangat menyenangkan dengan cukup seringnya memberikan atau berbalas pantun dengan widyaiswara ataupun peserta. Hal tersebut membuat diklat tidak terasa tegang dan membuat kesan gembira kepada peserta setelah selesai mengikuti diklat pada hari itu. Selain itu, panitia juga tidak hanya ramah, tetapi juga tegas kepada peserta diklat. Hal itu ditunjukkan dengan memberi peneguran kepada peserta diklat yang terlambat satu jam untuk mengikuti diklat.

Sarana dan prasarana lainnya yang dijadikan komponen evaluasi ialah bahan ajar dan *e-learning* diklat. *E-learning* dengan tampilannya yang sederhana dan *user friendly* membuat peserta mudah mengakses dan mengoperasikan *e-learning* beserta fitur-fitur yang ada di dalamnya. *E-learning* sangat efektif dalam menunjang pelaksanaan diklat dengan berbagai fitur didalamnya, seperti presensi, pengunggahan tugas, pretest, post test, link zoom, dll.

## Hasil Evaluasi Level 2

**Tabel 2 Hasil Evaluasi Level 2**

Komponen	Nilai Pre Test	Nilai Post Test	Peningkatan
Rata- Rata	42.17	70.43	28.26
Tertinggi	65.00	100.00	55.00
Terendah	20.00	30.00	-5.00

Sumber: Hasil Pre Test dan Post Test Diklat Pemeriksaan Kinerja Investasi

Berdasarkan hasil evaluasi level pembelajaran yang mana dalam hal ini ialah hasil pre test dan post test, didapatkan nilai pre test rata-rata yaitu 42,17. Nilai pre test tertinggi yaitu 65 Sedangkan nilai pre test terendah yaitu 20. Untuk hasil post test didapatkan nilai rata-ratanya adalah 70.43, nilai tertingginya ialah 100, dan nilai terendahnya yaitu 30. Dari nilai pre test dan post test didapatkan nilai peningkatan rata-ratanya yaitu 28,26, peningkatan tertinggi yaitu sebesar 55, dan peningkatan terendah yaitu sebesar -5. Hasil pre test dan post test ini merupakan hasil 46 dari 47 peserta diklat Pemeriksaan Kinerja Investasi yang mengerjakannya.

## Pembahasan Hasil

### a. Pembahasan Hasil Evaluasi Level 1

Evaluasi level 1 (reaksi) dapat melihat tingkat kepuasan peserta diklat terhadap diklat yang diikutinya. Diklat akan dianggap efektif dan berkualitas apabila diklat dapat memenuhi harapan peserta untuk memiliki pengalaman belajar yang menyenangkan. Ketika peserta sudah memiliki pengalaman diklat yang menyenangkan, maka mereka akan terus semangat dan aktif dalam mengikuti diklat. Sebaliknya, jika peserta tidak merasa senang terhadap pengalaman diklatnya, maka mereka tidak akan termotivasi untuk semangat dalam mengikuti diklatnya dan hal tersebut akan mempengaruhi efektivitas level berikutnya.

Dikaitkan dengan hasil temuan yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai hasil evaluasi 1 diklat Pemeriksaan Kinerja Investasi, dapat dikatakan bahwa peserta merasa puas dengan diklat yang diikutinya. Dari indikator pelaksanaan kurikulum, baik dari hasil studi dokumentasi, observasi, maupun wawancara didapatkan hasil bahwa pelaksanaan kurikulum yang diberikan sesuai dan efektif bagi peserta. Materi yang diberikan mudah untuk diterima dan diserap oleh peserta karena cara pembelajaran yang menyenangkan dengan metode *student center*. Peserta sangat dilibatkan untuk aktif dalam pembelajaran. Pemberian contoh-contoh pemeriksaan kinerja yang aktual juga membuat peserta lebih paham apa yang terjadi di lapangan dan bagaimana seharusnya peserta sebagai pemeriksa agar lebih baik lagi dalam melakukan pemeriksaan kinerja. Peserta juga merasa apa yang didapatkan dalam diklat sangat relevan dan akan sangat bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaannya yang dalam hal ini ialah pemeriksaan kinerja khususnya terkait investasi pemerintah.

Pelaksanaan praktik dan evaluasi pembelajaran juga sangat sesuai dengan apa yang dipelajari. Praktik simulasi peran sangat membuat peserta merasa dalam situasi pemeriksaan yang sesungguhnya. Pertanyaan dalam evaluasi pembelajaran pun sesuai dengan apa yang dipelajari, hanya tergantung apakah peserta sungguh-sungguh dalam mengikuti diklat.

Selanjutnya indikator widyaiswara yang mendapatkan poin rata-rata tertinggi dalam kuesioner menunjukkan kepuasan peserta terhadap cara widyaiswara dalam menyampaikan materi diklatnya. Cara widyaiswara yang sangat merangkul peserta dan tidak pernah membuat suasana kelas menjadi tegang menjadikan peserta senang dengan cara widyaiswara dalam memfasilitatori diklat. Kemudian cara widyaiswara dalam memotivasi peserta dalam belajar maupun dalam pekerjaannya, metode dan media yang diaplikasikan membuat peserta semangat dalam mengikuti diklat. *Brainstorming* yang diberikan widyaiswara untuk memantik analisis peserta selalu memunculkan suasana kelas yang aktif dan penuh dengan berbagi pengalaman serta tukar pikiran antar widyaiswara dan peserta. Meskipun pasti ada saja peserta yang tidak turut andil dalam diskusi, tetapi peserta akan ikut berdiskusi ketika berada dalam kelompoknya di *breakout room* dengan penugasan studi kasus yang diberikan widyaiswara setiap harinya.

Dari sisi ketepatan waktu penjadwalan diklat pun peserta mengaku sudah sesuai karena di tempat kerja mereka sedang tidak ada kegiatan pemeriksaan. Meskipun demikian, di waktu

pelaksanaan diklat peserta masih harus menyambi melakukan pekerjaan rutinitas, sehingga ada peserta yang harus memenuhi panggilan atasan dan mengerjakan tugas lainnya. Beruntung pekerjaan seperti yang dilakukannya tetap membuat peserta dapat mengikuti diklat. Berbeda ketika diklat dilakukan secara offline, peserta diklat benar-benar dibebaskan tugas untuk mengikuti diklat. Peserta dari daerah diluar Jakarta pun akan menginap di wisma Badiklat selama mengikuti diklat. Dengan demikian peserta dapat fokus dalam mengikuti diklat.

Sarana dan prasarana termasuk panitia diklat pun dapat membuat peserta puas dengan penyelenggaraan diklat ini. E-learning yang mudah diakses dan dioperasikan dengan berbagai fitur penunjang diklat memudahkan baik peserta, widyaiswara, serta panitia dalam mengkoordinasikan diklat. Pelayanan panitia pun menyenangkan dan sangat sigap membantu peserta dan juga widyaiswara.

Dari penjabaran indikator-indikator yang telah disebutkan, dapat dikatakan bahwa evaluasi Kirpatrick level 1 (reaksi) pada program diklat Pemeriksaan Kinerja Investasi terkait persepsi peserta terhadap penyelenggaraan diklat sudah efektif. Peserta merasa puas dengan indikator-indikator tersebut. Diklat ini memiliki kebermanfaatannya untuk peserta menjalankan tugasnya sebagai pemeriksa.

#### **b. Pembahasan Hasil Evaluasi Level 2**

Model evaluasi Kirpatrick level pembelajaran dilakukan untuk mengukur sejauh mana peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti diklat. Sesuai dengan teori Kirpatrick, Badiklat PKN BPK RI menggunakan instrumen post test dan post test untuk evaluasi level 2 ini. Pre test dan post test diberikan kepada peserta diklat untuk melihat peningkatan pengetahuan peserta sebelum dan sesudah mengikuti diklat.

Hasil pre test dan post test peserta diklat Pemeriksaan Kinerja Investasi menunjukkan peningkatan meskipun belum terlalu signifikan. Nilai peningkatan rata-rata antara pre test dan post test sebesar 28,26. Peningkatan tersebut masih perlu untuk ditingkatkan agar kedepan dengan diklat yang dilaksanakan, dapat meningkatkan pengetahuan peserta lebih baik lagi. Kemudian dari segi keterampilan, meskipun tidak ada penilaian khusus untuk mengukur keterampilan peserta dalam melakukan pemeriksaan kinerja investasi, pemaparan hasil studi kasus peserta dapat menunjukkannya. Dari hasil diskusi dan analisis kelompok terkait kasus-kasus yang diberikan widyaiswara, peserta cukup dapat memaparkannya dengan baik. Analisis mereka dinilai widyaiswara sudah cukup baik yang padahal peserta belum pernah melakukan pemeriksaan di entitas tersebut.

Dalam melakukan simulasi peran terkait kriteria pemeriksaan kinerja pun peserta sudah dapat membuat suasana tersebut seperti nyata. Dengan berbekal kemampuannya yang juga sebagai pemeriksa, peserta dapat memerankan diri baik sebagai pemeriksa maupun tim manajemen dari entitas yang diperankannya dengan cukup baik.

Dari apa yang telah dipaparkan terkait hasil evaluasi level 2 Kirpatrick pada program diklat Pemeriksaan Kinerja Investasi dapat dikatakan bahwa diklat yang diselenggarakan sudah cukup efektif. Terlihat peningkatan peserta baik dari segi pengetahuan maupun keterampilannya. Efektivitas pelaksanaan pembelajaran pada diklat dapat ditingkatkan apabila peserta dapat dibebaskan tugas ketika mengikuti diklat walaupun diklat dilakukan secara online. Dengan demikian peserta tidak harus membagi fokusnya antara pekerjaan rutinitas mereka dengan diklat yang sedang dijalankannya.

### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

#### **a. Evaluasi Level 1 Persepsi Peserta Terhadap Penyelenggaraan Diklat**

Dari indikator pelaksanaan kurikulum, baik dari hasil studi dokumentasi, observasi, maupun wawancara didapatkan hasil bahwa pelaksanaan kurikulum yang diberikan sesuai dan efektif bagi peserta. Materi yang diberikan mudah untuk diterima dan diserap oleh peserta karena cara pembelajaran yang menyenangkan dengan metode *student center*. Pemberian contoh-contoh pemeriksaan kinerja yang aktual juga membuat peserta lebih paham apa yang terjadi di lapangan dan bagaimana seharusnya peserta sebagai pemeriksa agar lebih baik lagi dalam melakukan pemeriksaan kinerja. Pelaksanaan praktik dan evaluasi pembelajaran juga sangat

sesuai dengan apa yang dipelajari. Praktik simulasi peran sangat membuat peserta merasa dalam situasi pemeriksaan yang sesungguhnya. Pertanyaan dalam evaluasi pembelajaran pun sesuai dengan apa yang dipelajari, hanya tergantung apakah peserta sungguh-sungguh dalam mengikuti diklat.

Selanjutnya widyaiswara yang tidak pernah membuat suasana kelas menjadi tegang menjadikan peserta senang dengan cara widyaiswara dalam memfasilitatori diklat. Kemudian cara widyaiswara dalam memotivasi peserta membuat peserta semangat dalam mengikuti diklat. *Brainstorming* yang diberikan widyaiswara untuk memantik analisis peserta selalu memunculkan suasana kelas yang aktif dan penuh dengan berbagi pengalaman serta tukar pikiran antar widyaiswara dan peserta.

Dari sisi ketepatan waktu penjadwalan diklat pun sudah sesuai karena di tempat kerja peserta sedang tidak ada kegiatan pemeriksaan. Meskipun demikian di waktu pelaksanaan diklat peserta masih harus menyambi melakukan pekerjaan rutinitas, sehingga ada peserta yang harus memenuhi panggilan atasan dan mengerjakan tugas lainnya. Berbeda ketika diklat dilakukan secara offline, peserta diklat benar-benar dibebaskan tugas untuk mengikuti diklat. Peserta dari daerah diluar Jakarta pun akan menginap di wisma Badiklat selama mengikuti diklat. Dengan demikian peserta dapat benar-benar fokus dalam mengikuti diklat.

Sarana dan prasarana termasuk panitia diklat pun dapat membuat peserta puas dengan penyelenggaraan diklat ini. E-learning yang mudah diakses dan dioperasikan dengan berbagai fitur penunjang diklat memudahkan baik peserta, widyaiswara, serta panitia dalam mengkoordinasikan diklat. Pelayanan panitia pun menyenangkan dan sangat sigap membantu peserta dan juga widyaiswara.

Dari penjabaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi Kirpatrick level 1 (reaksi) pada program diklat Pemeriksaan Kinerja Investasi terkait persepsi peserta terhadap penyelenggaraan diklat sudah efektif. Peserta merasa puas dengan indikator-indikator yang dijadikan bahan evaluasi.

## **b. Evaluasi Level 2 Pelaksanaan Pembelajaran Diklat**

Hasil evaluasi level 2 terkait pelaksanaan pembelajaran diklat Pemeriksaan Kinerja Investasi sudah cukup efektif. Dari segi pengetahuan peserta secara rata-rata meningkat meskipun belum terlalu signifikan. Kemudian terdapat seorang peserta yang hasil post test nya menurun dibandingkan pre testnya. Terdapat pula peserta yang mendapat nilai pre test tertinggi, tetapi tidak mengalami peningkatan pada nilai post testnya. Kemudian dari segi keterampilan, meskipun tidak ada penilaian khusus untuk mengukur keterampilan peserta dalam melakukan pemeriksaan kinerja investasi, pemaparan hasil studi kasus peserta dapat menunjukkannya. Dari hasil diskusi dan analisis kelompok terkait kasus-kasus yang diberikan widyaiswara, peserta cukup dapat memaparkannya dengan baik.

Dalam melakukan simulasi peran terkait kriteria pemeriksaan kinerja pun peserta sudah dapat membuat suasana tersebut seperti nyata. Dengan bekal kemampuannya yang juga sebagai pemeriksa, peserta dapat memerankan diri baik sebagai pemeriksa maupun tim manajemen dari entitas yang diperankannya dengan cukup baik.

Dari apa yang telah dipaparkan terkait hasil evaluasi level 2 Kirkpatrick pada program diklat Pemeriksaan Kinerja Investasi dapat disimpulkan bahwa diklat yang diselenggarakan sudah cukup efektif. Terlihat peningkatan peserta baik dari segi pengetahuan maupun keterampilannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ananda, R., & Tien, R. (2017). *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Arifin, Z. (2019). *Evaluasi Program: Teori Dan Praktek Dalam Konteks Pendidikan Dan Non Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Basri, H., & Rusdiana. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak

- Daryanto, & Bintoro. (2014). *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hudori, Sari, E., & Matin. (2018). The Influence of Compensation, Organizational Climate, and Work Commitment on the Performance of the Employees. *First International Conference on Technology and Educational Science*. Retrieved from <http://eudl.eu/doi/10.4108/eai.21-11-2018.2282236>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online. Retrieved from [www.kbbi.web.id](http://www.kbbi.web.id)
- Kirkpatrick, D. L. (2006). *Evaluating Training Program: The Four Level*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. L. (2007). *Implementing The Four Levels A Practical Guide For Effective Evaluation Of Training Programs*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Lazwardi, D. (2017). Implementasi Evaluasi Program Pendidikan Di Tingkat Sekolah Dasar dan Menengah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol. 7 No. 2, Desember*, 142-156. Retrieved from <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/download/2267/1693>
- Muryadi, A. D. (2017). Model Evaluasi Program Dalam Penelitian Evaluasi. *Jurnal Ilmiah Penjas*. Vol.3 No.1. 1-16. Retrieved from <http://ejournal.utp.ac.id/index.php/JIP%20/article/download/538/522>
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan RI No. 4 Tahun 2010 Tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Pada Badan Pemeriksa Keuangan. (n.d.).
- Sari, E., dkk. (2019). Evaluation How Could Management of School Environment Improve Organizational Citizenship Behaviors for The Environment? (Case Study at Schools for Specifics Purposes). *Journal of Social Studies Education Research*. Vol. 10 No. 3, 46-73. Retrieved from <https://jsser.org/index.php/jsser/article/view601/368>
- Sari, E. (2019). *Evaluating Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat*. Jakarta: Jayabaya University Press.
- Stufflebeam, D.L, & Coryn, C.L.S. (2014). *Evaluation Theory, Models and Application*. San Francisco: Jossey Bass. Retrieved from <https://www.google.co.id/books/edition/Evaluation Theory Models and Application/SbnIBQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=stufflebeam&printsec=frontcover>
- Tantra, M.W., Sari, E., Tantri, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Keanggotaan Organisasi) Guru SMA Swasta Buddhis Se-DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahan Pendidikan*, Vol. 4, No. 4 Desember, Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/54/45>
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 15 Tahun 2014 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, Penjelasan. (n.d.).
- Upriyadi, S., Widodo, & Eko, D. S. (2020). *Model Diklat Calon Pustakawan Tingkat Ahli Berbasis Teori Kirkpatrick*. Jakarta: Perpunas Press