

**PEDOMAN EVALUASI
PENGEMBANGAN SDM APIP SESUAI DENGAN
KEBUTUHAN ORGANISASI APIP
LINGKUP INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN PERTANIAN**



**INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN
TAHUN 2023**

KATA PENGANTAR

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, mengamanatkan perwujudan peran Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian, sebagai APIP, yang efektif yaitu dapat memberikan keyakinan yang memadai atas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Kementerian Pertanian, mampu memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Kementerian Pertanian, serta berperan aktif dalam memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Kementerian Pertanian. Untuk dapat menjalankan tugas tersebut, Inspektorat Jenderal harus memiliki kapabilitas yang memadai, baik dari aspek kelembagaan, proses bisnis/tata kelola pengawasan, maupun Sumber Daya Manusia (SDM).

Dalam rangka menjalankan perannya secara efektifitas, APIP dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai, yang dapat dilihat dari level kapabilitas APIP. Semakin tinggi level kapabilitas APIP menunjukkan semakin baik pula kinerja APIP dalam menjalankan perannya sebagai auditor. Dalam Renstra Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian Tahun 2020 – 2024 diharapkan Inspektorat Jenderal memiliki kapabilitas di level 3 pada tahun 2023 dan level 4 pada tahun 2024.

Untuk mencapai level kapabilitas yang diharapkan, APIP harus menguasai seluruh area proses kunci pada level yang ditargetkan. Area-area proses kunci tiap level Kapabilitas APIP dikategorikan dalam enam elemen, diantaranya terkait dengan pengelolaan SDM.

Pedoman Evaluasi Pengembangan SDM ini merupakan upaya Inspektorat Jenderal dalam rangka meningkatkan kapabilitasnya secara mandiri (*self improvement*) agar terwujud APIP yang efektif.

Jakarta, 19 Juni 2023

Sekretaris Itjen

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan dan Sasaran	2
C. Ruang Lingkup	2
D. Dasar Hukum	2
BAB II METODOLOGI EVALUASI.....	4
A. Kerangka Konsep Evaluasi	4
B. Telaah Pustaka	6
1. Gambaran Umum Kegiatan	5
2. Input dan Output Kegiatan	6
3. Definisi Pengembangan SDM	6
4. Evaluasi Pengembangan SDM	6
5. Fungsi Pengembangan SDM	8
C. Hipotesis	9
D. Metode Evaluasi.....	9
1. Pengumpulan Data	9
2. Waktu Pengumpulan Data	9
3. Susunan Tim.....	10
4. Pengolahan Analisis Data	10
BAB III PENUTUP	11
DAFTAR PUSTAKA.....	12

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan Kapabilitas APIP merupakan proses penjaminan kualitas (*Quality Issurance*) yang dilakukan oleh BPKP dan peningkatan secara mandiri (*Self Improvement*) Kapabilitas APIP oleh APIP itu sendiri secara terus-menerus (*on going process*), dan peningkatan Sumber Daya Manusia APIP melalui diklat-diklat dan juga *e-learning*. Untuk mencapai Kapabilitas APIP Level 3, pada elemen pengelolaan SDM terdapat 3 area proses kunci, yaitu; 1) adanya koordinasi SDM APIP (*workforce coordination*), 2) tersedianya SDM APIP yang berkualifikasi dan profesional, serta 3) adanya kompetensi dan *team building*.

Setiap area proses kunci memiliki *outcome* yang berbeda-beda. Pada area proses kunci adanya koordinasi SDM APIP (*workforce coordination*) diharapkan SDM APIP mampu melaksanakan rencana pengawasan dan kegiatan pengawasan diterapkan secara berkelanjutan. Untuk area proses kunci tersedianya SDM APIP yang berkualifikasi dan profesional, beberapa *outcome* yang diharapkan yaitu:

1. Sistem karir dilaksanakan secara *merit system*;
2. Auditor dapat menyelaraskan tujuan pribadinya dengan kualifikasi profesional yang diperlukan dalam organisasi;
3. APIP berkomitmen meningkatkan kompetensi melalui kegiatan bimbingan, pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan keahlian auditor.

Untuk mencapai *outcome* tersebut, diperlukan upaya pengembangan SDM melalui pelaksanaan diklat, seperti Diklat Jabatan Fungsional Auditor, Diklat Teknis Substantif, Diklat Sertifikasi Bimbingan Teknis (Bimtek), *in House Training*, Seminar, dan Workshop. Untuk memenuhi area proses kunci tersedianya SDM APIP yang berkualifikasi dan profesional, Inspektorat Jenderal kementerian pertanian telah mengalokasikan anggaran untuk pengembangan kompetensi auditor senilai Rp.381.015.000 pada tahun 2020. Pada tahun 2021 dialokasikan anggaran pengembangan kompetensi SDM senilai Rp. 1.594.426.000 dan pada tahun 2022 senilai Rp.1.029.025.000.

Dalam rangka menilai keberhasilan pengembangan SDM khususnya auditor lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian dalam mendukung peningkatan Kapabilitas APiP, maka diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan SDM yang telah dilakukan.

B. Tujuan dan Sasaran

Evaluasi Pengembangan SDM bertujuan untuk:

1. Membuat simpulan tentang penggunaan *input* (anggaran) dalam pelaksanaan pengembangan SDM.
2. Membuat simpulan pencapaian *output* dalam pelaksanaan pengembangan SDM.
3. Membuat simpulan tentang efisiensi penggunaan anggaran dalam pengembangan SDM.

Sasaran Evaluasi Pengembangan SDM yaitu tersedianya laporan hasil evaluasi pengembangan SDM lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian tahun 2020-2022, dan rekomendasi perbaikan atas pelaksanaan Pengembangan SDM lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Evaluasi Pengembangan SDM APiP Tahun 2020 – 2022 lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian meliputi :

1. Tren/Kecenderungan Jenis Pelatihan Tiap Tahun.
2. Tren/Kecenderungan Jenis Pelatihan Berdasarkan Jabatan.
3. Perbandingan Anggaran dengan Realisasi Diklat.
4. Informasi Jumlah Auditor yang Tidak Pernah Mengikuti Pengembangan Kompetensi SDM.

D. Dasar Hukum

Dasar hukum Pengembangan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Pertanian sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Presiden Nomor 117 Tahun 2022 tentang Kementerian Pertanian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 188);
5. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 50/Permentan/PW.310/12/2018 tentang Tata Kelola Pengawasan Intern lingkup Kementerian Pertanian;
6. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 19 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian;
7. Keputusan Menteri Pertanian Nomor 645/KPTS/PW.310/M/08/2022 tentang Kebijakan Pengawasan Intern Kementerian Pertanian Tahun 2022-2024.
8. Surat Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 645/KPTS/PW.310/M/08/2022 Tentang Kebijakan Pengawasan Intern Kementerian Pertanian Tahun 2022-2024.

BAB II

METODOLOGI EVALUASI

A. Kerangka Konsep Evaluasi

Evaluasi (penilaian) terhadap suatu program pelatihan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh peningkatan pengetahuan, keterampilan pegawai, serta seberapa besar penerapannya dalam mendukung visi dan misi organisasi. Evaluasi biasanya dilakukan pada suatu waktu tertentu atau pada suatu tahap tertentu dengan membandingkan keadaan yang nyata dengan keadaan yang diharapkan. Evaluasi program pelatihan juga dapat digunakan untuk mengetahui dampak dari program pelatihan terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai. Evaluasi dilakukan secara khusus dengan berbagai metode serta dilaksanakan untuk menilai capaian output pengembangan SDM di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.

Dalam penyusunan pedoman evaluasi pengembangan SDM di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian, proses diawali dengan pengumpulan data yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif secara keseluruhan. Analisis deskriptif adalah suatu usaha mengumpulkan dan menyusun data. Setelah data tersusun, langkah selanjutnya adalah mengolah data dengan menggambarkan dan meringkas data secara ilmiah. Metode ini dapat di deskripsikan dan dapat dituangkan melalui kata-kata yang dapat memperjelas serta menggambarkan kondisi pengembangan SDM di lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.

Menurut Rakhmat (2012:25) Penelitian deskriptif ditujukan untuk: (1)mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang melukiskan gejala yang ada, (2)mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek-praktek yang berlaku, (3)membuat perbandingan atau evaluasi, (4)menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.

Evaluasi pengembangan SDM dilaksanakan untuk memberikan simpulan atas penggunaan input, capaian output, dan efisiensi penggunaan anggaran dalam pelaksanaan pengembangan SDM, dengan metodologi evaluasi sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap penggunaan input dalam pelaksanaan pengembangan SDM dilakukan menggunakan metode analisis deskriptif terhadap target dan realisasi penggunaan anggaran. Tahap ini dilakukan dengan melihat perencanaan anggaran yang bersumber dari DIPA khususnya untuk pengembangan SDM yang nantinya akan disesuaikan dengan nilai capaian output misalnya perbandingan antara alokasi anggaran untuk pengembangan SDM dengan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan/diklat. Hal ini merupakan tahapan wajib dilakukan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi dari penyelenggaraan suatu program.
2. Evaluasi terhadap proses pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM menggunakan metode deskriptif dan gap analisis terhadap:
 - a. Kesesuaian peserta pengembangan SDM dengan kriteria.
 - b. Kesesuaian jenis pengembangan SDM dengan kebutuhan organisasi.
 - c. Faktor-faktor pendorong dan penghambat.Data dan informasi diperoleh dari laporan hasil pelaksanaan kegiatan dan data primer melalui pengisian kuisioner.
3. Evaluasi terhadap pencapaian/output pengembangan SDM yang dapat diperoleh dari data jumlah pegawai yang mengikuti diklat penjenjangan, diklat teknis, diklat substansi, workshop/seminar. Target pada RKAKL khususnya pengembangan SDM harus disesuaikan dengan target dan realisasi.
4. Evaluasi efisiensi penggunaan anggaran dalam pengembangan SDM dengan membandingkan nilai capaian output dengan input.

B. Telaah Pustaka

1. Gambaran Umum Kegiatan

Program pelatihan umumnya disusun berdasarkan kebutuhan akan peningkatan kompetensi yang diharapkan akan dipenuhi atau pemenuhan gap kinerja antar pegawai. Pelatihan merupakan unsur utama untuk upaya peningkatan SDM di lingkungan instansi pemerintah. Kegiatan Evaluasi Pengembangan SDM di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian dirasa penting guna mengetahui efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan yang nantinya akan dibandingkan dengan pagu anggaran untuk pelatihan Auditor. Kegiatan Evaluasi ini digunakan sebagai

sarana pengumpulan data dan informasi yang akan dimanfaatkan sebagai dasar dalam memperbaiki kualitas program pengembangan SDM lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.

2. Input dan Output Kegiatan

Input adalah masukan awal atau sumber daya utama dari suatu proses yang kemudian dijadikan bahan untuk analisis, Ruang lingkupnya seperti data Auditor, Jenis Diklat, Jabatan Auditor, dan lain-lain.

Output adalah hasil akhir yang diinginkan yang berasal dari sumber-sumber (input) dan telah melalui rangkaian proses sehingga bisa ditarik kesimpulan.

3. Definisi Pengembangan SDM

Pengembangan adalah merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. (Miftah Thoha, 2005).

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pengembangan sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai pelatihan pengembangan. Program pelatihan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, atau seluruh organisasi (Hadari Nawai, 1992).

4. Evaluasi Pengembangan SDM

Sesuai Surat Keputusan Menteri Pertanian Nomor 645/KPTS/PW.310/M/08/2022 tentang Kebijakan Pengawasan Intern Kementerian Pertanian Tahun 2022-2024 dijelaskan bahwa komponen peningkatan kapabilitas APIP merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas pengawasan yang terdiri dari 3 unsur yang saling terkait yaitu kapasitas, kewenangan, dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) APIP yang harus dimiliki APIP agar dapat mewujudkan peran APIP secara efektif.

Pengawasan intern diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Pengawasan intern dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Inspektorat Jenderal selaku APIP K/L, menurut Spira dan Page (2013), memiliki tanggung jawab untuk memperkuat sistem pengendalian intern dan manajemen risiko dalam organisasi. Paradigma pengawasan intern saat ini sudah mengalami pergeseran menjadi kegiatan penilaian independen untuk menelaah dan menilai kegiatan manajemen untuk memberikan umpan balik kepada manajemen (Tugiman, 1986). Peran baru tersebut dilakukan melalui kegiatan kegiatan penjaminan (*assurance*), konsultasi (*consulting*), pemberian saran (*advisory service*), serta pemberian nilai tambah bagi organisasi. Untuk itu APIP harus terus meningkatkan efektivitas pengawasan intern guna dapat memenuhi peran tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia dan sikap pegawai sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi. Hal ini berfungsi agar SDM tersebut semakin produktif dalam bekerja. Pengembangan SDM dilakukan dengan beberapa strategi, diantaranya yaitu: 1) memberikan apresiasi, 2) menyelenggarakan program pelatihan, dan 3) memberikan kesempatan untuk *brainstorming*.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam manajemen sumber daya manusia. Sutadji (2010) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya penyiapan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Kemudian Irianto (2011) menyebutkan bahwa pengembangan SDM adalah proses peningkatan pengetahuan, keahlian (*skill*) dan kemampuan manusia hidup bermasyarakat. Program pengembangan SDM secara umum bertujuan agar suatu organisasi memiliki orang-orang yang berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan (Armstrong, 1991). Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus dapat memastikan bahwa setiap

orang memiliki pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Garavan et al. (2001) menyebutkan sumber daya manusia berguna bagi organisasi karena lima hal utama, yaitu: (1) fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi; (2) peningkatan individu; (3) kompetensi; (4) pengembangan kompetensi organisasi; dan (5) kerja individu.

Proses evaluasi dari suatu pelatihan merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dari siklus hidup kegiatan pengembangan SDM. Evaluasi merupakan tahapan yang wajib dilaksanakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi suatu pelatihan. Evaluasi pelatihan adalah usaha mengumpulkan informasi secara sistematis untuk mengukur hasil pelatihan. Evaluasi pelatihan berupaya mendapatkan informasi mengenai hasil-hasil program pelatihan, kemudian menggunakan informasi itu untuk menilai apakah pelatihan telah mencapai tujuan secara keseluruhan. Bagi penyelenggara pelatihan, evaluasi bertujuan untuk mendapatkan umpan balik dari peserta yang sangat membantu dalam memutuskan kebijakan mana yang akan diambil untuk memperbaiki pelatihan tersebut. Umpan balik yang diperoleh meliputi reaksi peserta, hasil pembelajaran peserta, perubahan perilaku di tempat kerja dan hasil yang diperoleh. Dari berbagai literatur telah banyak model evaluasi yang dikembangkan oleh para ahli. Biasanya model evaluasi pelatihan dibuat berdasarkan kepentingan pihak pribadi, lembaga, atau instansi yang berkepentingan terhadap program pelatihan yang dilaksanakan.

5. Fungsi Pengembangan SDM

Fungsi pengembangan SDM antara lain:

- 1) Meningkatkan efisien penggunaan SDM sebagai dampak dari peningkatan kapasitas bekerja yang dicirikan antara lain dengan berkurangnya tingkat kesalahan, kemampuan dalam mengatasi berbagai persoalan secara mandiri, dan kemampuan dalam memanfaatkan organisasi pembelajaran.
- 2) Meningkatkan produktivitas yang dicirikan dengan meningkatnya output yang dihasilkan, sebagai hasil dari peningkatan pengetahuan yang lebih luas, penumbuhan sikap yang produktif, dan meningkatkan keterampilan dalam penggunaan berbagai input, serta potensi adanya ide-ide konstruktif yang akan meningkatkan kinerja organisasi.

- 3) Meningkatkan sikap kepemimpinan. Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mencapai gelar tertinggi sesuai dengan kualifikasi tertentu. Upaya pengembangan SDM akan menciptakan SDM yang lebih berkualitas dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Secara alamiah, SDM akan terseleksi diantara rekan kerja, mana karyawan yang dapat dipromosikan menjadi pemimpin dan mana yang akan tetap menjadi karyawan.
- 4) Mendorong peningkatan pelayanan baik kepada *Stakeholder*.
- 5) Menciptakan moral yang baik. Moral merupakan sikap yang perlu ditunjukkan ketika melakukan pekerjaan, dapat memilah hal yang baik dan hal yang buruk, serta melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab, memberi hasil terbaik, tidak mudah mengeluh, selalu bersemangat, bersedia membantu rekan kerja.

C. Metode Evaluasi

1. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan informasi terkait pengembangan SDM pada tiap pegawai melalui unit kerja masing-masing. Selain itu pengumpulan data ditarik melalui sistem kepegawaian yang terkait dengan laporan kegiatan, nota dinas kebutuhan pengembangan SDM, dan diklat para pegawai. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui Sistem IT dari database penyimpanan/pelaporan lingkup Inspektorat Jenderal dan telah terdokumentasi dalam aplikasi mulai dari tahun 2020-2022. Data yg dikumpulkan adalah data terkait:

- Seluruh Auditor dari Inspektorat I, Inspektorat II, Inspektorat III, Inspektorat IV, dan Inspektorat Investigasi.
- Jabatan Auditor antara lain Auditor Ahli Pertama, Auditor Ahli Muda, Auditor Ahli Madya, dan Auditor Ahli Utama.
- Detail Pelatihan yang terdiri dari:
 - a. Identitas Pegawai seperti Nama dan NIP
 - b. Nomor Penugasan atau Nomor Surat Tugas
 - c. Tanggal Surat Tugas

- d. Jenis diklat yang diikuti seperti Diklat Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor, Diklat Teknis Substantif, Diklat Sertifikasi, Bimbingan Teknis (Bimtek), *in House Training*, Seminar, dan Workshop.
- e. Uraian RKB
- f. Tanggal Mulai Penugasan
- g. Jumlah Hari Pengawasan
- h. Jabatan dalam Penugasan

2. Waktu Pengumpulan Data

Waktu Inventarisasi dan Pengumpulan Data dalam rangka Evaluasi Pengembangan SDM APIP dilaksanakan pada tanggal 19 s.d. 20 Juni 2023.

3. Susunan Tim

Penanggung Jawab : Sekretaris Itjen

Ketua : Emmy Suryantini M., S.Sos.

Anggota Tim : 1. M. Havil , S.H.

2. Rina Nurul Fitriani, S.P.

3. Ronny Usman Santoso, S.Kom.

4. Isti Susetyo, S.Sos.

5. Yustria Olivia Arifin, A.Md., Lib.

4. Pengolahan Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan data yang bertujuan untuk menemukan informasi yang dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk memecahkan suatu masalah. Analisis data sekunder merupakan analisis ulang (re-analisis) dari data yang telah tersedia, mencakup interpretasi, kesimpulan atau tambahan pengetahuan dalam bentuk lain. Analisis data sekunder dapat menjadi alternatif untuk mendapat jawaban yang tidak didapat dari hasil analisis data primer. Data sekunder juga dapat digunakan sebagai alat komparasi dengan data yang telah ada. Teknik analisis data merupakan suatu proses mengolah data menjadi informasi baru. Proses ini dilakukan bertujuan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna sebagai solusi bagi suatu permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan penelitian.

BAB III

PENUTUP

Pedoman Evaluasi Pengembangan SDM lingkup Inspektorat Jenderal dibuat sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian untuk menilai kesiapan pelaksanaan evaluasi yang akan dilaksanakan. Selain itu Pedoman Evaluasi akan digunakan sebagai perangkat dan acuan bagi pelaksana kegiatan dalam melaksanakan Evaluasi

Hasil evaluasi diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi perbaikan dalam pelaksanaan Pengembangan SDM sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dapat memberikan kontribusi maksimal dalam peningkatan kinerja Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian.

Sekretaris Itjen,

Tin Latifah, SP., M.Si.
NIP 197409181999032002 †



DAFTAR PUSTAKA

Peraturan

- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- Peraturan Presiden Nomor 117 Tahun 2022 tentang Kementerian Pertanian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 188);
- Peraturan Menteri Pertanian Nomor 50/Permentan/PW.310/12/2018 tentang Tata Kelola Pengawasan Intern lingkup Kementerian Pertanian;
- Peraturan Menteri Pertanian Nomor 19 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian;
- Keputusan Menteri Pertanian Nomor 645/KPTS/PW.310/M/08/2022 tentang Kebijakan Pengawasan Intern Kementerian Pertanian Tahun 2022-2024.
- Surat Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 645/KPTS/PW.310/M/08/2022 Tentang Kebijakan Pengawasan Intern Kementerian Pertanian Tahun 2022-2024.
- Permendagri No.11 Tahun 2018 Tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Jurnal Ilmiah

- Damanik, Marudur P. Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Program Pelatihan di BPSDMP Kominfo Jakarta) . Jurnal Studi Komunikasi dan Media . Vol 24 No.2 Desember 2020. ISSN:1978-5003.
- Rakhmawanto, Ajib . Membangun Model Pengembangan SDM Aparatur Pegawai Negeri Sipil . Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS . Vol 2 No.1 Juni 2008.