

**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