

## EVALUASI PELATIHAN KEPEMIMPINAN PENGAWAS PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA BARAT

Cucu Kartini<sup>1</sup> Rita Myrna<sup>2</sup>, Slamet Usman Ismanto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> *Departement of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia*  
cucu20001@mail.unpad.ac.id<sup>1</sup>;myrna@unpad.ac.id<sup>2</sup>;slamet.ismanto@unpad.ac.id<sup>3</sup>

*Submitted: 22-07-2023; Accepted: 26-08-2023; Published : 26-08-2023*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dengan menggunakan model CIPP (*Context, Input, Proses dan Output*) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Peneliti memilih model evaluasi yang dikembangkan oleh *Stufflebeam* karena secara komprehensif dapat menjawab rumusan masalah penelitian ini. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) bertujuan untuk mengembangkan Kompetensi Peserta dalam memenuhi standar Kompetensi Manajerial Jabatan Pengawas.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sudah terlaksana sesuai dengan target yang diharapkan. Dari 4 (empat) aspek model evaluasi yang dipilih oleh peneliti ada salah satu yang belum berhasil dalam penyelenggaraan pelatihannya, yaitu pada aspek proses. Dalam evaluasi proses Pelatihan Kepemimpinan Pengawas ini masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, baik itu dalam hal mekanisme pelaksanaan, monitoring dan evaluasi yang dilakukan dan pelaporan pelaksanaan program. Dari aspek Hasil atau produk, seluruh peserta pelatihan kepemimpinan pengawas mendapatkan hasil kelulusan 100% dengan rata-rata predikat "memuaskan".

**Kata kunci:** Evaluasi, Pelatihan, Model evaluasi

### ABSTRACT

*This study aims to evaluate Supervisory Leadership Training using the CIPP model (Context, Input, Process and Output) at the Human Resource Development Board of West Java Province. The researcher chose the evaluation model developed by Stufflebeam because it can comprehensively answer the research problem formulation. The method used is descriptive qualitative. Data collection techniques used in this study were interviews, observation and documentation.*

*Implementation of Supervisory Leadership Training (PKP) aims to develop Participant Competence in meeting the Managerial Competency standards of Supervisory Positions.*

*The results of the research show that the implementation of the Supervisory Leadership Training has been carried out according to the expected target. Of the 4 (four) aspects of the evaluation model chosen by the researcher, there was one that had not been successful in organizing the training, namely the process aspect. In evaluating the Supervisory Leadership Training process, it is still not in accordance with the expected targets, both in terms of implementation mechanisms, monitoring and evaluation carried out and reporting on program implementation. From the aspect of results or products, all supervisory leadership training participants get 100% passing results with an average rating of "satisfactory".*

**Key word:** Evaluation, Training, Evaluation model

## PENDAHULUAN

Penelitian ini membahas cara pandang administrasi publik terhadap evaluasi program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan ilmu administrasi publik, pengembangan sumber daya manusia menjadi pokok perhatian saat ini, khususnya dalam pengembangan kepemimpinan struktural. Kepemimpinan bukanlah hal baru, tetapi tetap relevan dan penting untuk ditinjau oleh ahli teori, praktisi, politisi, dan masyarakat umum. Kepemimpinan mendapat perhatian yang cukup besar karena perannya yang strategis dalam struktur organisasi pemerintahan, bisnis dan organisasi sosial. Dalam konteks sistem ketatanegaraan, orientasi aparatur negara sangat penting, dikatakan untuk menentukan arah perjalanan pemerintahan.

Perubahan yang terjadi di segala bidang kehidupan multidimensi berjalan melalui tahapan dan proses administrasi publik. Oleh karena itu, sudah sewajarnya menjadi tanggung jawab intelektual dan moral para ahli teori dan pengelola semua organisasi untuk menjawab semua permasalahan serta tuntutan pembangunan yang dihadapi oleh pemerintah.

Kemajuan teknologi di jaman modern telah merubah seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk pemerintahan. Pemerintahan yang birokratis harus mampu menyuguhkan pelayanan prima (*service excellent*). Pelayanan tersebut harus inovatif, kolaboratif dan dapat beradaptasi dengan perubahan menyeluruh.

Kualitas pegawai negeri sipil sangat mempengaruhi kualitas pemerintahan. Pegawai negeri sipil memegang tugas penting di dalam pelaksanaan pemerintahan serta perwujudan tujuan pemerintahan itu sendiri. Peningkatan mutu pegawai negeri sipil merupakan hal utama dari perubahan sistem pelayanan publik, karena kunci efektivitas pelaksanaan pelayanan publik bergantung kepada kapasitas, mutu, serta efisiensi pegawai negeri sipil.

Kualitas sumber daya manusia yang belum sesuai dengan harapan merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi pemerintah saat ini. Kondisi pegawai negeri sipil menunjukkan kurangnya pengalaman, rendahnya kompetensi, praktik Korupsi, Kolusi, dan

Nepotisme (KKN) serta rendahnya kreativitas dan inovasi.

Reformasi administrasi selama ini hanya terfokus pada masalah kepegawaian, aparatur, kelembagaan serta tatakelola belum memberikan kontribusi yang signifikan. Jenis berorientasi pada sistem serta bidang teknis pelayanan dengan sasaran para petugas pelayanan pun tidak membuahkan dampak yang baik. Hal itu disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap perubahan pada aspek kepemimpinan aparatur negara.

Tantangan birokrasi di Indonesia saat ini menghadapi situasi yang berubah dengan cepat dalam berbagai aspek dan tuntutan dari masyarakat, membuat mereka semakin sensitif dan responsif terhadap pedoman resmi yang dikeluarkan. Birokrasi harus lebih efisien, efektif, responsif dan akuntabel. Reformasi yang ditujukan untuk menyelesaikan masalah negara yang ada belum membawa hasil yang diinginkan.

Reformasi birokrasi sudah memberikan ciri bagi peningkatan tata kelola pemerintahan serta penempatan fungsi pegawai negeri sipil selaku *public service*. Dengan demikian, untuk memperoleh aparatur yang kompeten, profesional, berintegritas, akuntabel, dan berkinerja baik, sangat diperlukan adanya pengelolaan sumber daya aparatur untuk mewujudkan pelayanan publik yang baik. Sehubungan dengan itu, aparatur sipil negara mempunyai kedudukan dan peran utama dalam pengelolaan kebijakan serta pelayanan publik, dan sangat menentukan efektifitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada publik, serta efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan, pengelolaan dan pengembangan pelayanan publik.

Satu hal yang tidak bisa dipungkiri dalam reformasi birokrasi pemerintahan adalah peran kepemimpinan dalam mesin pemerintahan. Upaya mewujudkan birokrasi yang bersih, akuntabel, dan transparan hanya dapat diwujudkan jika kita memiliki tata kelola birokrasi yang baik untuk meningkatkan pelayanan publik. Dalam hal manajemen modern lamban dan tidak imajinatif/inovatif berbeda dengan praktik manajemen tradisional yang tampaknya mengikuti hierarki. Manajemen sekarang diharapkan menjadi

kreatif, imajinatif dan tanggap terhadap kebutuhan layanan. Artinya, diperlukan tindakan yang kreatif, inovatif, dan responsif untuk memenuhi kebutuhan pelayanan publik. Konsekuensinya, pelatihan kepemimpinan di sektor publik berpindah dari pola lama pendidikan kepemimpinan ke pola baru. Secara keseluruhan, kurikulum pengembangan kepemimpinan untuk kebijakan ini berbeda secara signifikan dengan kurikulum pengembangan kepemimpinan sebelumnya. Pelatihan ini berfungsi untuk melatih pemimpin perubahan sesuai tingkat jabatannya. Untuk itu upaya membentuk kompetensi kepemimpinan sektor publik telah mengalami perubahan dari pola Diklat Kepemimpinan pola lama ke pola baru. Secara umum kurikulum Diklat Kepemimpinan dalam kebijakan tersebut sangat berbeda dengan kurikulum dalam kebijakan-kebijakan diklat kepemimpinan sebelumnya, dimana kurikulum dirancang untuk menciptakan pemimpin perubahan sesuai tingkat jabatannya.

Kompetensi Aparatur yang rendah menyebabkan Kinerja Aparatur Sipil Negara tidak sesuai dengan harapan, baik di lingkungan Pemerintah Provinsi, Kabupaten maupun Kota. Oleh karena itu perlu diambil tindakan untuk mengembangkan kualifikasi terkait kompetensi yang diperlukan agar pegawai bisa menjalankan peran terbaiknya di dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Salah satunya adalah melalui kegiatan diklat.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat terus melakukan berbagai perubahan untuk meningkatkan kewenangannya sebagai pemegang kewenangan pemerintahan dalam mengembangkan sumber daya lembaga nasional, penjaminan mutu, serta menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Untuk mengoptimalkan konsep tersebut, maka dikeluarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan, yang dalam pelaksanaan kurikulum diklat kepemimpinan saat ini ditujukan lebih berorientasi pada hasil, berupa

proyek perubahan bukan pada rencana tindak (*action plan*). Dalam pola lama, rencana tindak itu sendiri dikemas dalam bentuk Kertas Rencana Kerja Perorangan. Dalam pelaksanaan Diklat Kepemimpinan pola baru ini, komponen baru dihadirkan untuk mendukung peserta dengan proyek perubahannya yaitu pembimbingan di tempat kerja (*Coaching*), pengkonsultasian di tempat kerja (*Counselling*), serta adanya tenaga kediklatan yang berupa *Coach dan Mentor*. Artinya dalam diklat pola baru ini keterlibatan dalam diklat tidak hanya peserta, atasan peserta, bawahan maupun *stakeholder* peserta terlibat dalam kegiatan kediklatan.

Latar belakang adanya Perubahan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV menjadi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas diantaranya adalah terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan juga Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi jabatan, kedua bahwa dibutuhkan pemenuhan kompetensi sesuai akuntabilitas jabatan dan profil jabatan dalam bentuk pemenuhan kompetensi manajerial, dan terakhir yaitu kebutuhan pemenuhan kompetensi manajerial baru dalam menghadapi perkembangan lingkungan terkait NKRI dan integritas. Perubahan tersebut berdampak juga pada adanya tuntutan proyek perubahan yang harus dihasilkan oleh masing-masing peserta sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di instansinya, hal ini disebabkan oleh inovasi yang dulu dihasilkan oleh Peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat IV tidak aplikatif. Sedangkan tuntutan saat ini sangat berat bagi Pejabat Pengawas untuk terus mengembangkan inovasi yang dapat diaplikasikan sesuai target yang diharapkan.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat memiliki Visi yaitu Terwujudnya Jawa Barat Juara Lahir Batin dengan Inovasi dan Kolaborasi. Salah satu bentuk inovasi dan kolaborasi adalah pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, yang menuntut peserta untuk dapat menciptakan inovasi baru melalui proyek perubahan. Pada masa Pandemi Covid 19, peserta pelatihan khususnya dan ASN pada umumnya dituntut untuk dapat mengaplikasikan perubahan tersebut dengan

cepat.

Kemajuan teknologi era Industri 4.0 mengubah semua aspek kehidupan manusia, termasuk pemerintahan. Pemerintahan birokrasi harus dapat memberikan pelayanan yang cepat dan tanggap. Pelayanan tersebut harus inovatif, kolaboratif dan dapat beradaptasi dengan perubahan global yang cepat. Kualitas Pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kualitas Aparatur Sipil Negara. Aparatur sipil Negara memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan perwujudan tujuan pembangunan nasional. Peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara merupakan bagian penting dari reformasi birokrasi, karena kunci efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan birokrasi sangat bergantung pada kapasitas, kualitas, dan efisiensi Aparatur Sipil Negara. Masalah utama yang dihadapi Pemerintah saat ini adalah kualitas sumber daya manusia yang masih jauh dari harapan. Kondisi Sumber daya aparatur saat ini menunjukkan minimnya pengalaman, rendahnya profesionalisme, banyaknya praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) serta rendahnya kreativitas dan inovasi.

Reformasi birokrasi telah memberikan ciri baru bagi perkembangan tata kelola pemerintahan dan penempatan fungsi aparatur pemerintah sebagai *public service*. Dengan demikian, untuk memperoleh aparatur yang kompeten, professional, berintegritas, akuntabel, dan berkinerja baik, sangat diperlukan adanya pengelolaan sumber daya aparatur untuk mewujudkan pelayanan publik yang baik. Kompetensi Aparatur yang rendah menyebabkan Kinerja Aparatur Sipil Negara tidak optimal, baik di lingkungan Pemerintah Provinsi, Kabupaten maupun kota. Oleh Karena itu perlu diambil tindakan untuk mengembangkan kualifikasi terkait kompetensi yang dibutuhkan agar Aparatur Sipil Negara dapat menjalankan peran terbaiknya dalam penyelenggaraan pemerintahan. Salah satunya adalah melalui kegiatan Pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan adalah salah satu wujud investasi dalam Bidang Sumber Daya Aparatur, yang sangat memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Pendidikan dan Pelatihan ini

diprioritaskan bagi Aparatur Sipil Negara untuk dapat lebih meningkatkan keahlian, pengetahuan, keterampilan dan juga sikap dalam melaksanakan pekerjaan secara baik dan professional. Keberadaan PNS di era reformasi dan penyelenggaraan otonomi daerah sekarang ini memiliki posisi yang sangat strategis, karena lancar tidaknya, baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, sangat tergantung kepada kompetensi yang dimiliki dan dikuasai oleh PNS Dalam upaya meningkatkan kompetensi PNS khususnya para pejabat struktural, Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (UU 43/199) tentang Perubahan atas UU 8/1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, dalam Pasal 17 ayat 2 mengatur pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.

BPSDM Provinsi Jawa Barat telah melaksanakan kegiatan diklat khususnya diklat Kepemimpinan Pengawas dari tahun 2020 hingga Tahun 2022, sebagaimana keterangan tabel di bawah ini:

Tabel 1.  
Daftar Alumni Diklat PKP Prov. Jawa Barat Tahun 2020 s/d 2022

No	Nama Diklat	Waktu	Sumber Anggaran	Ket.
1	Diklat PKP Angkatan III	08 Juli s/d 23 Oktober 2020	APBD	Lulus
2	Diklat PKP Angkatan IV	08 Juli s/d 23 Oktober 2020	APBD	Lulus
3	Diklat PKP Angkatan VI	08 Juli s/d 23 Oktober 2020	APBD	Lulus
4	Diklat PKP Angkatan V	08 Juli s/d 23 Oktober 2020	APBD	Lulus

5	Diklat PKP Angkatan IV	13 Mei s/d 14 September 2021	APBD	Lulus
6	Diklat PKP Angkatan I	10 Agustus s/d 7 Desember 2022	APBD	Lulus
7	Diklat PKP Angkatan II	10 Agustus s/d 7 Desember 2022	APBD	Lulus
8	Diklat PKP Angkatan III	23 Agustus s/d 16 Desember 2022	APBD	Lulus
9	Diklat PKP Angkatan IV	23 Agustus s/d 16 Desember 2022	APBD	Lulus
10	Diklat PKP Angkatan V	23 Agustus s/d 16 Desember 2022	APBD	Lulus

Dari Tabel tersebut dijelaskan BPSDM telah melaksanakan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) pada Tahun 2020 sampai dengan Tahun 2022 sebanyak 360 alumni peserta. Dengan konsep proyek perubahan yang dihasilkan oleh setiap peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, dapat dijelaskan dengan jumlah alumni sebanyak 360 orang maka ada 360 jenis inovasi baru yang telah dihasilkan oleh peserta diklat dalam usaha memberikan pelayanan publik yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

Dari hasil berbagai penelitian di atas tergambar bahwa penelitian yang telah dilakukan menyangkut berbagai aspek dan pada berbagai level. Permasalahannya adalah pelaksanaan penyelenggaraan diklat yang belum sesuai dengan yang diharapkan untuk masing-masing jenis diklatnya. Masalah-masalah penelitian tersebut menurut peneliti perlu diteliti lebih mendalam, di antaranya adalah :

1. Adanya perubahan kebijakan terkait kurikulum Pelatihan yang menjadi permasalahan dan juga tantangan baik untuk pihak penyelenggara maupun peserta pelatihan.
2. Sistem Pembelajaran yang dilaksanakan

secara daring pada pelatihan yang diselenggarakan di masa pandemi covid 19, hal tersebut menjadikan salah satu permasalahan pula karena penyelenggara harus menyiapkan satu sistem pembelajaran untuk pelaksanaan pelatihan ini.

3. Seleksi peserta yang dianggap masih lemah dikarenakan ada perubahan kebijakan untuk menentukan peserta pelatihan yang akan diikutsertakan pada setiap angkatan.
4. Keterbatasan persiapan penyelenggara dalam menyediakan media pembelajaran disesuaikan dengan kondisi pandemi saat itu. Sehingga merupakan salah satu permasalahan yang harus segera ditangani.
5. Penilaian program belum terfokus pada capaian program, evaluasi yang dilakukan cenderung bersifat formatif dan hanya menekankan pada aspek-aspek administrasi keuangan, sebagai akibat belum fokusnya evaluasi program maka evaluasi yang dilakukan selama ini tidak dapat menangkap kondisi para penerima atau pemanfaat dari masing-masing Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian tentang “Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat” menggunakan metode penelitian kualitatif (*Qualitative Research*). *Qualitative Research* merupakan pendekatan dalam suatu penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan memahami makna yang dianggap oleh sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik penentuan informan secara *purposive sampling*, yaitu dengan cara menentukan informan yang dianggap paling memahami informasi yang diperlukan oleh penulis. Informan dalam penelitian ini diantaranya Sekretaris BPSDM, Kabid Pengembangan Kompetensi Manajerial; Widyaiswara; serta peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas. Penulis menggunakan teknik analisis data dengan

menggunakan model analisis data melalui pengumpulan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan

#### 1. Evaluasi Konteks (*context*)

Pada Penelitian ini, hasil evaluasi konteks digunakan untuk mengevaluasi program pelatihan kepemimpinan Pengawas (PKP) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat, yang berhubungan dengan tujuan serta landasan diselenggarakannya Pelatihan Kepeimpinan Pengawas (PKP). Berdasarkan data-data yang ada, dasar hukum pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) yaitu diantaranya : Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara nomor 6 tahun 2022 tentang Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan. Tujuan dari Pelatihan Kepemimpinan Pengawas ini adalah untuk mengembangkan Kompetensi Peserta dalam memenuhi standar Kompetensi manajerial Jabatan Pengawas. Kompetensi yang dikembangkan pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) adalah Kompetensi kepemimpinan melayani, dalam pengertian kompetensi manajerial peserta untuk menjamin terlaksananya Akuntabilitas Jabatan Pengawas. Akuntabilitas Jabatan Pengawas adalah kemampuan dalam mengendalikan kegiatan pelaksanaan pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pejabat pelaksana sesuai dengan operasional prosedur.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi serta dokumen yang ada, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat memiliki tugas pokok berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 77 Tahun 2016, yaitu melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengembangan sumber daya manusia, meliputi sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan, pengembangan kompetensi teknis substantif, pengembangan kompetensi umum serta pengembangan kompetensi manajerial yang menjadi

kewenangan daerah provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya, berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun fungsi BPSDM adalah penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi, penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia, penyelenggaraan administrasi BPSDM, penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan serta penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sejauh ini dorongan serta dukungan sekretariat BPSDM Provinsi Jawa Barat khususnya dan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat umumnya sudah baik. Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) ini memiliki dampak yang cukup besar terhadap peningkatan kompetensi ASN dan juga peningkatan pelayanan publik.

Kabid Manajerial dan juga Koordinator Widyaiswara mengatakan bahwa Pelatihan Kepemimpinan Pengawas pada Badan Pengembangan Manusia Provinsi Jawa Barat tak lepas dari hambatan dan tantangan yang dihadapi. Ada beberapa kendala yang dialami pada kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas ini, terutama pada saat pandemi covid 19 masih melanda seluruh dunia. Salah satu kendalanya adalah pada jaringan internet yang belum optimal, komunikasi yang terjalin antara Peserta pelatihan dan juga Widyaiswara serta penyelenggaran menjadi terbatas, dengan dilaksanakan pelatihan secara *online* ini. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, tabel ini menggambarkan secara jelas hasil penelitian Pelatihan Kepemimpinan Pengawas berdasarkan evaluasi konteks sebagai berikut:

Tabel 2.  
Hasil Evaluasi Konteks

No.	Evaluasi Konteks (indikator)	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
1	Peluang	a. Lembaga Administrasi Negara sebagai pembuat kebijakan sangat

		terbuka dan jelas memberikan informasi b. Koordinasi dan Komunikasi terkalin baik dan terbuka antar semua unsur terkait
2	Kebutuhan	a. Narasumber/ Widyaiswara yang kompeten b. Fasilitas Sarana dan Prasarana terkait sistem jaringan
3	Kekuatan	a. Program prioritas Pemerintah Provinsi Jawa Barat b. Anggaran Pelatihan sudah teralokasikan di dalam APBD c. Koordinasi dan Integrasi Tim fasilitator
4	Kelemahan / Hambatan	Permasalahan teknis dalam pemanfaatan media pembelajaran daring, kurangnya kegiatan pemantauan terhadap proses belajar mengajar maupun bimbingan, serta kurangnya koordinasi antara penyelenggara dan widyaiswara.
5	Prioritas kegiatan untuk dilaksanakan	Peningkatan Sarana dan Prasarana serta Monitoring Evaluasi
6	Program kegiatan yang benar-benar dibutuhkan	Monitoring dan Evaluasi

Sumber : diolah penulis, 2022

Peneliti dalam hal ini dapat menarik kesimpulan bahwa Evaluasi konteks Pelatihan Kepemimpinan Pengawas pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat telah mencapai hasil yang cukup optimal, sesuai kriteria keberhasilan evaluasi konteks yaitu terdapat relevansi antara tujuan kebijakan dengan latar belakang program dan terdapat relevansi antara tujuan kebijakan dengan kebutuhan penerima program. Hal ini berdasarkan komponen evaluasi yaitu latar belakang; visi, misi, tujuan; kekuatan dan kelemahan; serta lingkungan tempat program tersebut dilaksanakan.

## 2. Evaluasi Masukan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat menyelenggarakan kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas pada Tahun 2020 sebanyak 2 (dua) angkatan, yaitu angkatan I dan angkatan II. Peserta pelatihan merupakan ASN yang telah menduduki Jabatan Pengawas pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah provinsi Jawa Barat juga Kabupaten/Kota.

Widyaiswara yang ada di BPSDM Provinsi Jawa Barat berjumlah 39 orang, terdiri dari 18 Widyaiswara Ahli Utama, 20 orang Widyaiswara Ahli Madya, 1 orang Widyaiswara Ahli Muda. Apabila melihat jumlah Widyaiswara disesuaikan dengan kebutuhan Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dalam mengisi jumlah jam pelajaran, sudah sesuai antara jumlah Widyaiswara dengan kebutuhan Pelaksanaan PKP tersebut.

Untuk mencapai kompetensi kepemimpinan yang melayani struktur Kurikulum Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) terdiri dari 4 agenda pembelajaran, diantaranya adalah Agenda Kepemimpinan Pancasila dan Bela Negara, Agenda Kepemimpinan Pelayanan, Agenda Pengendalian Pekerjaan dan Agenda Aktualisasi Kepemimpinan. Dalam pelayanan fasilitasi pelatihan yang ada pada BPSDM Provinsi Jawa Barat, diketahui bahwa sarana dan prasarana yang ada sangat memadai untuk

menunjang keberhasilan pelaksanaan pelatihan ini seperti Asrama setingkat hotel bintang 3, aula yang sangat besar, ruang lab bahasa dan jaringan internet yang memadai. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) ini dilaksanakan dengan menggunakan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Jawa Barat untuk Tahun Anggaran 2022.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, tabel ini menggambarkan secara jelas hasil penelitian evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas berdasarkan evaluasi input:

Tabel 3.  
Hasil Evaluasi Input

No	Evaluasi Input	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
1	Sumber Daya Manusia	Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah ada
2	Sumber Daya Anggaran	Anggaran Berasal dari APBD
3	Sarana dan Prasarana yang digunakan	Asrama, aula, ruang perpustakaan, Lab Bahasa, sarana olahraga sudah tersedia di BPSDM Jabar ini
4	Input Program Kegiatan	Program PKP berjalan dengan lancar dikarenakan BPSDM telah memiliki tools/alat untuk mencapai tujuan melalui Corporate University

Sumber : diolah penulis, 2022

Dapat disimpulkan bahwa program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat berdasarkan evaluasi input mencapai target yang diharapkan karena sudah mencapai kriteria keberhasilan yaitu: memiliki pedoman pelaksanaan yang dapat dipahami dan diaplikasikan, terdapat SDM yang memadai, terdapat prosedur dan

mekanisme pembagian kerja serta sarana dan prasarana pelatihan memadai.

### 3. Evaluasi Proses

Pada Dasarnya Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas telah sesuai dengan perencanaan program yang dibuat. BPSDM mengharapkan kualitas dan kuantitas dari kompetensi peserta pelatihan harus sudah bagus. Kompetensi pelayannya pun harus berubah di instansi tempat bekerjanya masing-masing, sehingga dapat mewujudkan Visi Misi Pemerintah Provinsi Jawa Barat. LAN membuat sistem penilaian yang sangat mendukung terhadap capaian pelaksanaan pelatihan. Sosiometrik digunakan untuk penilaian antar peserta sudah melalui sistem semuanya. Dalam pola baru, metode yang digunakan adalah *blended learning*, yang merupakan gabungan antara klasikal dan online. media yang digunakan oleh widyaiswara adalah zoom. Dengan posisi peserta bisa di tempat kerja masing-masing. PKP itu membentuk kepemimpinan pelayanan sebagai ujung tombak, dimana dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Dengan kebijakan baru dan peraturan baru dari Kepala Lembaga Administrasi negara RI, maka diatur proses pembelajarannya, dengan pola tatap muka langsung (*synchronous*) dan pola tidak langsung (*asynchronous*). ketika pertemuan langsung dengan Widyaiswara, dari 40 peserta di PKP, BPSDM menyediakan 4 (empat) orang Widyaiswara, dimana 1 (satu) orang Widyaiswara mengampu 10 orang peserta pelatihan. Yang digunakan adalah 1(satu) layar, jadi kegiatan pembelajaran akan terkontrol dan termonitor dengan baik. Membangun komitmen bersama adalah mengarahkan proyek perubahan atau inovasi mendukung pada reformasi birokrasi. Setelah itu masuk ke dalam klasikal tahap I, dalam hal ini dituntut kepiawaian Widyaiswara dalam mengembangkan metode pembelajaran di kelas. Kemudian untuk STULA mengadopsi pada instansi yang sudah bagus. IKU perangkat daerah menendang kinerja reformasi birokrasi di level pelayanan. 3 hari STULA lalu dipertanggungjawabkan pada seminar. Sebelum seminar rancangan dilaksanakan diskusi

berbagi pengalaman dan kemudian dilakukan bimbingan untuk membuat rancangan dengan durasi waktu yang diberikan adalah 1 hari.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan oleh peneliti bahwa telah terpenuhinya proses Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) tersebut. Berdasarkan kriteria keberhasilan evaluasi proses yaitu telah tersosialisasikannya Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) ini sesuai ketentuan yang berlaku, mekanisme pelaksanaan, monitoring dan evaluasi yang dilakukan dan pelaporan pelaksanaan program. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang melakukan evaluasi terhadap evaluator dan informan penelitian lainnya dalam menilai aktivitas dan kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.

#### 4. Evaluasi Produk

Hasil evaluasi pada aspek Produk difokuskan pada 3 (tiga) hal yaitu hasil penilaian terhadap peserta pelatihan, hasil penilaian Widyaiswara dan juga hasil kinerja dari penyelenggaraan.

Ditinjau dari hasil evaluasi peserta pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan I Tahun 2020 dinyatakan lulus dengan kualifikasi sangat memuaskan sebanyak 3 (tiga) orang, kualifikasi memuaskan sebanyak 26 orang. Sedangkan 1 orang peserta dinyatakan tidak lulus dengan kualifikasi tidak memuaskan karena tidak mampu untuk menyelesaikan Aksi Perubahan yang direncanakan. Evaluasi tenaga pelatihan dilaksanakan untuk menilai kemampuan Penceramah dan Pengajar. Berdasarkan Keputusan kepala Lembaga Administrasi negara Nomor 1005/K.1/PDP.07/2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas anak lampiran 14 mengenai penilaian penceramah dan anak lampiran 15A, mengenai penilaian pengampu materi.

Adapun evaluasi untuk peserta pelatihan, tenaga pelatihan, dan penyelenggaraan pada Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan II Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Ditinjau dari hasil evaluasi dari 30 (tiga puluh) orang peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) Angkatan II Tahun 2020 dinyatakan lulus dengan kualifikasi memuaskan sebanyak 30 orang. Evaluasi tenaga pelatihan

dilaksanakan untuk menilai kemampuan Penceramah dan Pengajar. Untuk evaluasi tenaga pelatihan berdasarkan hasil wawancara dengan penyelenggara, semua memperoleh nilai rata-rata baik sekali dengan kualifikasi sangat memuaskan.

Evaluasi penyelenggara dilaksanakan untuk menilai kualitas pelayanan penyelenggaraan Pelatihan kepemimpinan Pengawas (PKP) Berdasarkan Keputusan kepala Lembaga Administrasi negara Nomor 1005/K.1/PDP.07/2019 tentang pedoman Penyelenggaraan Pelatihan kepemimpinan Pengawas anak lampiran 19 mengenai evaluasi terhadap pengelola dan penyelenggara. Hasil penilaian evaluasi untuk penyelenggara memperoleh nilai 90,26 dengan kualifikasi sangat memuaskan yang dinilai langsung oleh para peserta Pelatihan Kepemimpinan angkatan II tahun 2020.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti uraikan yaitu mengenai Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat, penulis dapat menarik kesimpulan dari keempat evaluasi yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan Evaluasi Konteks, Evaluasi Input, Evaluasi Proses dan evaluasi Produk dari Daniel L. Stufflebeam (2002) bahwa pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) sudah memenuhi kriteria keberhasilan pada aspek konteks, input/masukan, proses dan produk. Evaluasi konteks pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) telah mencapai target yang diharapkan berdasarkan kriteria keberhasilan evaluasi konteks yaitu terdapat relevansi antara tujuan kebijakan dengan latar belakang program dan terdapat relevansi antara tujuan kebijakan dengan kebutuhan penerima program. Hal ini berdasarkan komponen evaluasi yaitu latar belakang; visi, misi, tujuan; kekuatan dan kelemahan; serta lingkungan program tersebut dilaksanakan. Untuk evaluasi input, dapat disimpulkan bahwa program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) mencapai target yang diharapkan karena sudah memenuhi kriteria keberhasilan yaitu: memiliki

pedoman pelaksanaan yang dapat dipahami dan diaplikasikan, terdapat SDM yang memadai, terdapat prosedur dan mekanisme pembagian kerja serta sarana dan prasarana layanan yang memadai. Telah terpenuhinya evaluasi proses dalam Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) tersebut. Berdasarkan kriteria keberhasilan evaluasi proses yaitu telah tersosialisasikannya Pelatihan Kepemimpinan Pengawas ini secara efektif, mekanisme pelaksanaan, monitoring dan evaluasi yang dilakukan dan pelaporan pelaksanaan program. Berdasarkan evaluasi produk, peneliti menarik kesimpulan bahwa telah terpenuhinya Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) pada Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Provinsi Jawa Barat, karena hasil yang diharapkan yaitu telah tercapainya kriteria keberhasilan berupa ketepatan sasaran kebijakan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas ini. Komponen evaluasi yang digunakan berupa ketepatan sasaran, hasil dari program, kebutuhan yang telah terpenuhi dan pencapaian tujuan dapat memutuskan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas ini dapat diteruskan atau difokuskan kembali program tersebut sesuai kebutuhan, tujuan, dan biaya.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku, Jurnal dan Artikel

- Agustino, Leo, 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Agustino, Leo. 2014. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, S. (2009) *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta:PT Bina Aksara.
- Arikunto, S., & Jabar, C.S.A. (2008). *Evaluasi program pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif: komunikasi, ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Putra Grafika.
- Creswell, J. W. 2013. *Research Desain Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar
- Creswell, J. 2015. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: Memilih di Antara Lima Pendekatan* (Vol. 3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dye, R. Thomas, 2005. *Understanding Public Policy*. United States of America. Prentice-Hall.
- Dunn, W. N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Farida Yusuf. 2000. *Evaluasi Program*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Hill, Michael dan Peter Hupe. 2002. *Implementing Public Policy: Governance in Theory and in Practice*. London-Thousand Oak-New Delhi: Sage Publication
- Hogwood, Brian W, and Lewis A. Gunn. 1986. *Policy Analysis for the Real World*, Oxford University Press
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT RemajaRosdakarya Offset.
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT RemajaRosdakarya
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari. (2006). *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: GadjahMada University Press
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Nugroho, Riant. 2004. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia
- Nugroho, Riant. 2011. *Public Policy*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nugroho, Riant, 2012. *Public Policy*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Rusli, Budiman (2015). *Isu-isu krusial Administrasi Publik Kontemporer*. Bandung. Lepsindo.
- Subarsono. 2012. *Analisis Kebijakan*

- Publik, Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Syafiie, Inu Kencana. 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Subarsono, 2005. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Subarsono. 2012. *Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Suharto, Edi, 2006. *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Stufflebeam, D.L. 2003. *The CIPP Model for Evaluation. The article presented at the 2003 annual conference of the Oregon Program Evaluator Network (OPEN)* 3 Oktober 2019
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayogo, Imam dan Tobroni. 2001. *Metode Penelitian Sosial Agama*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Subarsono, A. G. (2011). *Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syafiie, Inu Kencana. 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Subarsono, 2005. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Stufflebeam, D.L. 2003. *The CIPP Model for Evaluation. The article presented at the 2003 annual conference of the Oregon Program Evaluator Network (OPEN)* 3 Oktober 2019
- Sutardi, Agustinus. 2022. *Implementasi Kebijakan Tentang Formulir dan Buku Yang digunakan dalam Administrasi Kependudukan di Kabupaten Manggarai*. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, volume 5 Nomor 2 Bulan Agustus Tahun 2022:89-101
- Tayibnapis, Farida Yusuf. 2000. *Evaluasi Program*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Winarno Surachmad, (2002). *Evaluasi Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Winarno, Budi, (2004). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Edisi/Cetakan Kedua. Jogjakarta: Media Pressindo.
- Winarno, B. 2007. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Winarno, Budi. (2012). *Kebijakan Publik, teori, proses dan studi kasus*. Jakarta : CAPS. PT. Buku Seru.
- Wirawan.(2012).*Evaluasi,Teori,Model,Standar, Aplikasi dan Profesi*. Jakarta : Rajawali Prses.
- Wahab, Solichin, 2012. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Widodo, Joko. 2007. *Analisa Kebijakan Publik*. Malang: Bayu Media PublishingTayibnapis,
- Wahab, Solichin, 2012. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Widodo, Joko. 2007. *Analisa Kebijakan Publik*. Malang: Bayu Media Publishing
- Tesis dan Disertasi :**
- Eka Nurcahya. *Evaluasi Badan Usaha Milik Desa Di desa Karanganyar dan Desa Cigondewah Hilir*, 2020.
- Hari Nugraha. *Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II Pada Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur 1 Lembaga Administrasi Negara*, 2020.
- Bambang Budhianto. (2020). “*Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Di Kementerian Pertanian Berdasarkan Level 1 dan Level 2 Kirkpatrick’s Evaluation Model*”. Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian. *Jurnal Agriwidya* Volume 1 No. 3
- Arius Joanata Perankila.(2020).“*Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Dalam Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN Di Pemerintah Kabupaten Lahat*” Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lahat Provinsi

Sumatera Selatan PESIRAH: Jurnal  
Administrasi Publik.

Sari, D. N. (2021). *Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Dalam Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN Di Pemerintah Kabupaten Lahat*. Jurnal Caraka Prabu

Abdul Kholik. (2021). *Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas secara E-Learning Di BPSDM Pemerintah Provinsi DKI Jakarta*. Jurnal Muara Pendidikan Vol. 6 No. 2

#### Website

1. *Website*. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat Tahun 2022.
2. *Website*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Tahun 2022.

#### Peraturan

1. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477)
3. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV.
4. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara RI Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas;
5. Peraturan Kepala LAN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelaksanaan Pelatihan Struktural Kepemimpinan.
6. Keputusan Kepala LAN Nomor 1005 K.1 PDP 07 2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan PKP;

7. Keputusan Kepala LAN Nomor 1006 K.1 PDP 07 2019 tentang kurikulum PKP.
8. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011 tanggal 28 Juni 2011 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan.