

TESIS

EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JABATAN FUNGSIONAL PEMERIKSA AHLI PERTAMA ANGKATAN XLI DAN XLII PADA BADAN DIKLAT PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA BPK RI

Disusun Oleh:

NAMA : AGUS SETIAWAN
NPM : 1864001057
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
guna memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik
(M.Tr.A.P.)**



**PROGRAM MAGISTER TERAPAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
2019**

PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

NAMA : AGUS SETIAWAN
NPM : 1864001057
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TESIS : EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN JABATAN FUNGSIONAL PEMERIKSA AHLI
PERTAMA ANGKATAN XLI DAN XLII PADA BADAN DIKLAT
PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA BPK RI

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, Desember 2019

Pembimbing,

Dr. Asropi, M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : AGUS SETIAWAN
NPM : 1864001057
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TESIS : EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN JABATAN FUNGSIONAL PEMERIKSA AHLI
PERTAMA ANGKATAN XLI DAN XLII PADA BADAN DIKLAT
PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA BPK RI

Telah mempertahankan tesis dihadapan panitia penguji tesis
Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara,
STIA LAN Jakarta, pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 12 Desember 2019
Pukul : 10.00 – 11.00 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS

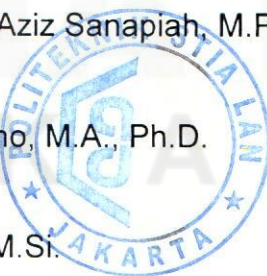
PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Sidang : Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, M.P.A.

Sekretaris : Yogi Suwarno, M.A., Ph.D.

Pembimbing Tesis : Dr. Asropi, M.Si.

Anggota : Dr. R. Luki Karunia, M.A.



(Handwritten signatures of the panel members)

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agus Setiawan
NPM : 1864001057
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tesis yang telah saya buat ini dengan judul Efektivitas Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama Angkatan XLI dan XLII pada Badan Diklat Pemeriksaan Keuangan Negara BPK RI merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Jakarta - Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, Desember 2019

Penulis



Agus Setiawan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Pembangunan Negara di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi – Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.

Rasa terima kasih yang mendalam penulis haturkan secara khusus kepada Bapak Dr. Asropi, M.Si. selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran memberikan arahan dalam penyusunan tesis ini, Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta, Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., MA., tentunya juga kepada seluruh jajaran Politeknik STIA-LAN Jakarta yang telah memberikan bantuannya baik langsung maupun tidak langsung.

Tak lupa pula penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Keluarga tercinta, atas doa dan dukungannya dalam mengiringi setiap langkah penulis;
2. Para *key informant* yang telah berkenan menyediakan waktunya di tengah kesibukan masing-masing;
3. Kepala Badan Diklat PKN dan Kepala Pusat Perencanaan dan Penyelenggaraan Diklat PKN yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Badan Diklat PKN BPK RI;

4. Atasan langsung penulis, atas dukungan dan pengertiannya di saat penulis harus bolak-balik ke kampus untuk menyelesaikan tesis ini;
5. Rekan-rekan di Badan Diklat PKN BPK RI, khususnya Bidang Penyelenggaraan Diklat, yang sangat membantu pekerjaan sehari-hari penulis di saat penulis sedang mengerjakan tesis ini;
6. Sahabat-sahabat penulis dan semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, berbagai masukan dan saran yang membangun penulis harapkan bagi perbaikan dan penyempurnaan tesis ini di masa yang akan datang.

Seiring dengan itu, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat, khususnya di bidang pengembangan sumber daya manusia.

Jakarta, Desember 2019

AS

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

ABSTRAK

AGUS SETIAWAN, 1864001057

EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JABATAN FUNGSIONAL PEMERIKSA AHLI PERTAMA ANGKATAN XLI DAN XLII PADA BADAN DIKLAT PEMERIKSAAN KEUANGAN NEGARA BPK RI

167 halaman, 5 bab, xvi, 5 tabel, 28 gambar, 7 lampiran

Daftar Pustaka: 27 buku, 7 jurnal, 5 peraturan, lain-lain (2000-2019)

Salah satu hak aparatur sipil negara adalah memperoleh pengembangan kompetensi, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan. Badan Diklat BPK mempunyai tugas untuk merancang, merencanakan, dan mengevaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan. Salah satunya adalah menyelenggarakan Diklat Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama (JFPAP). Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama yaitu pendidikan dan pelatihan dasar bagi calon pemeriksa sebelum diangkat pertama kali dalam Jabatan Fungsional Pemeriksa. Untuk mengetahui efektivitas atau tidaknya suatu penyelenggaraan diklat, maka dilakukan evaluasi. Evaluasi merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang untuk melihat sejauh mana keberhasilan sebuah program. Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil efektivitas penyelenggaraan Diklat Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama Angkatan XLI dan XLII pada Badan Diklat BPK. Dalam penelitian ini, digunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil wawancara yang dilakukan kepada key informant dan data sekunder merupakan data yang berasal dari literatur yang dapat dipercaya terkait dengan efektivitas penyelenggaraan diklat. Model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Kirkpatrick yaitu *Reaction Level*, *Learning Level*, *Behaviour Level*, dan *Result Level*. Aspek reaksi yaitu fasilitas atau sarana dan prasarana, pengajar/fasilitator, dan kurikulum sudah baik tetapi ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar pencapaian tujuan diklat dapat tercapai. Aspek pembelajaran sudah baik. Hal ini dilihat dari jumlah peserta lulus ujian pertama kali untuk tiap-tiap mata diklat lebih banyak dibandingkan peserta yang tidak lulus dan harus mengulang. Jumlah peserta mengulang untuk peserta dengan latar belakang non akuntansi lebih banyak dibandingkan dengan jumlah peserta yang latar belakang pendidikannya akuntansi karena peserta menilai untuk mata diklat akuntansi

materinya cukup banyak tetapi waktunya cukup singkat. Selain itu, pernah terjadi ketidaksesuaian antara soal ujian dengan materi yang diberikan oleh pengajar saat di kelas. Aspek perilaku dapat disimpulkan bahwa perilaku peserta diklat saat mengikuti diklat secara umum telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan penyelenggara dengan memiliki rasa hormat terhadap sesama maupun kepada pihak penyelenggara. Namun masih ada peserta diklat yang rasa integritasnya kurang ketika melaksanakan ujian. Setelah peserta kembali ke unit kerja asal, peserta diklat dinilai penuh dedikasi dan lebih aktif untuk bertanya, serta memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tanggung jawab tugasnya. Aspek hasil disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh setelah mengikuti Diklat JFPAP Angkatan 41 dan 42 terlihat adanya penambahan ilmu dan peningkatan keterampilan dalam menjalankan tugas dan fungsi yang ada di unit organisasinya. Peserta diklat tersebut setelah kembali ke satuan kerja asalnya memperoleh tugas baru yaitu sebagai Pemegang Uang Muka. Namun, terkait dengan tugas pemeriksaan, yang bersangkutan belum terjun ke dalam tim pemeriksaan karena belum ditempatkan di unit kerja pemeriksaan dan saat ini masih proses pengajuan perpindahan jabatan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

ABSTRACT

AGUS SETIAWAN, 1864001057

THE EFFECTIVENESS OF THE DELIVERY OF THE FUNCTIONAL TRAINING
FOR THE ENTRY LEVEL AUDITOR IN BPK TRAINING INSTITUTE

167 pages, 5 chapters, xvi, 5 tables, 28 pictures, 7 attachment

References: 29 books, 7 journals, 5 rules, etc

(2000-2019)

One of the rights of the civil apparatus is gaining competency development, one of which is through training. BPK Training Institute has the task of designing, planning and evaluating training activities. One of the training program held is the Functional Training for the Entry Level Auditor. The training is basic training for auditor candidates before being appointed for the first time in the functional auditor position. To find out the effectiveness of the training, an evaluation is carried out. Evaluation is a process carried out by someone to see the extent of the success of a program. The objective of this research is to determine the effectiveness of the implementation of the Functional Training for the Entry Level Auditor Batches 41 and 42 in BPK Training Institute. In this research, a descriptive method with a qualitative approach was used using primary and secondary data. Primary data in the form of interviews conducted with key informants and secondary data are data derived from reliable literature related to the effectiveness of the education and training program. The evaluation model used in this research is the Kirkpatrick Model, namely Reaction Level, Learning Level, Behavior Level, and Result Level. Reaction aspects are facilities, facilitators, and the curriculum are good but there are several aspects that need to be improved so that the achievement of training objectives can be achieved. Learning aspects are good. This can be seen from the number of participants who passed the first test for each subject more than the participants who did not pass and had to repeat. The number of participants repeating for participants with non-accounting backgrounds is greater than the number of participants whose educational background is accounting because the participants judge for accounting material training courses are quite a lot but the time is quite short. In addition, there has been a discrepancy between the exam questions with the material provided by the teacher while in class. Behavioral aspects can be concluded that the behavior of training participants when attending education and training in general has followed the rules set by the organizer with respect for others and the organizers. But there

are still training participants who feel a lack of integrity when conducting the exam. After the participants return to their original work units, the training participants are considered to be full of dedication and are more active in asking questions, and have discipline in carrying out their task responsibilities. Aspects of the results are concluded that the results obtained after participating in the Functional Training for the Entry Level Auditor Batches 41 and 42 show the addition of knowledge and increased skills in carrying out the tasks and functions that exist in the organizational unit. The training participants after returning to their original work unit received a new assignment, namely as an Advances Holder. However, related to the inspection task, the person concerned has not yet entered the auditor team because he has not yet been placed in the examination work unit and is currently still in the process of submitting a change of position.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Permasalahan	17
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	17
BAB II KERANGKA TEORI	19
A. Tinjauan Teori dan Konsep Kunci	19
1. Efektivitas	19
a. Pengertian Efektivitas	19
b. Ukuran Efektivitas	21
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	23
a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	23
b. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	26

3. Pendidikan dan Pelatihan	27
a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	27
b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	29
4. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional	
Pemeriksa Ahli Pertama.....	32
a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan Jabatan	
Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama	32
b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan	
Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama	35
c. Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Jabatan	
Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama	35
d. Unsur Program Pendidikan dan Pelatihan	42
5. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan	52
a. Pengertian Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan	52
b. Tujuan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan	57
c. Model Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan	59
B. Penelitian Terdahulu	68
C. Konsep Kunci	71
D. Model Berpikir.....	73
E. Pertanyaan penelitian.....	74
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	76
A. Metode Penelitian	76
B. Teknik Pengumpulan Data	77

1. Wawancara Mendalam	78
2. Telaah Dokumen	80
C. Prosedur Pengolahan Data.....	81
BAB IV HASIL PENELITIAN	85
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	85
1. Badan Diklat PKN BPK RI	85
2. Sasaran Strategis Badan Diklat PKN BPK RI	87
3. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Diklat PKN BPK RI	89
B. Gambaran Penyelenggaraan Diklat	96
C. Hasil Penelitian	99
1. Aspek Reaksi (<i>Reaction</i>)	101
2. Aspek Pembelajaran (<i>Learning</i>)	123
3. Aspek Perilaku (<i>Behaviour</i>)	131
4. Aspek Hasil (<i>Result</i>)	139
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	145
A. Kesimpulan	145
B. Saran	147
DAFTAR PUSTAKA	150
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	

DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
1.	Kurikulum Diklat JFPAP – Akuntansi	36
2.	Kurikulum Diklat JFPAP – Non Akuntansi	37
3.	Daftar Penelitian Terdahulu	68
4.	Daftar <i>Key Informant</i>	81
5.	Perbandingan Jumlah Hari Diklat	141

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Nomor		Halaman
1.	Hasil Evaluasi Kenyamanan <i>Sound System</i>	10
2.	Hasil Evaluasi Kenyamanan Tata Cahaya Ruang Kelas	10
3.	Hasil Evaluasi Relevansi Materi dengan Kondisi Terkini	12
4.	Hasil Evaluasi Substansi Materi sesuai dengan Tujuan Diklat	12
5.	Model Berpikir	75
6.	Analisis Data dan Model Interaktif	84
7.	Struktur Organisasi Badan Diklat PKN BPK RI	90
8.	Hasil Evaluasi Sarana dan Prasarana	107
9.	Daftar Inventaris Ruangan Kelas 3	112
10.	Daftar Inventaris Ruangan Kelas 4	113
11.	Penataan Ruangan (Lay Out) Diklat JFPAP	114
12.	Fasilitas Pendukung	116
13.	Hasil Evaluasi Pengajar/Fasilitator	117
14.	Nota Dinas Usulan Pengajar	123
15.	Nota Dinas Penyampaian Jadwal Mengajar	125
16.	Hasil Evaluasi Materi	128
17.	Kurikulum Diklat Anggota Tim Yuniior (ATY)	134
18.	Kurikulum Diklat Anggota Tim Senior (ATS)	135

19.	Kurikulum Diklat JFPAP	135
20.	Jumlah Peserta HER	142
21.	Surat Pernyataan	148
22.	Rekap Kehadiran Bulan Mei 2018	150
23.	Rekap Kehadiran Bulan November 2018	151
24.	Rekap Kehadiran Bulan Juli 2019	152
25.	Rekap Kehadiran Bulan November 2019.....	153
26.	Surat Keputusan Penempatan Pegawai	158

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) telah menjadi sebuah komitmen dalam pengelolaan administrasi pemerintahan dan sudah sangat mendesak untuk dilaksanakan oleh aparatur pemerintah sesuai dengan tuntutan masyarakat. Salah satu prinsip utama sebagai unsur *good governance* adalah efektivitas. Secara etimologis, efektivitas berasal dari kata efektif yang artinya memiliki efek, pengaruh atau akibat. Konsep keefektifan digunakan untuk merujuk kepada derajat pencapaian tujuan sebagai upaya kerjasama. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan. Untuk mengukur keefektifan organisasi dapat ditinjau dari kemampuan organisasi mengelola sumberdaya yang ada dan memberikan nilai tambah kepada sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya yaitu sumber daya manusia.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama sumber daya manusia, aparatur negara yang mempunyai peranan untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Adapun sosok ASN yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan

nasional adalah ASN yang memiliki kompetensi dan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Selain itu, untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang disahkan pada 15 Januari 2014, bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan

tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Undang-Undang ASN juga menyatakan bahwa salah satu hak aparatur sipil negara adalah memperoleh pengembangan kompetensi. Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan. Pengembangan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pendidikan dan pelatihan sebagai bagian integral dari kebijakan personil dalam rangka pembinaan pegawai disamping sebagai sarana pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, juga untuk memantapkan sikap mental pegawai. Pendidikan dan

pelatihan merupakan alat untuk menyesuaikan antara tanggung jawab dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan dan kecakapan serta keahlian dari pegawai. Kebijakan organisasi pada umumnya menyarankan agar setiap pegawai diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan kepribadian, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) merupakan lembaga negara yang bertugas untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu unsur pelaksana tugas penunjang BPK yang bertanggungjawab kepada BPK melalui Anggota BPK yaitu Badan Diklat Pemeriksaan Keuangan Negara (Badan Diklat PKN). Badan Diklat PKN mempunyai tugas untuk merancang, merencanakan, dan mengevaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan, dan pembimbingan bagi pelaksana BPK dan pendidikan dan pelatihan bagi pihak di luar BPK, menyelenggarakan sertifikasi pemeriksa keuangan negara bagi pelaksana BPK dan pihak di luar BPK, serta akreditasi unit penyelenggara pendidikan dan pelatihan di bidang pemeriksaan keuangan negara.

Salah satu pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan Badan Diklat PKN adalah diklat fungsional bagi para pemeriksa. Diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Diklat fungsional bagi pemeriksa yang telah diselenggarakan oleh Badan Diklat PKN yaitu:

1. Diklat Peran Anggota Tim Yuniior (ATY), bertujuan:
 - a) Memenuhi kompetensi dasar yang dibutuhkan untuk dapat melaksanakan pemeriksaan dengan kompleksitas rendah oleh pemeriksa yang akan berperan sebagai Anggota Tim Yuniior (sesuai dengan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan).
 - b) Menyeragamkan tingkat pengetahuan dan keahlian calon pemeriksa di lingkungan BPK yang berperan sebagai Anggota Tim Yuniior.
2. Diklat Peran Anggota Tim Senior (ATS), bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keahlian peserta di bidang pemeriksaan agar dapat berperan dengan baik sebagai Anggota Tim Senior (ATS) sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil pemeriksaan
3. Diklat Peran Ketua Tim Yuniior (KTY), bertujuan:

- a) Memiliki kompetensi perilaku dan teknis dalam melaksanakan peran sebagai Ketua Tim Yunior yang sesuai standar, untuk mencapai hasil pemeriksaan yang berkualitas.
 - b) Melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan sesuai yang dipersyaratkan bagi Ketua Tim Yunior.
 - c) Menyeragamkan tingkat keahlian, keterampilan, dan pengetahuan para calon Ketua Tim Yunior.
4. Diklat Peran Ketua Tim Senior (KTS), bertujuan:
- a) Meningkatkan pengetahuan dan keahlian peserta di bidang pemeriksaan dengan tingkat kompleksitas yang tinggi agar dapat berperan dengan baik sebagai KTS sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil pemeriksaan;
 - b) Meningkatkan kemampuan peserta untuk melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan dalam pemeriksaan dengan tingkat kompleksitas yang tinggi;
 - c) Menyeragamkan tingkat keahlian, keterampilan dan pengetahuan para calon KTS di lingkungan BPK agar lebih mengedepankan kebijakan dalam pengambilan keputusan dalam tugas dan fungsi pokok pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.
5. Diklat Peran Pengendali Teknis (PT), bertujuan untuk membentuk kompetensi pemeriksa untuk dapat berperan sebagai PT dalam

melaksanakan fungsi pengendalian kualitas (*quality control*) pemeriksaan yang efektif dan sesuai standar.

6. Diklat Peran Pengendali Mutu, bertujuan untuk membentuk kompetensi pemeriksa untuk dapat berperan sebagai pengendali mutu dalam melaksanakan fungsi pemastian kualitas (*quality assurance*) pemeriksaan yang efektif dan sesuai standar.

Setelah dikeluarkannya Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa yang ditetapkan pada 21 September 2018, terjadi transformasi penyelenggaraan diklat fungsional pemeriksa. Hal ini pula yang mempengaruhi jenis diklat fungsional yang akan diselenggarakan oleh Badan Diklat PKN. Diklat fungsional pemeriksa yang sebelumnya terdiri dari Diklat Peran Anggota Tim Yuniior, Diklat Peran Anggota Tim Senior, Diklat Peran Ketua Tim Yuniior, Diklat Peran Ketua Tim Senior, Diklat Peran Pengendali Teknis, dan Diklat Peran Pengendali Mutu, kini menjadi:

1. Diklat Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama
2. Diklat Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Muda
3. Diklat Jabatan Fungsional Ahli Madya
4. Diklat Jabatan Fungsional Ahli Utama

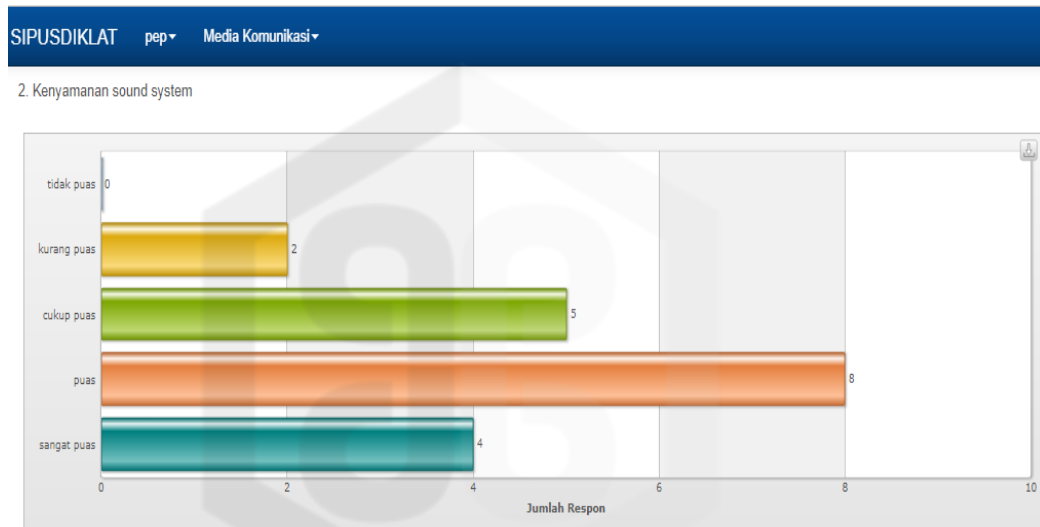
Pada tahun 2019 merupakan tahun pertama Badan Diklat PKN menyelenggarakan diklat fungsional pemeriksa sesuai dengan jabatan baru tersebut. Diklat yang diselenggarakan yaitu Diklat Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama. Sebelum diangkat pertama kali dalam Jabatan Fungsional Pemeriksa, pegawai BPK harus terlebih dahulu mengikuti dan lulus diklat Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama (JFP Ahli Pertama). Sasaran kompetensi dalam diklat JFP Ahli Pertama sesuai dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi ASN yang ditetapkan pada 27 September 2017, meliputi kompetensi manajerial, sosio kultural yang disusun oleh Kemenpan RB, dan kompetensi teknis yang ditetapkan oleh BPK. Standar Kompetensi tersebut untuk menjadikan peserta diklat yang siap pakai, dapat menjalankan penugasan-penugasan yang diberikan oleh Ketua Tim selama penugasan pemeriksaan.

Pada tahun 2019, Badan Diklat PKN telah menyelenggarakan dua Diklat Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama untuk Akuntansi dan Non Akuntansi. Diklat Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama Angkatan XLI Akuntansi diselenggarakan pada 21 Januari sampai dengan 15 April 2019 dengan jumlah peserta 23 orang, sedangkan Diklat Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama Angkatan XLII Non Akuntansi telah

diselenggarakan pada 28 Januari sampai dengan 28 Mei 2019 dengan jumlah peserta 29 orang. Penyelenggaraan Diklat Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama yang telah dilaksanakan tersebut, belum sepenuhnya memenuhi harapan para peserta. Hal ini diketahui dari adanya laporan yang masuk di aplikasi SiPusdiklat. SiPusdiklat diperuntukkan sebagai media komunikasi Badan Diklat PKN dengan para *stakeholder* kediklatan. Peserta, instruktur/pengajar, panitia, dan manajemen Badan Diklat PKN dapat memanfaatkan aplikasi SiPusdiklat untuk melakukan evaluasi level satu (reaksi). Namun, dalam pelaksanaan Diklat JFPAP Angkatan XLI dan XLII, hanya beberapa peserta saja yang memanfaatkan aplikasi SiPusdiklat, bahkan peserta, instruktur/pengajar, dan manajemen Badan Diklat PKN tidak melakukan pengisian evaluasi pada SiPusdiklat.

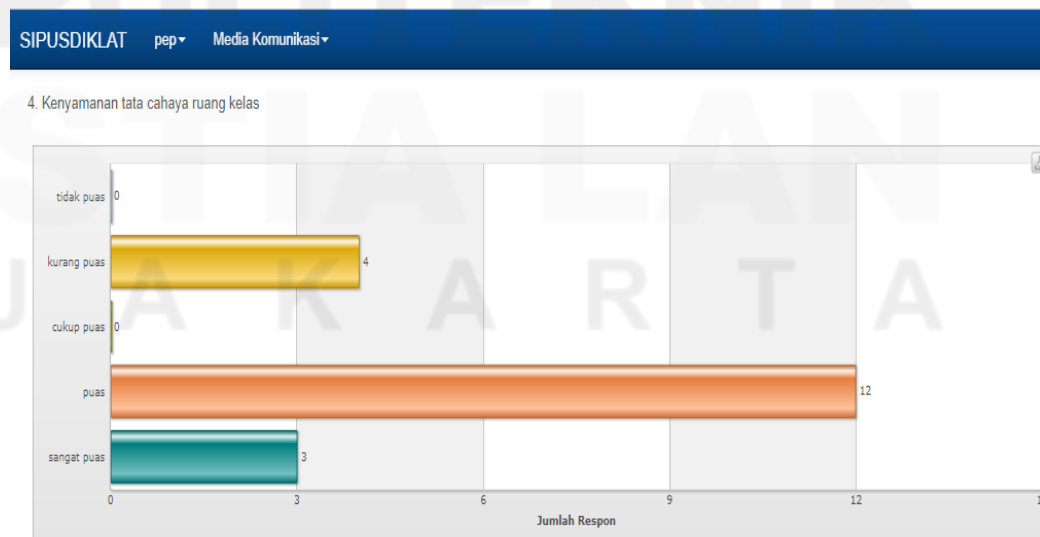
Berikut adalah beberapa data yang berasal dari peserta diklat yang masuk pada SiPusdiklat:

Gambar 1
Hasil Evaluasi Kenyamanan *Sound System*



Sumber: Aplikasi SiPusdiklat

Gambar 2
Hasil Evaluasi Tata Cahaya Ruang Kelas

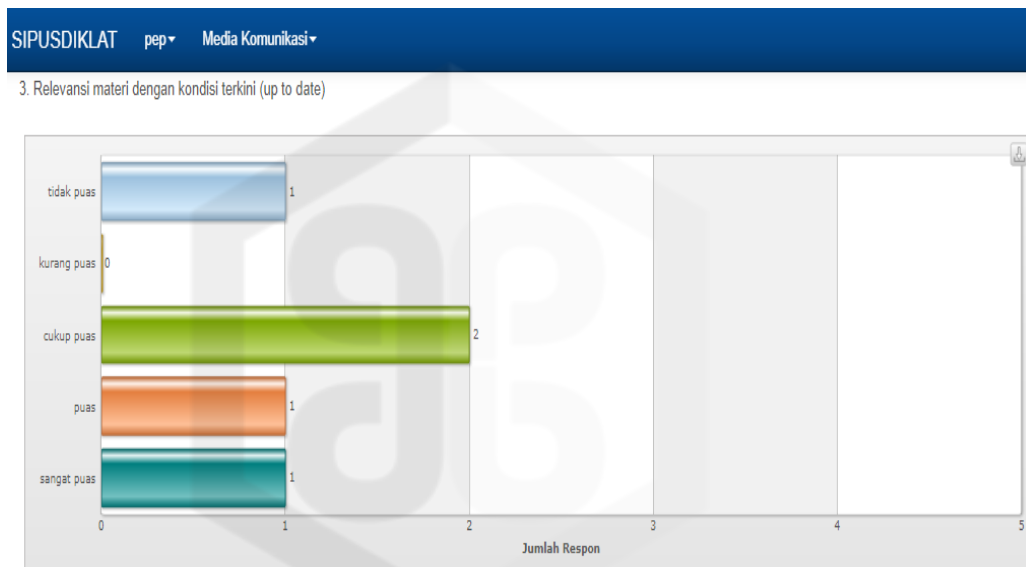


Sumber: Aplikasi SiPusdiklat

Terkait dengan sarana dan prasarana, ada kekurangpuasan peserta terhadap kenyamanan *soundsystem* dan tata cahaya ruang kelas. Selain dua aspek tersebut, aspek lain yang dinilai dalam sarana dan prasarana yaitu penataan tempat duduk, kenyamanan suhu ruang kelas, ketersediaan media pendukung diklat (proyektor, *flipchart*, papan tulis, *pointer*, dll), layanan konsumsi, kenyamanan toilet, layanan panitia diklat, dan kenyamanan wisma (khusus untuk peserta yang menginap di wisma). Dari data yang masuk pada SiPusdiklat, diketahui bahwa cahaya *projector* terkadang tidak solid warnanya, sehingga tulisan tidak terlihat jelas dan penataan pencahayaan dalam kelas dapat diperbaiki dan ditingkatkan kembali, sehingga kualitas layar dapat maksimal.

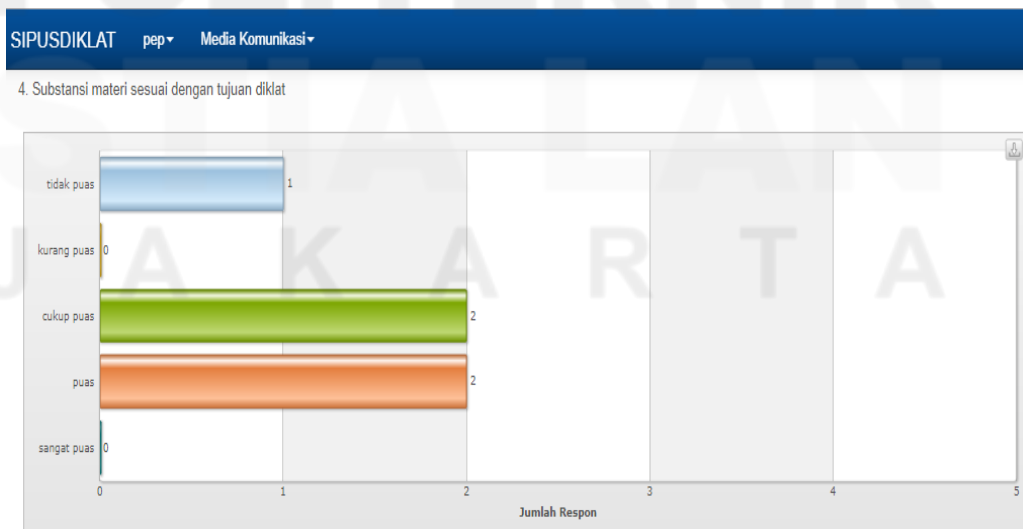
Sedangkan terkait dengan kurikulum atau mata diklat dan instruktur/pengajar, tidak semua peserta melakukan pengisian pada aplikasi SiPusdiklat. Bahkan, beberapa peserta yang telah melakukan pengisian terkait kurikulum atau mata diklat dan instruktur/pengajar, tidak mengisi pada keseluruhan aspek yang dinilai. Sehingga hasil evaluasi yang diperoleh dari SiPusdiklat belum mencerminkan efektivitas penyelenggaraan Diklat JFP Ahli Pertama tersebut. Berikut beberapa data yang telah diisi oleh peserta terkait dengan kurikulum atau mata diklat dan instruktur/pengajar:

Gambar 3
Hasil Evaluasi Relevansi Materi dengan Kondisi Terkini



Sumber: Aplikasi SiPusdiklat

Gambar 4
Hasil Evaluasi Substansi Materi Sesuai dengan Tujuan Diklat



Sumber: Aplikasi SiPusdiklat

Dari data yang masuk terkait kurikulum, beberapa informasi yang didapat yaitu bagi peserta yang berlatar belakang non akuntansi, mereka perlu lebih keras mengejar pemahaman tentang akuntansi, dibandingkan peserta dengan latar pendidikan akuntansi. Dalam aplikasi SiPusdiklat diketahui juga bahwa untuk peserta non akuntansi mengatakan pengajar perlu memahami bahwa peserta diklat adalah orang-orang dengan latar belakang pendidikan non akuntansi agar dalam penyampaian materi tidak menjelaskan seolah-olah peserta sudah pernah mengenyam materi akuntansi. Selain itu, terdapat materi yg diberikan kurang dimengerti karena beberapa bahan ajar tidak mengacu pada modul. Sementara itu, peserta akuntansi berpendapat bahwa modul kasus yang diberikan tidak relevan dengan praktik di lapangan. Terkait dengan ujian, soal ujian tidak relevan dengan tujuan diklat dan tidak ada koordinasi antara pembuat soal dengan pengajar diklat, sehingga menimbulkan *gap* yang cukup jauh antara materi yang diajarkan dengan soal yang diujikan.

Sementara itu, dari hasil wawancara awal dengan pegawai di Badan Diklat PKN, menyatakan bahwa dalam penyelenggaraan Diklat JFP Ahli Pertama masih adanya permasalahan, sebagai berikut:

1. Pegawai di Bidang Perencanaan dan Pengelolaan Data Diklat kesulitan dalam mengatur jadwal pengajar, sehingga kadang terjadi

untuk mata diklat tertentu bukan diajarkan oleh pengajar yang memang ahli di bidangnya.

2. Pegawai di Bidang Penyelenggaraan Diklat yang bertugas mendampingi aktivitas diklat sehari-hari, merasa integritas peserta dalam melaksanakan ujian mata diklat sedikit kurang, hal ini dikhawatirkan mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan diklat.
3. Pegawai di Bidang Evaluasi, Standarisasi, dan Akreditasi masih mengalami kendala saat koordinasi dengan para pengajar terkait dengan permohonan koreksi hasil ujian, sehingga nilai ujian yang keluar membutuhkan waktu yang cukup lama. Selain itu, pernah terjadi pada pada peserta diklat bahwa soal ujian yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diajarkan oleh pengajar dikelas.
4. Pegawai di Bidang Standarisasi Diklat masih mengalami hambatan dalam menyusun kurikulum, silabus, dan modul karena mepetnya waktu penyusunan dengan pelaksanaan diklat, selain itu membutuhkan penyesuaian kurikulum akibat adanya transformasi penyelenggaraan diklat fungsional pemeriksa.
5. Pegawai di Sekretariat menyatakan bahwa sarana dan prasarana sudah cukup baik tetapi kadang terkendala pada *sound system*, *infocus*, pendingin ruangan, serta jaringan internet yang sering

terputus dan tidak stabil sehingga mengganggu proses pembelajaran pada saat kegiatan praktikum pada mata diklat tertentu.

6. Dari peserta diklat itu sendiri, peserta menilai bahwa penyusunan jadwal mata diklat kurang tepat karena tidak sesuai dengan alur pembelajaran. Ada mata diklat yang seharusnya diberikan lebih dulu sebelum mata diklat tertentu diberikan.

Pada akhir suatu penyelenggaraan diklat pada umumnya diadakan penilaian atau evaluasi, baik evaluasi terhadap materi pembelajaran, pengajar, panitia, maupun sarana dan prasarana. Dalam Evaluasi sangat penting dalam mengetahui keberhasilan penyelenggaraan diklat. Evaluasi diklat merupakan proses kegiatan untuk mendapatkan informasi ndata mengenai hasil pembelajaran yang dilakukan oleh peserta diklat. Tingkat pencapaian efektivitas penyelenggaraan Diklat JFP Ahli Pertama Angkatan XLI dan XLII dapat diketahui dari hasil evaluasi yang akan menjadi masukan dan bahan pertimbangan pengambilan kebijakan dalam penyempurnaan diklat berikutnya. Efektif atau tidaknya diklat tersebut dapat diketahui dari hasil yang diperoleh. Apakah tujuan yang dicapai sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sampai dengan Juli 2019, evaluasi yang dilakukan oleh badan Diklat PKN baru sebatas data yang masuk pada SiPusdiklat dan data yang

masuk tersebut masih jauh dari harapan karena tidak seluruh *item* evaluasi diisi oleh peserta. Bahkan, pengajar/instruktur, panitia, dan manajemen Badan Diklat belum ikut berpartisipasi dalam melakukan evaluasi atas penyelenggaraan diklat tersebut, maka penelitian ini dinilai sangat penting dalam menjawab sejauh mana keberhasilan penyelenggaraan diklat dilihat dari keseluruhan *stake holder* yaitu peserta, pengajar/instruktur, panitia, dan manajemen badan Diklat PKN. Unit kerja alumni peserta dan atasan peserta yang diteliti dalam penelitian ini adalah kantor BPK Perwakilan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Berdasarkan permasalahan di atas, maka diperlukan evaluasi yang menyeluruh terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama di Badan Diklat PKN. Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas dan pentingnya mengetahui keberhasilan suatu diklat yang telah diselenggarakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Efektivitas Penyelenggaraan Diklat Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama Angkatan XLI dan XLII pada Badan Diklat Pemeriksaan Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia”**.

B. Fokus Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka fokus permasalahan dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Efektivitas Penyelenggaraan Diklat Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama Angkatan XLI dan XLII pada Badan Diklat Pemeriksaan Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas penyelenggaraan Diklat Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama Angkatan XLI dan XLII pada Badan Diklat Pemeriksaan Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki dua manfaat yaitu:

1. secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama

pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan.

2. secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen Badan Diklat PKN BPK RI dalam rangka pengembangan sumber daya manusia melalui penyelenggaraan Diklat Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama Angkatan XLI dan XLII pada Badan Diklat Pemeriksaan Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan atas hasil penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Level Reaksi (*Reaction*)

- Sarana dan prasarana: hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum fasilitas atau sarana dan prasarana Diklat JFPAP yang ada di Badan Diklat PKN sudah cukup baik dan lengkap. Permasalahan yang pernah terjadi yaitu terkait jaringan internet, *sound system*, *infocus*, dan pendingin ruangan.
- Pengajar/Instruktur: dapat disimpulkan bahwa level kompetensi diantara pengajar kelas akuntansi dan non akuntansi untuk mata diklat yang sama berbeda-beda dan juga masih terdapat pergantian pengajar dari daftar pengajar yang telah ditetapkan.
- Kurikulum: secara umum telah sesuai dengan kebutuhan, namun belum adanya standar kompetensi dari Biro SDM sebagai acuan penyusunan kurikulum dan terbatasnya waktu, menjadi tantangan yang dihadapi dalam penyusunan kurikulum Diklat JFPAP, serta

masih adanya ketidaktepatan dalam penentuan urutan mata diklat yang diajarkan.

2. Level Pembelajaran (*Learning*)

Hasil analisis menunjukkan bahwa pembelajaran yang diterima peserta secara umum sudah baik yang dilihat dari jumlah peserta lulus ujian pertama kali untuk tiap-tiap mata diklat lebih banyak dibandingkan peserta yang tidak lulus dan harus mengulang. Adanya peserta yang mengulang ujian mata diklat karena peserta menilai untuk mata diklat akuntansi materinya cukup banyak tetapi waktunya cukup singkat. Selain itu, pernah terjadi ketidaksesuaian antara soal ujian dengan materi yang diberikan oleh pengajar saat di kelas.

3. Level Perilaku (*Behaviour*)

Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku peserta diklat saat mengikuti diklat secara umum telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Namun masih ada peserta diklat yang rasa integritasnya kurang ketika melaksanakan ujian. Setelah peserta kembali ke unit kerja asal, peserta diklat dinilai penuh dedikasi dan lebih aktif untuk bertanya, serta memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tanggung jawab tugasnya.

4. Level Hasil (*Result*)

Hasil analisis pada level ini terlihat jelas sampai di mana hasil yang didapat organisasi setelah peserta diklat kembali ke unit kerjanya yaitu adanya penambahan ilmu dan peningkatan keterampilan dalam menjalankan tugas dan fungsi yang ada di unit organisasinya, serta adanya penugasan baru yang diberikan. Namun, terkait dengan tugas pemeriksaan, yang bersangkutan belum terjun ke dalam tim pemeriksaan karena belum ditempatkan di unit kerja pemeriksaan dan saat ini masih proses pengajuan perpindahan jabatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan kesimpulan yang telah dibuat terkait efektivitas penyelenggaraan Diklat JFPAP, maka peneliti memberikan saran-saran untuk meningkatkan efektivitas tersebut sebagai berikut:

1. Level Reaksi (*Reaction*)

- Sarana dan prasarana: Bidang Sekretariat melakukan koordinasi dengan Biro Teknologi dan Informasi untuk meningkatkan kualitas jaringan (wifi) dan Bidang Sekretariat melakukan pemeliharaan secara rutin, terutama untuk *sound system*, *infocus*, dan pendingin ruangan.

- Pengajar/Instruktur: Bidang Standarisasi Diklat melakukan *quality assurance* terhadap semua pengajar agar pemahaman pengajar yang satu dengan pengajar lainnya sama, sehingga tidak ada lagi perbedaan terhadap materi substansi yang disampaikan di kelas.
- Kurikulum: Pusat Perencanaan dan Penyelenggaraan Diklat PKN dan Pusat Standarisasi dan Evaluasi Diklat PKN melakukan koordinasi dengan Biro Sumber Daya Manusia untuk segera menetapkan standar kompetensi Diklat JFPAP agar dipakai pada diklat yang akan datang.

Secara umum pada aspek rekasi sudah cukup baik tetapi perlu adanya beberapa perbaikan agar efektivitas penyelenggaraan diklat berikutnya lebih baik lagi.

2. Level Pembelajaran (*Learning*)

Bidang Standarisasi Diklat dan Bidang Perencanaan dan Pengelolaan Data Diklat mengkaji kembali durasi waktu pelaksanaan pemberian materi untuk mata diklat akuntansi agar peserta dengan latar belakang pendidikan akuntansi dan non akuntansi masing-masing mendapatkan porsi yang sesuai. Serta Bidang Evaluasi, Standarisasi, dan Akreditasi Diklat melakukan koordinasi dengan para pengajar terkait ujian yang diberikan agar sesuai antara apa yang diajarkan dan yang diujikan.

3. Level Perilaku (*Behaviour*)

Bagian Sekretariat menyediakan fasilitas pendukung untuk meminimalkan risiko kecurangan pada peserta saat pelaksanaan ujian, misalnya disediakan alat pengacak sinyal dan meningkatkan CCTV yang ada di ruang kelas. Selain itu, Bidang Evaluasi, Standarisasi, dan Akreditasi perlu melakukan program evaluasi pasca diklat secara menyeluruh terhadap Diklat JFPAP, sehingga dapat mengetahui perubahan perilaku alumni diklat setelah ia kembali ke unit kerjanya.

4. Level Hasil (*Result*)

Bidang Sekretariat melakukan koordinasi dengan Biro SDM terkait tindak lanjut pemetaan posisi peserta diklat setelah mengikuti Diklat JFPAP. Hal ini sangat penting agar pengetahuan dan keterampilan yang didapat peserta di kelas, dapat diimplementasikan oleh peserta langsung di mana posisi yang disiapkan untuk alumni Diklat JFPAP adalah sebagai anggota tim pemeriksaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Agung kurniawan (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pamburuan,.
- Ahmad D. Marimba (2007). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Alwi, Syafaruddin (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ambar (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi (2009). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi dan Cepi Safrudin Abdul Jabbar (2014). *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bungin, Burhan (2014). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dakir, H. (2004). *Perencanaan dan Pengembangan Kurikulum*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Djaali dan Pudji Muljono (2008). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Echols, John M. and Hassan Shadily (2000). *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Eko Widodo, Suparno (2018). *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamalik, Oemar (2008). *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handyaningrat, Soewarno (1994). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hardjana, A. M. (2001). *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, Malayu S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Lubis, Hari. S.B. dan Martani Husaini (1987). *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Masruri (2014). *Analisis Efektifitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan*. Padang: Akademia Permata.
- Moleong, Lexy (2000). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rae, L . (2005). *Using Training Aids : Memaksimalkan Potensi Alat Bantu dalam Pendidikan dan Latihan*. Jakarta : PT Gramedia.
- Sadili, Samsudin (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sigit, Soehardi (2003). *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Lukman Offset,.
- Sinambela, Poltak (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subana, M, Sudrajat (2005). *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: CV Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Susilana, Rudi dan Cepi Riyana (2008). *Media Pembelajaran*. Bandung: CV Wacana Prima.
- Yunanda, M (2009). *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka.

B. JURNAL

- Arthur, Riyan. (2018). *Evaluasi Program Diklat Karya Tulis Ilmiah untuk Widyaiswara Pusbangtendik Kemdikbud*. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Volume 22, No 1, Hal. 35-48.
- Edison Siregar. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*. Jakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Kristen Indonesia.

- Kaye Alvarez, Eduardo Salas, dan Christina M. Garofano. (2004). An Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness. Hal. 386-387.
- Motlokoa, Mamofokeng Eliza. (2018). *The Impact of Training on Employees' Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho*. International Journal of Human Resource Studies. Vol. 8, No. 2.
- S. Sasidaran. (2018). *Impact of Training on Employee Performance: A Case Study of Private Organization in Sri Lanka*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). Page 13-21.
- Sumual, Moreen Zedko Isaura. Ali, Mohammad. (2017). *Evaluation of Primary School Teachers' Pedagogical Competence in Implementing Curriculum*. Journal of Education and Learning. Vol. 11 (3) pp. 343-350.
- Tahir, Neelam. (2014). *The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. Vol. 4, No. 4.

C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional.
- Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974 tentang Pelaksanaan Keputusan Presiden Nomor 34 Tahun 1972 Presiden Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa.

D. DOKUMEN

- Program Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Pemeriksa Ahli Pertama, Badan Diklat PKN BPK RI, 2019.