

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Analisis faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pemanfaatan hasil penilaian kompetensi JFP dalam bidang:

- a. Proses kenaikan jenjang jabatan fungsional

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) telah memanfaatkan hasil penilaian kompetensi dalam proses kenaikan jenjang jabatan fungsional pemeriksa. Ada beberapa faktor penting yang mendukung keberhasilan implementasi kenaikan jabatan berdasarkan hasil kompetensi, yaitu:

- 1) Dukungan pimpinan, memiliki peran yang sangat signifikan dalam proses kenaikan jenjang jabatan. Pejabat pimpinan tinggi di BPK tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga berperan aktif dalam memberikan motivasi dan memastikan bahwa proses penilaian berjalan transparan serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- 2) Pedoman dan peraturan, Kelegkapan pedoman dan peraturan yang jelas serta terperinci sangat krusial untuk menjaga keadilan dalam proses penilaian dan kenaikan jabatan. Aturan-aturan ini telah diharmonisasikan dengan kebijakan nasional, sehingga proses sertifikasi dan kenaikan jabatan di BPK tidak hanya sesuai dengan regulasi internal, tetapi juga sejalan dengan standar profesional yang berlaku secara luas.
- 3) Kesiapan sarana dan prasarana, BPK telah memiliki lembaga penyelenggara penilaian kompetensi secara mandiri, yang berfungsi untuk menyelenggarakan penilaian kompetensi secara internal. Sarana dan prasarana yang memadai juga mencakup teknologi penilaian yang terintegrasi, yang memungkinkan proses penilaian dilakukan secara objektif dan efisien.

Namun demikian, terdapat beberapa faktor penghambat yang perlu diatasi agar pemanfaatan hasil penilaian kompetensi untuk kenaikan jenjang jabatan dapat berjalan secara optimal. Faktor-faktor penghambat tersebut antara lain:

- 1) Intervensi politik organisasi, Masih terdapat intervensi dari berbagai pihak internal BPK dalam proses kenaikan jabatan fungsional pemeriksa khususnya terkait penempatan terhadap formasi dan satuan kerja yang strategis.
- 2) Transparansi hasil penilaian, Hasil penilaian kompetensi di BPK diklasifikasikan sebagai dokumen dengan status rahasia terbatas, sehingga hanya pihak-pihak tertentu yang memiliki akses terhadap informasi tersebut. Ketidaktransparanan ini dapat menciptakan persepsi negatif dan memunculkan spekulasi bahwa hasil penilaian tidak sepenuhnya objektif.

b. Proses pengembangan kompetensi JFP

Hasil penilaian kompetensi dapat digunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan pegawai, khususnya dalam Jabatan fungsional Pemeriksa. Dalam laporan penilaian kompetensi, terdapat rekomendasi yang menyarankan pelaksanaan program pengembangan kompetensi guna meningkatkan pengetahuan pegawai. Terdapat beberapa faktor yang mendukung upaya pengembangan kompetensi JFP di BPK, antara lain:

- 1) Sarana dan prasarana diklat, BPK telah memiliki lembaga atau Badan diklat yang berfungsi secara mandiri dan sudah terakreditasi oleh pihak berwenang. Selain itu BPK memiliki empat Balai Diklat yang tersebar di berbagai wilayah. Sehingga memudahkan akses pegawai di seluruh Kantor perwakilan untuk mengikuti diklat tanpa terkendala jarak.
- 2) Pedoman dan Peraturan, BPK juga memiliki pedoman dan peraturan yang jelas untuk melaksanakan pengembangan kompetensi pegawai. Pedoman ini mencakup mekanisme, tahapan dan kriteria yang harus

dipenuhi. Keberadaan pedoman ini memastikan bahwa setiap pegawai mengikuti program pengembangan secara terstruktur dan terukur.

Namun demikian, terdapat beberapa faktor penghambat yang perlu diatasi agar pemanfaatan hasil penilaian kompetensi untuk pengembangan kompetensi JFP dapat berjalan secara optimal. Faktor-faktor penghambat tersebut antara lain:

- 1) Kurangnya pemahaman pegawai terhadap Laporan kompetensi, Terdapat sejumlah pegawai masih belum sepenuhnya memahami isi dan makna dari laporan penilaian kompetensi, khususnya mengenai dinamika kompetensi mereka. Hal ini menyebabkan pegawai sering kali tidak menyusun rencana aktivitas individu sebagai tindak lanjut dari hasil penilaian kompetensi tersebut.
- 2) Kalender diklat belum terintegrasi dengan rencana pengembangan individu yang disusun oleh pegawai sering kali tidak terhubung atau terintegrasi dengan kalender diklat yang telah dikeluarkan oleh Badan Diklat BPK. Hal ini menciptakan kesenjangan antara kebutuhan pengembangan individu dan program pelatihan yang disediakan oleh lembaga.

2. Strategi pemanfaatan hasil penilaian kompetensi

Strategi yang selama ini dilaksanakan oleh Biro SDM BPK adalah sosialisasi bidang kepegawaian yang rutin dilaksanakan setiap bulan. Sosialisasi ini bertujuan untuk menjelaskan tentang mekanisme dan prosedur kenaikan jenjang jabatan fungsional sesuai hasil penilaian kompetensi kegiatan ini melibatkan pimpinan satuan kerja seluruh pegawai

B. Saran

Berdasarkan analisis Penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran yang dapat dilakukan oleh para pemangku kebijakan di BPK RI adalah sebagai berikut:

1. Proses kenaikan jenjang jabatan fungsional

Untuk mengatasi dan mengantisipasi hambatan dalam pemanfaatan hasil penilaian kompetensi dalam kenaikan jenjang jabatan fungsional pemeriksa, peneliti menyarankan perlu dilakukan langkah-langkah berikut:

a. Transparansi Proses Penilaian

Meningkatkan transparansi dalam proses penilaian kompetensi dengan menyampaikan secara jelas kriteria, metodologi, dan hasil penilaian kepada semua pihak terkait. Hal ini termasuk menjelaskan bagaimana hasil penilaian akan digunakan dalam keputusan kenaikan jabatan dan memastikan bahwa informasi tersebut dapat diakses oleh pihak-pihak yang berwenang. Transparansi ini akan membantu meminimalisir kecurigaan dan memastikan bahwa keputusan yang diambil berdasarkan hasil penilaian kompetensi adalah adil dan objektif.

b. Komunikasi dan Sosialisasi

Mengadakan sosialisasi rutin mengenai prosedur penilaian kompetensi dan kenaikan jenjang jabatan kepada seluruh pegawai dan pimpinan satuan kerja. Sosialisasi ini harus mencakup bagaimana proses penilaian dilakukan, kriteria yang digunakan, serta mekanisme untuk mengajukan keberatan atau klarifikasi jika diperlukan.

2. Proses pengembangan kompetensi JFP

Untuk mengatasi dan mengantisipasi hambatan dalam pemanfaatan hasil penilaian kompetensi untuk pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Pemeriksa (JFP), peneliti menyarankan langkah-langkah berikut:

a. Memberikan Proses Feedback kepada pegawai:

Menyediakan proses feedback yang konstruktif kepada para peserta yang telah mengikuti penilaian kompetensi, baik bagi mereka yang

memenuhi syarat maupun yang belum memenuhi syarat. Feedback ini harus mencakup analisis mendalam mengenai kekuatan dan area yang perlu diperbaiki, serta rekomendasi untuk pengembangan selanjutnya. Dengan memberikan umpan balik yang jelas dan terperinci, peserta akan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang hasil penilaian mereka dan pentingnya menyusun rencana kegiatan pengembangan individu.

b. Mengintegrasikan rencana Pengembangan kompetensi

Mengintegrasikan hasil penilaian kompetensi dengan rencana pengembangan individu yang telah disusun oleh pegawai serta rencana diklat yang disusun oleh Balai Diklat. Proses integrasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai sesuai dengan hasil penilaian kompetensi dan dapat disesuaikan dengan jadwal diklat yang tersedia.

Dalam konteks penelitian yang dapat dilakukan di masa mendatang, disarankan untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai dampak dari upaya pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan terhadap peningkatan kompetensi para pejabat fungsional. Fokus penelitian ini sebaiknya diarahkan pada evaluasi program pengembangan kompetensi, terutama bagi peserta penilaian kompetensi yang belum memenuhi syarat. Penelitian ini penting untuk memahami sejauh mana program pengembangan yang diterapkan mampu meningkatkan kompetensi mereka dan bagaimana program tersebut dapat dioptimalkan agar lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku dan Tesis:

- Abdurrahman, Fathoni. (2006). *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Adiawaty, S. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Unggul Melalui Assessment Center*. Proceeding SENDI_U. Diunduh dari <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/4278>
- Aiken, Lewis R. (1997). *Psychological Testing and Assessment*. Boston: Allyn.
- Alvin, Lum. (2005). *Assessment Center- Simulator for Organisation Talent*, Singapore: Eazi Printing PTE LTd.
- Ana Fitriani, & Pratiwi Halik. (2023). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Manajerial Melalui Penilaian Kompetensi Pada Jabatan Fungsional Tertentu Provinsi Sulawesi Selatan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 318–326. DOI: 10.56799/peshum.v2i2.1395
- Anderson. (2003). "Critical Thinking Across the Disciplines". Makalah pada Faculty Development Seminar in New York City College of Technology, New York.
- Andrews, Kenneth, R. (1985). *Konsep Strategi Perusahaan*. Surabaya: Erlangga
- Andry Prasetya Permana. (2023). Implementasi Kebijakan Dan Sistem Merit Pada Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Bangka Selatan. *Responsive*. DOI:10.24198/responsive.v6i1. 42811
- Anggara, S., & Sumantri, I. (2016). *Administrasi Pembangunan Teori dan Praktik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ardana et al. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Bavarian Vivaldi. (2020). Pengaruh Metode Assessment Center Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pt Bank Tabungan Negara (Persero)

- Tbk Kantor Pusat. Jurnal Administrasi Profesional. Jakarta. DOI: 10.32722/jap.v1i02.3662
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P., Quinn Mills, D. and Walton, R. (1984) Managing Human Assets. New York: The Free Press
- Bernardin, O., & Russell, D. (2016). Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Boulter, Dalziel & Hill. (1999). The Art of HRD: People and Competences- The Route to Competitive Advantage (Volume 4). London: Kogan Page.
- Boyatzis, R. E. (1982). The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: John Wiley.
- Bray, D. W. (1982). The assessment center and the study of lives. American Psychologist, 37(2), 180–189. DOI: 10.1037/0003-066X.37.2.180
- Brewer, G. A., Kellough, J. E., & Rainey, H. G. (2022). The Importance of Merit Principles for Civil Service Systems: Evidence from the U.S. Federal Sector. Review of Public Personnel Administration, 42(4), 686–708. DOI: 10.1177/0734371X211026008
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo. (2003). Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Cascio, Wayne F. & Herman Anguinis. (2005). Applied Psychology in Human Resource Management (6th edition). Pearson Education, Inc: New Jersey, USA.
- Chandler, A. D. (1962). Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise. MIT Press.
- Dahlström, C., Lapuente, V., & Teorell, J. (2012). The Merit of Meritocratization: Politics, Bureaucracy, and the Institutional Deterrents of Corruption. Political Research Quarterly, 65(3), 656–668. DOI: 10.1177/1065912911408109
- Daniarsyah, D. (2017). Penerapan Sistem Merit dalam Rekrutmen Terbuka Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi ASN (Suatu Pemikiran Kritis Analisis). Jurnal Manajemen Kepegawaian. Diunduh dari <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/43/14>

- Daryanto, A. (2007). Merit System Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Kebijakan dan Manajemen PNS IV, 1–13. Diunduh dari <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/13/40>
- Denny Kuswara. (2023). Implementasi Manajemen PNS Berbasis Sistem Merit Dalam Penempatan Jabatan Struktural Pegawai Di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Cakrawala. DOI: 10.52851/cakrawala.v6i1.241
- Dessler, G. (2000). Human Resource Management (8th edition). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dessler, G. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo.
- Douglas, W. B. (1982). The Assessment Center and The Study Of Life. American Psychology.
- DuBrin, Andrew J. (2005). Essentials of Management (9th edition). USA: South Western Cengage Learning.
- Eka Pangestuti. (2019). Analisis Pemanfaatan Hasil Talent Pool Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Evans, P., & Rauch, J. E. (1999). Bureaucracy and Growth: A Cross-National Analysis of the Effects of “Weberian” State Structures on Economic Growth. American Sociological Review, 64(5), 748–765. DOI: 10.2307/2657374
- George, C. T., & Deborah, E. R. (2006). Assessment Centers in Human Resource Management: Strategies for Prediction, Diagnosis, and Development. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gofur Ahmad. (2015). *Arsitektur Assessment Center*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Gomez-Mejia, Balkin, Cardy. (2001). Managing Human Resources, International Edition. Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Gonczi, A., Hager, P. & Athanasou, J. (1993) *A Guide to the Development of Competency-based Assessment Strategies for the Professions*, Research Paper AGPS, Canberra.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being.

Journal of Vocational Behavior, 31(2), 200–215. DOI: 10.1016/0001-8791(87)90057-1

Handoko T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.

Handoko, T Hani. (2000). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi 1. Yogyakarta: BPPE.

Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.

Hasto Joko Nur Utomo & Meilan Sugiarto. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.

Hiram.S. Phillips. (1986). Development Administration and the Alliance of Progress. *International Review of the Administrative Science*, Vol. XXIX, 1968.

I Made Mahadi Sanatana. (2023). Peran Assessment Center Dalam Mencari Talenta Untuk Mewujudkan Agilitas Birokrasi Melalui Penerapan Manajemen Talenta. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*. DOI: <https://doi.org/10.47532/jic.v6i1.797>

Irawan, Soehartono. (1995). *Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu sosial lainnya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

J. salusu, (1996). *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*, Jakarta: Grasindo,

John L. Coleman. (1987). *Police Assessment Testing: An Assessment Center Handbook for Law Enforcement Personnel*. C.C. Thomas.

Kaelan. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Interdisipliner*. Jogjakarta: Paradigma

Kellough, Richard D. (1996). *Understanding Children s Art*. New York: Macmillan Publishing.

Kristiadi, J. B. (1996). *Administrasi dan Manajemen Pembangunan*. LAN, Jakarta.

- Lina Marlina Effendi. (2023). Analisis Program Pengembangan Kompetensi PNS Untuk Meningkatkan Kinerja Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sumedang. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v11i1.3247>
- Mardalis (2008). Metode Penelitian “Suatu Pendekatan Proposal, Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McCourt, W. (2007). Development Economics and Public Policy. University of Manchester. Diunduh dari https://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/depp/depp_wp20.pdf
- McNamee, S. J., & Miller, R. K. (2009). *The Meritocracy Myth* (2nd ed.). Rowman & Littlefield.
- Middlemist, R. D., Michael, Greer, Charles R. (1983). *Personal Management: Jobs, People, and Logic*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Mitrani, A., Daziel, M., & Fitt, D. (1992). *Competency-Based Human Resource Management: Value-Driven Strategies for Recruitment, Development, and Compensation*. London: Kogan Page Limited.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi. Cetakan kedua). PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Moekijat. (1991). *Motivasi dan Pengembangan Management*. Bandung: Alumni.
- Moleong, L.J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moleong, Lexy.J (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mondy, R. Wayne & Robert M. Noe. (2005). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Muhadjir, Noeng. (1996). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin

- Mustopadidjaja, AR. (1992). *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Penerbit LAN.
- Nasution, S (1988). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Nasution. (2023). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nurezqi. (2022). Analisis Peran Penilaian Kompetensi Dalam Proses Pengembangan Karir PNS, Terutama Promosi Dan Mutasi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Pejabat Administrasi di Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal BRIN*.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press.
- Prihadi, Syaiful F. (2004). *Assessment Center: Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (1999). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (Edisi ke-5)*. Jakarta: Erlangga.
- Rosen, B. (1975). *The Merit System in the United States Civil Service — A Monograph*. Washington, D.C.: Committee on Post Office and Civil Service, House of Representatives, Government Printing Office.
- Sabaruddin, Abdul (2021). Pelaksanaan Promosi Jabatan Berdasarkan Merit System Di Kabupaten Kolaka Dan Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. *PUBLIK.Gorontalo*. DOI: 10.37606/publik.v8i2.248
- Sanusi, Ahmad. (2021). Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Di Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. DOI: 10.30641/kebijakan.2021.V15.431-446
- Shermon, Ganesh. (2004). *Competency Based HRM, A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment, and Development Centres*. Bangalore: Tata McGraw-Hill.
- Siagian, Sondang. (2007). *Fungsi-Fungsi Manajerial Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sihotang, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan I)*. Jakarta: PT. Pradenya paramitha.
- Simamora, Henry. (2005). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang. (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Stahl, O. G. (1971). *Public Personnel Administration*. New York: Harper & Row.
- Steiner, George, A. Miner, John, B. (1988). *Kebijakan dan Strategi Manajemen Ed. 2 (Ke-2)*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swerdlow, I. (1975). *The Public Administration of Economic Development*. New York: Praeger Publishers.
- Thornton, G. C. III, & Rupp, D. E. (2006). *Assessment Centers in Human Resource Management: Strategies for Prediction, Diagnosis, and Development*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Tjokroamidjojo, Bintoro. (1995). *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Triton P.B. (2011). *Manajemen strategis : terapan perusahaan dan bisnis*. Jakarta: Oryza.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi ke-7)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Waldron & Joines. (1994). *Introduction to Assessment Center, Workshop Modul for IPMAAC Conference on Public Personnel Assessment*.
- Weidner, E. W. (1962). *Development Administration: A New Focus for Research*. In: F. Heady & S. L. Stokes (Eds), *Papers in Comparative Public Administration*. Ann Arbor: University of Michigan.
- Werther, William and Keith Davis. (1996). *Human Resources and Personnel Management (5th edition)*. McGraw-Hill.
- Woodruffe, C. (1992). *What is Meant by a Competency*. In R. Boam & P. Sparrow (Eds.), *Designing and Achieving Competency*.

Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research From Start to Finish*. New York: The Guilford Press.

Young, M. (1958). The Rise of the Meritocracy 1870-2033. *British Sociology*.

Referensi Peraturan:

Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia. (2019). Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Badan Pemeriksa Keuangan (2019). Peraturan BPK Nomor 1 Tahun 2019 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana BPK.

Badan Pemeriksa Keuangan (2021). Peraturan Sekretaris Jenderal BPK Nomor 15 Tahun 2021 tentang Mekanisme Sertifikasi JFP.

Badan Pemeriksa Keuangan (2022). Peraturan Sekretaris Jenderal BPK Nomor 46 Tahun 2022 tentang Kamus Kompetensi Teknis JFP.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2017). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2023). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional.

Pemerintah Indonesia. (2006). Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan.

Pemerintah Indonesia. (2020). Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pemerintah Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN.