

Evaluasi Tugas Belajar Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Kota Bengkulu

Evaluation of Study Assignment in Improving Civil Servant Competence in Bengkulu City

Aulia Putri ¹; Yusuarsono ²; Yanuar Rikardo ³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ Auliaputri@gmail.com

How to Cite :

Putri, A., Yusuarsono., Rikardo , Y. (2026). Evaluasi Tugas Belajar Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Kota Bengkulu. Journal of Law, Social Science, and Management Review. 2(4).

ARTICLE HISTORY

Received [06 Juli 2026]

Revised [15 Agustus 2026]

Accepted [19 Agustus 2026]

KEYWORDS

Learning Assignments; Civil Service Competencies; Kirkpatrick Evaluation; Bengkulu City; Civil Service Development.

**This is an open access article
under the CC-BY-SA license**

ABSTRAK

Penelitian ini membahas evaluasi tugas belajar dalam meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bengkulu. Permasalahan penelitian muncul karena program tugas belajar telah dilaksanakan, tetapi masih ditemukan kendala administratif, perizinan, keterbatasan anggaran, serta belum optimalnya pemanfaatan hasil pembelajaran di lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pelaksanaan tugas belajar dalam meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui empat level evaluasi, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan informan kunci dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu serta informan pokok dari peserta tugas belajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program tugas belajar mendapat tanggapan positif karena membantu pegawai meningkatkan pendidikan, wawasan, dan pengembangan karier. Pada level pembelajaran, peserta mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan teknis, kedisiplinan, dan sikap kerja. Pada level perilaku, peserta menjadi lebih percaya diri, komunikatif, kooperatif, dan lebih berani mengambil keputusan. Pada level hasil, tugas belajar mendorong inovasi sederhana dan produktivitas kerja, meskipun penerapannya masih menghadapi hambatan budaya kerja, sistem birokrasi yang kaku, dan kurangnya dukungan lingkungan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa tugas belajar bermanfaat bagi pengembangan kompetensi aparatur, tetapi memerlukan tindak lanjut, monitoring, dan penempatan yang sesuai.

ABSTRACT

This study discusses the evaluation of study assignment programs in improving the competence of civil servants in Bengkulu City. The research problem arises because the program has been implemented, but administrative obstacles, licensing issues, budget limitations, and the less optimal use of learning outcomes in the workplace are still found. The purpose of this study is to evaluate the implementation of study assignments in improving civil servant competence through four evaluation levels, namely reaction, learning, behavior, and results. This research used a descriptive qualitative approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation involving key informants from the Personnel and Human Resources Development Agency of Bengkulu City and main informants who had participated in study assignments. The findings show that the study assignment program received positive responses because it helped employees improve their education, insight, and career development. At the learning level, participants experienced improvements in knowledge, technical skills, discipline, and work attitudes. At the behavior level, participants became more confident, communicative, cooperative, and more courageous in making decisions. At the results level, the program encouraged simple innovation and work productivity, although its

implementation still faced obstacles such as work culture, rigid bureaucracy, and limited workplace support. This study indicates that study assignments are useful for developing apparatus competence, but they require follow-up, monitoring, and appropriate job placement.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompleks, berbagai sektor kehidupan mengalami perubahan yang pesat, termasuk dalam bidang pemerintahan. Revolusi industri 4.0 dan transformasi digital membawa perubahan penting dalam sistem administrasi publik, sehingga aparatur negara dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme. Organisasi pemerintahan yang adaptif dan inovatif menjadi kunci dalam menghadapi tantangan global, terutama dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi pemerintahan. Tuntutan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil semakin tinggi, sehingga pemerintah perlu memastikan aparatur memiliki keterampilan, pengetahuan, dan profesionalisme yang memadai agar mampu memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien (Noe et al., 2021). Salah satu strategi peningkatan kompetensi aparatur adalah tugas belajar, yaitu kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi. Pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan bertujuan untuk mengurangi kesenjangan antara standar kompetensi atau persyaratan jabatan dengan kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang akan mengisi jabatan. Kebijakan ini juga diarahkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga yang memiliki keahlian tertentu dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi, pengembangan organisasi, peningkatan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian profesional Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari pengembangan karier.

Kebijakan tugas belajar didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui jalur pendidikan. Program tersebut harus dilaksanakan secara selektif, objektif, efisien, akuntabel, transparan, serta mempertimbangkan kemampuan keuangan negara. Berdasarkan data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu tahun 2025, jumlah pegawai pada kantor tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu

No	Nama Bidang	Jumlah
1	Bidang Sekretariat	13 Orang
2	Bidang Mutasi	11 Orang
3	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi dan Disiplin	13 Orang
4	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur	7 Orang
5	Pegawai Tidak Tetap	14 Orang
	Jumlah	58 Orang

Sumber: Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu, 2025.

Pada tahun 2024 terdapat sebanyak 48 Pegawai Negeri Sipil Kota Bengkulu yang telah mengikuti tugas belajar. Data tersebut memperlihatkan bahwa program tugas belajar sudah berjalan dan diikuti oleh pegawai dari berbagai jenjang pendidikan sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Pegawai Kota Bengkulu yang Mengikuti Tugas Belajar

No	Pendidikan	Jumlah	Lama Pendidikan
1	DIII	1	2 Tahun
2	S1	22	1-2 Tahun
3	S2	18	1-2 Tahun
4	S3	1	2 Tahun
5	Profesi	6	1-2 Tahun
	Jumlah	48	

Sumber: Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu, 2025.

Meskipun program ini telah berjalan, masih ditemukan fenomena dalam pelaksanaannya, seperti kendala administratif, perizinan, keterbatasan anggaran, serta belum adanya kajian yang secara khusus mengevaluasi efektivitas tugas belajar dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kontribusinya terhadap organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengkaji bagaimana evaluasi tugas belajar dalam meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bengkulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi tugas belajar dalam meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bengkulu.

LANDASAN TEORI

Evaluasi Program

Evaluasi merupakan proses penilaian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu program telah berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi tidak hanya digunakan untuk melihat keberhasilan program, tetapi juga untuk menemukan hambatan, kelemahan, serta aspek yang perlu diperbaiki. Dalam konteks organisasi pemerintahan, evaluasi berperan penting sebagai dasar pengambilan keputusan agar program yang dijalankan dapat memberi manfaat bagi pegawai maupun instansi.

Evaluasi program tugas belajar diperlukan untuk menilai apakah program tersebut benar-benar mampu meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Melalui evaluasi, instansi dapat mengetahui apakah tugas belajar telah memberikan dampak terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, serta kontribusi pegawai setelah kembali ke lingkungan kerja.

Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil

Tugas belajar merupakan salah satu bentuk pengembangan kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil melalui jalur pendidikan. Program ini diberikan kepada PNS untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi agar memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tugas belajar juga menjadi bagian dari pengembangan karier aparatur karena pendidikan yang ditempuh diharapkan dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai.

Dalam pelaksanaannya, tugas belajar tidak hanya berorientasi pada peningkatan ijazah atau kualifikasi pendidikan, tetapi juga pada kemampuan pegawai dalam menerapkan ilmu yang diperoleh. Oleh karena itu, keberhasilan tugas belajar dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mampu membawa perubahan positif dalam pekerjaan, baik dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi, pengambilan keputusan, maupun produktivitas kerja.

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh aparatur dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, serta perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. PNS yang memiliki kompetensi baik diharapkan mampu bekerja lebih profesional, adaptif, dan bertanggung jawab.

Kompetensi PNS terdiri atas tiga aspek utama, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Kompetensi teknis berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam bidang pekerjaan sesuai pendidikan dan pelatihan. Kompetensi manajerial berkaitan dengan kemampuan memimpin, mengambil keputusan, bekerja sama, dan mengelola pekerjaan. Kompetensi sosial kultural berkaitan dengan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang beragam serta membangun hubungan kerja yang baik.

Model Evaluasi Kirkpatrick

Penelitian ini menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick yang terdiri atas empat level, yaitu *reaction*, *learning*, *behavior*, dan *result*. Model ini digunakan karena mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai keberhasilan program tugas belajar, mulai dari tanggapan peserta sampai dampak akhir bagi instansi.

Level pertama adalah *reaction*, yaitu penilaian terhadap tanggapan atau kepuasan peserta terhadap program tugas belajar. Pada tahap ini dilihat bagaimana peserta menilai manfaat, pelayanan, dan ketertarikan mereka terhadap program yang diikuti. Level kedua adalah *learning*, yaitu penilaian terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta setelah mengikuti tugas belajar. Level ketiga adalah *behavior*, yaitu penilaian terhadap perubahan perilaku kerja setelah peserta kembali ke instansi. Level keempat adalah *result*, yaitu penilaian terhadap dampak tugas belajar bagi organisasi, seperti peningkatan kinerja, produktivitas, inovasi, dan kontribusi pegawai terhadap unit kerja.

Kerangka Pemikiran

Program tugas belajar diberikan sebagai upaya meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai kendala, seperti proses administrasi, perizinan, keterbatasan anggaran, serta belum optimalnya evaluasi terhadap hasil tugas belajar. Oleh karena itu, evaluasi diperlukan untuk mengetahui apakah program tugas belajar sudah berjalan sesuai tujuan dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi pegawai.

Melalui Model Evaluasi Kirkpatrick, tugas belajar dapat dinilai dari empat aspek utama, yaitu reaksi peserta, peningkatan pembelajaran, perubahan perilaku kerja, dan hasil yang diberikan kepada instansi. Keempat aspek tersebut menjadi dasar untuk melihat keberhasilan program tugas belajar dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami makna yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan melalui pengumpulan data dari partisipan, analisis data induktif, dan penafsiran makna data (Sugiyono, 2007). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berupaya memperoleh gambaran mendalam mengenai evaluasi tugas belajar dalam meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bengkulu.

Fokus penelitian ini adalah evaluasi tugas belajar dengan menggunakan Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model yang meliputi reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Informan penelitian terdiri dari informan kunci dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu serta informan pokok dari peserta tugas belajar. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih individu yang dianggap memiliki informasi relevan dan mendalam mengenai topik penelitian (Creswell, 2016).

Informan kunci dalam penelitian ini meliputi Ruston Keme Adedo, SE., Marlianti, SE., dan Desi Anggraini, SE. Informan pokok meliputi Dwi Lestari, SKM., Suwesti Puji Lestari, S.Si., dan Emy Heriyanto, SE. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana model analisis data kualitatif Miles dan Huberman (1994).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi tugas belajar dalam meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bengkulu dapat dilihat melalui empat level evaluasi Kirkpatrick. Pada level reaksi, pelaksanaan tugas belajar mendapat tanggapan positif dari informan kunci dan peserta. Tugas belajar dipandang sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi aparatur. Pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu menyatakan bahwa pelayanan tugas belajar dilakukan melalui penerbitan surat keputusan tugas belajar bagi pegawai yang memenuhi persyaratan. Peserta juga merasa terbantu karena tugas belajar memberi kesempatan untuk meningkatkan pendidikan, wawasan, dan pengembangan karier.

Pada level pembelajaran, tugas belajar memberi dampak positif terhadap peningkatan kompetensi kinerja. Pegawai yang telah menyelesaikan tugas belajar umumnya menunjukkan peningkatan kemampuan analitis, penguasaan substansi kerja, penggunaan teknologi, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Peserta menyampaikan bahwa pengalaman perkuliahan membuka wawasan, mempertemukan mereka dengan lingkungan akademik, serta mendorong munculnya gagasan baru yang dapat dibawa kembali ke tempat kerja.

Selain peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tugas belajar juga berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Sebagian peserta menjadi lebih mampu mengatur waktu, menjaga kehadiran, menyusun prioritas kerja, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kebiasaan mengikuti tenggat akademik selama masa studi terbawa ke lingkungan kerja. Akan tetapi, perubahan kedisiplinan tidak selalu terjadi secara instan karena sebagian pegawai masih memerlukan waktu untuk beradaptasi kembali dengan ritme kerja birokrasi.

Pada level perilaku, hasil penelitian menunjukkan adanya perubahan dalam cara pegawai berkomunikasi, bekerja sama, dan mengambil keputusan. Peserta tugas belajar menjadi lebih percaya diri dalam menyampaikan pendapat, lebih terbuka terhadap kerja sama tim, serta lebih berani mengambil keputusan kecil secara mandiri. Perubahan ini memperlihatkan bahwa tugas belajar tidak

hanya meningkatkan aspek pengetahuan, tetapi juga membentuk sikap dan perilaku profesional di tempat kerja.

Pada level hasil, tugas belajar mendorong penerapan inovasi dan peningkatan produktivitas unit kerja, meskipun bentuknya berbeda pada tiap peserta. Beberapa pegawai mulai mengusulkan penggunaan aplikasi administrasi, penyederhanaan prosedur kerja, digitalisasi data pegawai, dan penyusunan sistem kerja yang lebih efisien. Peserta juga menjadi lebih terstruktur dalam menyusun laporan, lebih aktif berdiskusi, dan lebih terbiasa membuat rencana kerja mingguan. Namun, tidak semua inovasi dapat langsung diterapkan karena masih harus menyesuaikan dengan kondisi unit kerja, persetujuan pimpinan, dan budaya organisasi yang berlaku.

Tantangan utama dalam pelaksanaan tugas belajar adalah menyelaraskan hasil pembelajaran dengan sistem kerja atau budaya instansi. Beberapa informan menyampaikan bahwa pegawai kembali dengan semangat dan ide baru, tetapi penerapannya terhambat oleh birokrasi yang kaku, pola kerja lama, kurangnya ruang untuk menerapkan inovasi, dan belum kuatnya dukungan dari lingkungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan tugas belajar tidak cukup hanya dilihat dari peningkatan pendidikan, tetapi juga perlu ditindaklanjuti melalui penempatan, pendampingan, dan monitoring pasca pendidikan.

Pembahasan

Hasil penelitian pada level reaksi menunjukkan bahwa peserta memiliki kepuasan dan ketertarikan yang cukup tinggi terhadap program tugas belajar. Program ini dinilai membantu pegawai meningkatkan kapasitas diri dan membuka peluang pengembangan karier. Temuan ini sejalan dengan model Kirkpatrick yang menempatkan reaksi peserta sebagai tahap awal untuk melihat penerimaan peserta terhadap program yang diikuti. Pada level pembelajaran, tugas belajar terbukti memberi kontribusi terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan teknis, kedisiplinan, dan sikap kerja. Peningkatan kompetensi terlihat dari kemampuan pegawai dalam memahami substansi pekerjaan, menyusun dokumen, melakukan analisis, serta memanfaatkan teknologi. Namun, peningkatan kompetensi belum selalu berdampak langsung terhadap organisasi apabila tidak diikuti dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat. Pada level perilaku, peserta menunjukkan perubahan dalam komunikasi, kerja sama, dan pengambilan keputusan. Perubahan tersebut penting karena kompetensi aparatur tidak hanya diukur dari kemampuan akademik, tetapi juga dari kemampuan menerapkan ilmu dalam relasi kerja, koordinasi, dan tanggung jawab. Dukungan lingkungan kerja menjadi faktor yang memengaruhi konsistensi perubahan perilaku tersebut.

Pada level hasil, kontribusi tugas belajar terlihat melalui inovasi sederhana dan peningkatan produktivitas kerja. Walaupun belum semua peserta mampu menerapkan inovasi secara nyata, perubahan pola pikir, keberanian memberi masukan, dan kemampuan menyusun kerja yang lebih terencana menjadi bukti bahwa tugas belajar memberi nilai tambah bagi organisasi. Hambatan yang muncul menunjukkan perlunya sistem tindak lanjut setelah pegawai selesai tugas belajar agar kompetensi baru dapat digunakan sesuai kebutuhan instansi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai evaluasi tugas belajar dalam meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bengkulu, dapat disimpulkan bahwa program tugas belajar memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan kompetensi aparatur. Pada level reaksi, peserta dan pihak instansi memberikan tanggapan positif karena program ini mendukung peningkatan pendidikan, wawasan, dan pengembangan karier. Pada level pembelajaran, tugas belajar meningkatkan pengetahuan, keterampilan teknis, kedisiplinan, dan sikap kerja. Pada level perilaku, peserta menunjukkan perubahan dalam komunikasi, kerja sama, dan pengambilan keputusan. Pada level hasil, tugas belajar mendorong inovasi sederhana dan produktivitas kerja, meskipun penerapannya masih menghadapi hambatan berupa budaya organisasi yang belum adaptif, birokrasi yang kaku, dan kurangnya dukungan lingkungan kerja.

Saran

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu perlu melakukan monitoring dan evaluasi lanjutan terhadap pegawai yang telah menyelesaikan tugas belajar agar hasil pembelajaran dapat dimanfaatkan sesuai kebutuhan organisasi. Instansi juga perlu menyediakan ruang penerapan inovasi, program mentoring, serta pendampingan bagi pegawai yang kembali dari tugas belajar. Selain itu, analisis kebutuhan pendidikan perlu dilakukan secara berkala agar program tugas belajar selaras dengan kebutuhan jabatan, kebutuhan unit kerja, dan arah pengembangan sumber daya manusia aparatur.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyahril. (2020). Model Kirkpatrick dalam evaluasi program pelatihan kepemimpinan tingkat IV.
- Arikunto, S. (2004). Evaluasi program pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Creswell, J. W. (2016). Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djaali, & Pudji, M. (2004). Pengukuran dalam bidang pendidikan. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Fitriani, A. (2017). Implementasi kebijakan ketentuan pemberian izin belajar bagi Pegawai Negeri Sipil: Studi kasus Pemerintahan Kabupaten Sintang.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). Evaluating training programs: The four levels. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Kriyantono, R. (2006). Teknik praktis riset komunikasi. Jakarta: Kencana.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Moleong, L. J. (2006). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan. (2019). Riset kualitatif. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). Human resource management: Gaining a competitive advantage. New York: McGraw-Hill Education.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Scriven, M. (1967). The methodology of evaluation. In R. W. Tyler, R. M. Gagne, & M. Scriven (Eds.), Perspectives of curriculum evaluation. Chicago: Rand McNally.
- Sugiyono. (2007). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Widoyoko, E. P. (2010). Evaluasi program pembelajaran. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.