



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 6556-6565

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan Nonklasikal Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Hinrawati<sup>1✉</sup>, Sulaeman Fattah<sup>2</sup>, Alam Tauhid Syukur<sup>3</sup>

Politeknik STIA LAN Makaassar

Email: [hinrawati9@gmail.com](mailto:hinrawati9@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Abstrak ditulis dalam Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia. Abstrak harus jelas, ringkas, dan deskriptif. Abstrak harus berdiri sendiri, artinya tidak ada kutipan dan gambar serta format persamaan dalam abstrak. Anggap saja sebagai iklan artikel Anda. Abstrak harus memberi tahu calon pembaca apa yang Anda lakukan dan menyoroti temuan utama. Abstrak ini harus memberikan latar belakang masalah yang singkat (sebaiknya 1-2 kalimat), tujuan penulisan/penelitian yang jelas, metode penelitian singkat, dan ringkasan singkat dari hasil / temuan, dan kesimpulan singkat. Hindari penggunaan jargon teknis dan singkatan yang tidak umum. Anda harus akurat, singkat, jelas dan spesifik. Gunakan kata-kata yang mencerminkan arti sebenarnya. Harap ikuti batasan kata (100 - 150 kata) ditulis dalam satu alinea jenis huruf Yu Gothic UI, ukuran 11, spasi 1. ut abjad. Pemenuhan kebutuhan akan sumber daya manusia yang unggul dapat diwujudkan melalui pengembangan kompetensi PNS yang diperlukan oleh aparatur sesuai dengan tugas dan fungsinya baik melalui pelatihan klasikal maupun nonklasikal sesuai dengan Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018. Namun, selama ini yang umum dikenal sebagai pengembangan kompetensi hanya melalui pelatihan klasikal, sementara pelatihan nonklasikal belum banyak diketahui oleh para pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan wawancara, telaah dokumen dan observasi terhadap 51 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal PNS tersebut. Hasil Analisis data interaktif yang dilakukan menunjukkan bahwa beberapa jenis pelatihan nonklasikal pernah dilakukan oleh PNS pada Badan Kepegawaian Daerah yaitu *coaching*, *mentoring*, *e-learning*, pembelajaran alam terbuka (*outbond*), patok banding (*benchmarking*), belajar mandiri (*self development*), komunitas belajar (*community of practices*), dan magang atau praktik kerja, namun yang dilaporkan sebagai

pengembangan kompetensi hanya pelatihan *coaching*, patong banding (*benchmarking*), dan Magang (praktik kerja). Hal tersebut disebabkan masih banyak PNS Badan Kepegawaian Daerah yang belum mengetahui jenis pelatihan nonklasikal.

Kata Kunci: *Pengembangan Kompetensi, Pelatihan Nonklasikal, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat*

#### Abstract

Fulfilling the need for superior human resources can be realized through developing civil servant competencies related to the knowledge, skills and behavior required by officials pertaining to their duties and functions, both through classical and non-classical training in accordance with Regulation of State Administrative Institution Number 10 of 2018. However, what is generally known so far as competency development is only through classical training, while non-classical training is not globally known by employees. This research aims to determine and analyze competency development through non-classical training for Civil Servants at the Regional Civil Service Agency of West Sulawesi Province. This research applied a descriptive qualitative research method with data collection techniques through interviews, document review and observation of 51 respondents who are civil servants at the Regional Civil Service Agency of West Sulawesi Province, to determine and analyze competency development through non-classical civil servant training. The results of the interactive data analysis that were conducted that several types of non-classical training have been carried out by civil servants at the Regional Civil Service Agency, namely coaching, mentoring, e-learning, outbound learning, benchmarking, self-development, community of practices, and internships or work practices, but what is reported as competency development is only coaching training, benchmarking, and internships or work practices. This is due to the big number of civil servants at the Regional Civil Service Agency still do not understand well about non-classical training types.

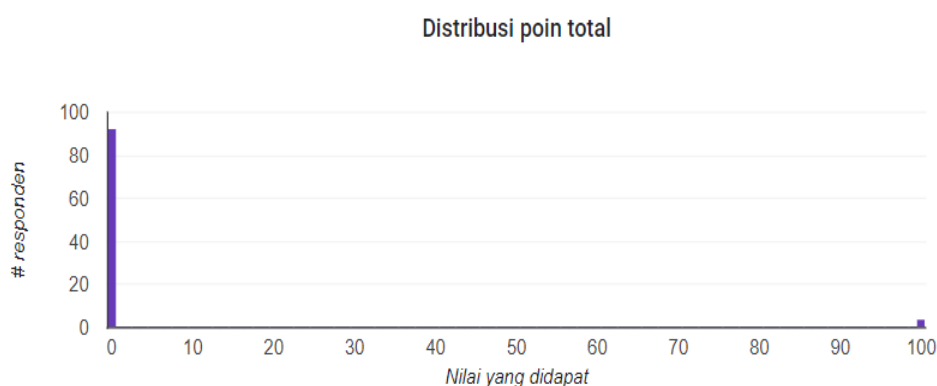
Keywords: *Competency Development, Nonclassical training, Regional Civil Service Agency of West Sulawesi Province.*

#### PENDAHULUANN

Pemerintahan saat ini dituntut mampu bergerak gesit dan lincah (*agile governance*) untuk mewujudkan birokrasi berkelas dunia. Dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menghadapi perubahan-perubahan yang dinamis dan persaingan yang ketat, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni untuk tetap berkarya mengembangkan dan mewujudkan tujuan organisasi. Template ini dirancang untuk membantu Penulis dalam mempersiapkan sebuah . Pemenuhan kebutuhan akan sumber daya manusia yang unggul dapat diwujudkan melalui pengembangan kompetensi PNS yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan oleh aparatur sesuai dengan tugas dan fungsinya. PerLAN Nomor 10 Tahun 2018 pasal 27

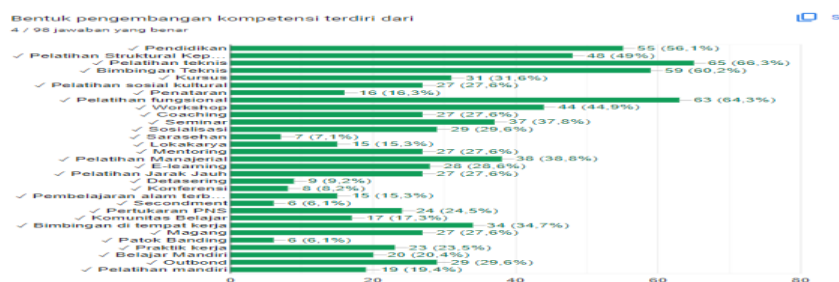
menyatakan bahwa bentuk pengembangan kompetensi PNS jenis pelatihan terdiri dari dua jalur yaitu pelatihan klasikal yang dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas; dan pelatihan nonklasikal yang dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.

Survei awal yang dilakukan oleh penulis tentang pengetahuan bentuk-bentuk pengembangan kompetensi kepada PNS lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan Peraturan LAN nomor 10 tahun 2018 menggambarkan beberapa hal sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Survei Pengetahuan tentang bentuk-bentuk pengembangan kompetensi

Dari diagram tersebut menunjukkan hanya 4,08% atau sejumlah empat orang PNS dari 98 jumlah responden yang mengisi survei mengetahui seluruh bentuk-bentuk pengembangan kompetensi baik pendidikan maupun pelatihan klasikal dan nonklasikal. Sejumlah 95,92% atau sejumlah 94 orang PNS yang mengisi survei belum mengetahui secara menyeluruh bentuk-bentuk pengembangan kompetensi baik pendidikan maupun pelatihan klasikal dan nonklasikal.



Gambar 2. Grafik responden survei pengetahuan tentang bentuk-bentuk pengembangan kompetensi

Pada grafik tersebut didapatkan data bahwa sebagian besar peserta survei hanya memilih pengembangan kompetensi bentuk pendidikan dan pelatihan klasikal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya pengetahuan PNS Provinsi Sulawesi Barat

tentang bentuk-bentuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal yang dapat dilaporkan pada IP ASN untuk memenuhi hak dua puluh jam pelajaran (JP) tiap tahunnya

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2018:6) penelitian kualitatif diartikan juga sebagai penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian ini dilakukan secara kualitatif agar dapat memperoleh petunjuk, keterangan serta penjelasan lengkap, akurat, objektif dan sistematis tentang bagaimana bentuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Sumber data dalam penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh Moleong (2018:157), terdiri dari :

1. Data primer yaitu data utama yang merujuk pada petunjuk, keterangan yang didapatkan langsung oleh peneliti dari responden yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal berupa kata-kata dan tindakan.
2. Data sekunder yaitu data pendukung yang berasal dari sejumlah sumber literatur yang menjadi data pendukung untuk melengkapi data penelitian seperti sumber tertulis dengan mengambil literasi; Foto, dan data statistik.

Arikunto (Lasiyono & Alam, 2024:50) mengemukakan bahwa instrumen penelitian adalah alat bantu atau sarana yang dapat diwujudkan dalam benda misalnya: Pedoman wawancara; Pedoman observasi; Pedoman telaah dokumen; dan Kamera.

Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Wawancara, yaitu percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih yang terdiri dari pewawancara yang memberikan pertanyaan wawancara dan terwawancara sebagai pihak yang diwawancarai (Moleong, 2018:186). Wawancara dilakukan antara peneliti dengan informan yang bertujuan untuk memperoleh informasi atau data sesuai tujuan penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat mulai dari Pelaksana, Fungsional Tertentu, Pengawas, Administrator, dan Pimpinan Tinggi Pratama sejumlah 51 orang.
2. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengamati

secara langsung subjek penelitian dan merekam peristiwa serta perilaku secara wajar, asli, tidak dibuat-buat, dan spontan dalam kurun waktu tertentu, sehingga diperoleh data secara cermat, mendalam, dan rinci (Lasiyono & Alam, 2024:69).

3. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data yang dapat memberikan informasi terhadap objek penelitian terutama dokumen yang berkaitan dengan fokus masalah yang diteliti, baik dokumen berupa catatan penting, peraturan perundang-undangan, naskah, foto-foto, manuskrip, dan dokumen lain yang dapat menunjang (Lasiyono & Alam, 2024:73).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan teori Miles dan Huberman (Lasiyono & Alam, 2024:76) yaitu:

1. Reduksi data. Data lapangan yang telah terkumpul, selanjutnya ditelaah, diringkas, dirangkum dan memilah sumber data yang penting, serta mengklasifikasikan data sesuai dengan keperluan penelitian. Peneliti membentuk kategori awal dari informasi tentang fenomena yang dikaji dengan pemisahan informasi menjadi bagian-bagian kecil secara rinci sesuai dengan tujuan penelitian. Di dalam setiap kategori, peneliti menemukan beberapa bahan atau sub kategori dan mencari data untuk membuat klasifikasi.
2. Penyajian data merupakan batasan suatu penyajian sebagai sekumpulan keterangan atau penjelasan terstruktur sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan melalui penyajian data yang rapi, terstruktur dan lengkap meliputi matrik, grafik, data dan bagan. Umumnya penyajian data kualitatif berbentuk teks yang bersifat naratif. Hal tersebut bertujuan untuk memudahkan memberikan pemahaman tentang fakta yang terjadi, dan merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan hal yang dipahami tersebut.
3. Penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dihasilkan masih bersifat sementara, dan akan direvisi jika ditemukan bukti-bukti yang valid yang mendukung tahap pengumpulan data setelahnya. Apabila ketetapan yang dikemukakan pada awal didukung oleh data-data yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang teruji.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil berpedoman pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang salah satunya melalui Pelatihan nonklasikal yang juga merupakan rujukan dalam melakukan penelitian. Adapun Pelatihan nonklasikal terdiri dari beberapa jenis pelatihan yaitu *Coaching*, *Mentoring*, *E-learning*, Pelatihan jarak jauh, Detasering, Pembelajaran alam terbuka, Patok banding, Pertukaran antara PNS dengan pegawai

swasta/Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah, Belajar Mandiri, Komunitas Belajar, Magang/praktik kerja, Jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal lainnya.

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan nonklasikal merupakan wujud dari implementasi manajemen sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh Liong (2023:4) yang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu ilmu atau seni yang memberikan teknik kepada organisasi dalam memperoleh, pengembangan pegawai, pemberdayaan sumber daya manusia, menilai, menata sumber daya manusia dengan jumlah, kualitas yang tepat, untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut data hasil wawancara ditemukan fakta bahwa dari 11 bentuk pelatihan nonklasikal yang terdapat dalam Peraturan LAN nomor 10 Tahun 2018, terdapat delapan jenis pelatihan nonklasikal yang pernah dilakukan oleh PNS pada Badan Kepegawaian Daerah yaitu:

1. *Coaching*. Pelaksanaan *coaching* dilakukan oleh sebagian besar pegawai Badan Kepegawaian Daerah baik pejabat struktural, fungsional maupun pelaksana. *Coaching* yang dilakukan adalah untuk meningkatkan kompetensi teknis, tidak terjadwal dan dilakukan saat menemui kendala dalam tugas sehari-hari. Biaya yang dikeluarkan saat *coaching* beragam ada yang berasal dari internal unit kerja jika pelaksanaannya dilakukan di luar instansi dan tidak berbayar atau gratis jika pelaksanaannya dilakukan dalam internal instansi. Terdapat beberapa pelatihan *coaching* yang ditemui saat wawancara dan tidak ditemukan pada riwayat diklat pada aplikasi SI ASN. Menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 38 tahun 2017 bahwa kompetensi teknis didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang spesifik terkait dengan bidang teknis jabatan yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan.
2. *Mentoring*. Dari hasil wawancara ditemukan fakta bahwa PNS yang baru bergabung di Badan Kepegawaian Daerah, baik yang berpindah dari instansi lain maupun CPNS yang terangkat dalam tiga tahun terakhir pernah mengikuti pelatihan mentoring secara gratis yang bertujuan agar mampu mengikuti pola kerja di BKD, dan tetap meminta bimbingan ke rekan kerja atau senior maupun pimpinan untuk peningkatan kompetensi dan kariernya. Hal tersebut sesuai dengan manfaat pengembangan kompetensi oleh Susanto (2023:181) Pengembangan kompetensi membantu individu dalam pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, membangun kepercayaan diri, meningkatkan kemampuan kerja, dan kemandirian, serta mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dan stres.

3. *E-learning*. Dalam laporan pengembangan kompetensi pada aplikasi SI ASN tidak ada pelatihan e-learning seperti yang dijelaskan dalam wawancara namun menunjukkan jenis pelatihan lain seperti Diklat teknis dan Pelatihan Dasar CPNS. Ini karena beberapa pelatihan dilakukan secara hybrid yang salah satu metode pelatihannya menggunakan metode e-learning. E-learning merupakan wujud dari pelatihan yang menurut Susanto (2023:181) memiliki fungsi memperbaiki kinerja pegawai, untuk persiapan promosi jabatan, mempersiapkan tenaga kerja pada tugas yang baru, membantu pegawai dalam pengambilan keputusan, meningkatkan kemampuan dalam bidang kerjanya untuk mengurangi stress kerja dan meningkatkan rasa percaya diri, serta untuk meningkatkan intelektual dalam menghadapi perubahan.
4. Pembelajaran alam terbuka (*outbond*). Dari hasil wawancara ditemukan fakta bahwa hanya pegawai struktural yang pernah mengikuti pelatihan outbond baik melalui pelatihan teknis maupun pelatihan kepemimpinan. Tidak ditemukan informasi tentang outbond yang dilakukan oleh pejabat fungsional maupun pelaksana baik dari hasil wawancara, telaah dokumen pada aplikasi SI ASN maupun observasi. Menurut Peraturan LAN nomor 10 tahun 2018 tentang pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil bahwa Pembelajaran alam terbuka (*outbound*) adalah metode simulasi yang bertujuan mengungkap potensi, membangun kebersamaan, memahami arti budi pekerti, serta pentingnya kerja sama dan pencapaian bersama.
5. Patok banding (*benchmarking*). Dari telaah dokumen dan observasi, tidak ada data pelatihan benchmarking yang terlapor di aplikasi SI ASN. Hasil wawancara menunjukkan PNS yang melakukan benchmarking merupakan bagian dari Diklat Kepemimpinan dan pendidikan lanjutan di kampus, tidak ada pelatihan internal di organisasi. Pelatihan memegang peranan penting bagi organisasi. Menurut Susanto (2023:181) tujuan pelatihan untuk organisasi adalah meningkatkan produktivitas pegawai, menciptakan hubungan harmonis, mempercepat pengambilan keputusan, menumbuhkan semangat kerja, mendorong keterbukaan manajemen, menciptakan komunikasi efektif, serta menyelesaikan konflik untuk membangun rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di antara pegawai.
6. Belajar mandiri (*self development*). Hasil wawancara dan observasi menunjukkan PNS Badan Kepegawaian Daerah, baik pejabat struktural, fungsional maupun pelaksana melakukan belajar mandiri untuk meningkatkan pengetahuan tugas. Beberapa belajar melalui internet tanpa arahan guna memperbaiki kualitas layanan. Tidak ditemukan laporan pengembangan kompetensi dari pelatihan belajar mandiri pada aplikasi SI ASN.
7. Komunitas belajar (*community of practices*). PNS yang tergabung dalam komunitas

belajar dilatarbelakangi oleh kesamaan profesi maupun tanggung jawab yang dalam pelaksanaannya memerlukan interaksi atau saling bertukar informasi terkait tugas yang dikerjakannya.

8. Magang atau praktik kerja. Pelatihan magang yang didapatkan dari hasil wawancara, observasi maupun telaah dokumen didapatkan fakta bahwa hanya jabatan fungsional Asesor yang pernah melakukan magang tentang proses pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi yang dilakukan pada UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dan dibiayai oleh unit organisasi BKD.

Sebanyak tiga bentuk pelatihan nonklasikal yang tidak pernah dilakukan yaitu pelatihan jarak jauh, detasering (*secondment*), dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah. Walaupun sebagian besar dari jenis pelatihan nonklasikal pernah dilakukan, namun yang dilaporkan sebagai pengembangan kompetensi hanya pelatihan *coaching*, patong banding (*benchmarking*), dan Magang (praktik kerja). Hal tersebut disebabkan masih banyak PNS Badan Kepegawaian Daerah yang belum mengetahui jenis pelatihan nonklasikal. Walaupun sosialisasi sudah pernah dilakukan namun itu belum cukup untuk menginternalisasi pemahaman tentang pelatihan nonklasikal.

Kurangnya pengetahuan tentang pelatihan nonklasikal menjadikan pelaksanaannya jadi tidak terarah dan belum merata. Hal tersebut terjadi karena tidak adanya alokasi anggaran yang dikhususkan untuk pengembangan kompetensi melalui pelatihan; Kesempatan yang kurang baik karena kesibukan tugas kantor maupun kesempatan yang diberikan oleh atasan atau penunjukan dari atasan; tidak adanya dokumen perencanaan kebutuhan pengembangan kompetensi sehingga pelaksanaannya kurang tepat sasaran, banyak pegawai yang tidak mendapatkan kesempatan, arah kebijakan yang bias; dan terakhir karena kurangnya motivasi dari pegawai itu sendiri.

Dampak pelatihan klasikal terlihat jelas dari hasil kerja yang ditunjukkan oleh para PNS yang lebih baik dalam melakukan pelayanan, juga terlihat dari kepuasan pelanggan yang tergambar dalam survei kepuasan masyarakat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat delapan jenis pelatihan nonklasikal yang pernah dilakukan oleh PNS pada Badan Kepegawaian Daerah yaitu *coaching, mentoring, e-learning, outbond, benchmarking*, belajar mandiri, komunitas belajar, dan magang. Sebanyak tiga bentuk pelatihan nonklasikal yang tidak pernah dilakukan yaitu pelatihan jarak jauh, detasering, dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/BUMN/BUMD. Data pengembangan kompetensi pada SI-ASN hanya *coaching, benchmarking*, dan magang. Banyak pegawai belum mengetahui pelatihan nonklasikal meskipun sosialisasi telah dilakukan. Kurangnya pengetahuan ini mengakibatkan pelaksanaan yang tidak terarah dan tidak merata. Masalahnya termasuk minimnya anggaran, kurangnya kesempatan, tidak adanya perencanaan kebutuhan, serta rendahnya motivasi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asjari, F et.al. 2023. Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia). Sumedang: Megapress Nusantara.
- Badan Kepegawaian Daerah. 2024. Profil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. <https://bkd.sulbarprov.go.id/profil/>. Diakses tanggal 4 Agustus 2024.
- Hamzah, Ilham et.al. 2023. Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. Jurnal unismuh. Vol. 4, No. 2.256-269.
- Hutapea, Parulian & Thoha, Nurianna. 2008. Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lasiyono, U & Alam, W, Y. 2024. Metode Penelitian Kualitatif. Sumedang: Mega Press Nusantara.
- Liong, P. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Moleong, Lexy J, 2018. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Cetakan ke 21. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Nugroho, Y.A.B. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Seri Buku 1 SDM. Jakarta: Universitas katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nuraeni, Sonia & Regan, Vaughan. 2022. Strategi Pengembangan Kompetensi untuk Mewujudkan Smart ASN di Bagian Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. (online) dalam Journal Unpas,

<https://journal.unpas.ac.id/index.php/decision/article/view/5075>. Diakses tanggal 9 Mei 2024.

- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Saleh et.al. 2013. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sani, Titus, et.al. 2017. "Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Intan Jaya Provinsi Papua". e-journal UNSRAT, Vol. 3.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiadiputra, R. (2017). "Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM secara Berkesinambungan Di Lingkungan Instansi Pemerintah. Jurnal Administrasi Negara, Vol. 5, No. 1.
- Sumarni. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Paud Qira'ati. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Susanto, Yohanes. 2023. Perencanaan dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwanto & Priansa, D, J. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Yuliana. 2022. Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Menghadapi Era Globalisasi. Jurnal Studi Kepemerintahan. Vol. 5, No. 1, 8-13.