

Cite this: *J.SST*, Vol 5(1):
26-31, 2025

Received Date:
12 Agustus 2025
Accepted Date:
25 Agustus 2025

Keywords:
ASN Competency Development, ASN Professionalism Index

Kata kunci:
ASN Competency Development,
ASN Professionalism Index

DOI:
<http://dx.doi.org/10.31960/tea.v5i1>
(contoh)

Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Capaian Indeks Profesionalitas ASN di Kabupaten Nunukan

Strategy for Developing State Civil Apparatus Competence in Increasing the Achievement of ASN Professionalism Index in Nunukan Regency

Sulaiman^{1*}; Mulyadi Hamid²; Sri Adrianti Muin³;
^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar, Kota Makassar,
90231, Indonesia

*Email: mulham66@gmail.com; sriadriantim25@gmail.com; pascasarjana@unifa.ac.id;

Abstract. *This study aims to determine and analyze the strategies carried out by the Head of BKPSDM and his staff in developing the competence of State Civil Apparatus in increasing the achievement of ASN Professionalism Index along with supporting and inhibiting factors. The study was conducted at BKPSDM Nunukan Regency. Data collection was carried out through observation, interviews and documentation. Data were analyzed using qualitative descriptive analysis. Strategy in developing ASN competence is very necessary, especially in increasing the achievement of the Competence and Qualification dimensions of the ASN Professionalism Index. Based on the results of this study, it is known that there are still several shortcomings in the competency development planning process, including the lack of preparation of competency development plans for both training and education pathways, as well as the obstacles faced. However, there are several steps taken in implementing competency both through training and education pathways that have a significant impact on increasing the achievement of the ASN Professionalism Index, especially the competency and qualification dimensions.*

Keywords: *ASN Competency Development, ASN Professionalism Index*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis strategi yang dilakukan oleh Kepala BKPSDM dan jajarannya dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan capaian Indeks Profesionalitas ASN beserta faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian dilaksanakan di BKPSDM Kab. Nunukan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Strategi dalam pengembangan kompetensi ASN sangat diperlukan utamanya dalam peningkatan capaian nilai dimensi Kompetensi dan Kualifikasi Indeks Profesionalitas ASN. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa masih terdapat beberapa kekurangan dalam proses perencanaan pengembangan kompetensi diantaranya belum dilakukan penyusunan rencana pengembangan kompetensi baik jalur pelatihan maupun pendidikan, begitupula dengan kendala yang dihadapi. Meski demikian, terdapat beberapa langkah-langkah yang diambil dalam pelaksanaan kompetensi baik melalui jalur pelatihan maupun pendidikan yang sangat berdampak pada peningkatan capaian Indeks Profesionalitas ASN khususnya dimensi kompetensi dan kualifikasi.

Kata kunci: Pengembangan Kompetensi ASN, Indeks Profesionalitas ASN

PENDAHULUAN

Profesionalitas merupakan kunci keberhasilan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Sumber Daya Manusia di lingkungan birokrasi harus dapat mengikuti perkembangan organisasi yang kompetitif dalam rangka mewujudkan aparatur Negara yang professional. Untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN maka dilakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dengan berbagai dimensi penilaian. Dimensi sebagaimana dimaksud meliputi kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai.

Kabupaten Nunukan sendiri memiliki salah satu misi yaitu “mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelaksanaan agenda reformasi birokrasi”, untuk mencapai misi tersebut telah tertuang beberapa target yang harus di capai diantaranya meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN yang juga menjadi Indikator Kinerja Utama Organisasi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Target sebagaimana dimaksud tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Nunukan. Dalam pencapaian Indeks Profesionalitas ASN pengembangan kompetensi memiliki dampak yang paling besar karna mempengaruhi 2 (dua) dimensi penilaian yaitu kualifikasi dengan bobot 25% (dua puluh lima persen) dan dimensi kompetensi dengan bobot 40% (empat puluh persen).

nilai dimensi kualifikasi berada diangka 20,81 (dua puluh koma delapan satu) dari skala maksimal 25 sedangkan dimensi Kompetensi Pemerintah Kabupaten Nunukan berada di angka 9,54 (sembilan koma lima empat) dari skala maksimal nilai yang dapat dicapai sebesar 40 (empat puluh), tentunya masih sangat jauh dari harapan. Namun, pada tahun 2024 nilai IP ASN Kabupaten Nunukan mengalami peningkatan yang cukup signifikan nilai IPASN Kabupaten Nunukan mengalami peningkatan khususnya pada dimensi kualifikasi yang mengalami kenaikan sebanyak 0,02 (nol koma nol dua) atau saat ini di angka 20, 83 (dua puluh koma delapan tiga) dan dimensi kompetensi mengalami peningkatan yang cukup drastis yaitu dari tahun 2023 sebesar 9,54 (Sembilan koma lima empat) menjadi 25,77 (dua puluh lima koma tujuh tujuh), belum tercapainya target pengembangan kompetensi salah satunya karena terbatasnya ketersediaan anggaran untuk menyelenggarakan program pelatihan maupun pendidikan formal melalui tugas belajar bagi ASN.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam tentang bagaimana strategi pengembangan kompetensi ASN dapat dilaksanakan dengan lebih baik sehingga berdampak dalam peningkatan nilai IP ASN

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan analisis kualitatif. Lokus penelitian yang digunakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nunukan. Sumber dan jenis dalam mengumpulkan data, yaitu menggunakan sumber data sekunder yang diperoleh data pengembangan kompetensi PNS, data kerjasama pengembangan kompetensi PNS, Rencana Kebutuhan dan data lain yang terkait. Teknik pengumpulan data yaitu, Wawancara, Observasi, dan Pengumpulan dokumen. Teknik analisis data yaitu Pengumpulan data, Kondensasi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Pengembangan Kompetensi ASN dalam Peningkatan Capaian IPASN

Strategi pengembangan kompetensi ASN dalam peningkatan IPASN, akan penulis uraikan dengan menggunakan teori tahapan strategi dalam ilmu manajemen menurut Budiyo (2004:114-122), yang terdiri dari lima tahapan.

1. Analisis Lingkungan

Analisis lingkungan bagi organisasi perangkat daerah, khususnya bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nunukan yang menjadi perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam pengembangan kompetensi ASN, lebih berfokus pada analisis mengenai potensi lembaga pelatihan maupun perguruan tinggi yang dapat di ajak untuk melakukan kerjasama maupun perangkat daerah pada instansi pemerintah lain yang

sudah berhasil membentuk ekosistem yang baik bagi pelatihan ASN.

2. Penetapan Misi dan Tujuan

Penetapan Misi dan tujuan dalam hal pengembangan kompetensi ASN telah ditetapkan sebelumnya dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang kemudian dijabarkan kedalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah setiap tahunnya, dalam dokumen tersebut kemudian tertuang target capaian Indeks Profesionalitas ASN yang menjadi salah satu Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Nunukan

3. Perumusan Strategi

Pada tahapan perumusan strategi ini, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada informan bahwa tahapan ini dilakukan pada saat menyusun perencanaan pengembangan kompetensi ASN yang coba diuraikan penulis sebagai berikut:

B. Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan didukung oleh pengamatan dan analisa terhadap dokumen Surat Keputusan Rencana Kebutuhan Pengembangan Kompetensi diketahui bahwa penyusunan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan berdasarkan usulan dari perangkat daerah belum sepenuhnya mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil diantaranya bahan penyusunan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi hanya bersumber dari usulan perangkat daerah yang tentunya dengan tingkat subjektifitas tinggi, sementara pada tahap penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi jika mengacu pada peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 tahun 2018 tersebut maka terdapat beberapa tahapan penyusunan sebagai berikut:

1. Inventarisasi jenis kompetensi yang perlu dikembangkan dari setiap PNS
2. Verifikasi rencana Pengembangan Kompetensi yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang dalam hal ini sekretaris daerah
3. Validasi kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi

C. Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pendidikan

perancangan strategi yang dilakukan untuk pengembangan kompetensi ini tidak terlalu banyak hal yang dapat diuraikan, karena tidak adanya petunjuk teknis dari instansi vertikal terkait dalam penyusunan rencana kebutuhan pendidikan PNS dan juga belum adanya dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja sehingga penyusunan rencana kebutuhan pengembangan kompetensi melalui jalur Pendidikan hanya didasarkan pada usulan perangkat daerah yang kurang objektif.

1. Penerapan (implementasi) Strategi

a. Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pelatihan

Pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan karena merupakan indikator penilaian dimensi kompetensi dengan bobot 40% (empat puluh persen) dalam penilaian indeks profesionalitas ASN. Berdasarkan data dan hasil wawancara yang telah diperoleh, Perlu diketahui bahwa Pelatihan Kepemimpinan Pengawas tidak terlalu menjadi prioritas mengingat urgensi dari pelatihan tersebut tidak diwajibkan atau tidak menjadi syarat tertentu dalam menunjang karir PNS serta juga memperhatikan ketersediaan kompetensi anggaran. dijadikan Pentingnya sebagai pengembangan pertimbangan dalam pengembangan karir PNS.

Selanjutnya, terkait pelaksanaan Pengembangan Kompetensi bagi PNS yang mengemban Jabatan Fungsional Tertentu secara bertahap dilaksanakan dengan alokasi anggaran yang ada, hal tersebut tergambar dalam RKA BKPSDM Tahun 2024 dianggarkan Pelatihan dasar bagi Penyuluh Pertanian, dan yang telah dilaksanakan seperti Pelatihan Pejabat Fungsional Analis Kebijakan dan Pemeriksa Pajak Daerah. Sedangkan bagi Pejabat Fungsional di lingkungan BKPSDM yaitu Analis Sumber Daya Manusia Aparatur telah berikan pelatihan pada tahun 2023 bekerjasama dengan Badan Kepegawaian Negara selaku instansi Pembina. Namun, mengingat banyaknya jenis Jabatan Fungsional Tertentu yang ada di Kabupaten Nunukan dan dengan kurikulum yang berbeda menyesuaikan dengan instansi pembinanya masing-masing tentu menjadi tantangan tersendiri sehingga peran PNS

yang bersangkutan sangat diperlukan untuk proaktif dalam memperoleh informasi pengembangan kompetensi dari instansi Pembina disamping itu biaya pelatihan juga cukup tinggi sehingga progress pelatihan bagi pejabat fungsional tertentu tidak signifikan.

Sementara itu, pelaksanaan teknis bagi pegawai negeri sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka secara lebih efektif dan efisien tidak luput dari perhatian karena melalui pelatihan teknis, workshop, maupun bimbingan teknis di prioritaskan untuk jajaran PNS non struktural atau yang melaksanakan fungsi staf pelaksana.

b. Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pendidikan

Pengembangan Kompetensi PNS melalui Jalur Pendidikan dilaksanakan melalui Tugas Belajar dan Izin Belajar yang memiliki perbedaan yaitu PNS yang memiliki status tugas belajar fokus melaksanakan studinya tanpa melaksanakan rutinitas pekerjaannya serta memperoleh pembiayaan dari APBD maupun beasiswa dari pihak lain yang tidak mengikat disamping itu PNS yang menempuh izin belajar, melaksanakan studi dengan biaya mandiri dan tetap bekerja seperti biasa. Dalam prakteknya berdasarkan wawancara yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Nunukan dalam beberapa tahun terakhir tidak mengalokasikan anggaran bagi PNS untuk melaksanakan Tugas Belajar sehingga PNS yang ingin menempuh Tugas Belajar harus mencari beasiswa baik dari kementerian terkait maupun pihak lain. Sedangkan bagi PNS yang melaksanakan izin belajar mendapatkan kendala berupa keterbatasan pilihan perguruan tinggi yang memiliki izin pembelajaran jarak jauh, untuk itu BKPSDM Kabupaten Nunukan menginisiasi kerjasama dengan beberapa Perguruan Tinggi contohnya dengan Universitas Fajar Makassar yang memiliki program Rekognisi Pembelajaran Lampau dan fleksibilitas proses perkuliahan yang memudahkan PNS dalam membagi waktu antara studi dan pekerjaan mereka sehari-hari.

Dengan adanya kerjasama yang terjalin, dapat meningkatkan angka PNS dengan kualifikasi pendidikan lebih tinggi dari sebelumnya dalam waktu yang lebih cepat, hal ini dipermudah dengan penerapan Sistem Informasi ASN BKN dalam proses pencantuman gelar yang dapat memangkas waktu cukup banyak dibandingkan proses sebelumnya secara manual.

2. Evaluasi dan Pengendalian

a. Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pelatihan

Dalam pelaksanaan evaluasi pengembangan kompetensi khususnya melalui jalur pelatihan yang dilaksanakan BKPSDM dibawah komando sekretaris daerah selaku pejabat yang berwenang seharusnya berdasarkan Peraturan Lembaga

1. Administrasi Negara nomor 10 Tahun 2018 melalui mekanisme penilaian terhadap: kesesuaian antara rencana pengembangan kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi;
2. Kemanfaatan antara pelaksanaan pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

Namun, faktanya di lapangan menunjukkan terdapat gap yang cukup besar antara bagaimana seharusnya evaluasi yang dilaksanakan dengan yang dilaksanakan saat ini, dimana saat ini pelaksanaan evaluasi hanya dilaksanakan terhadap pelatihan struktural dan dengan instrument yang kurang jelas. Terlebih lagi belum adanya Standar Kompetensi bagi seluruh jabatan membuat indikator pengukuran evaluasi terbatas pada evaluasi kebutuhan yang juga penyusunannya kurang maksimal sebagaimana telah dibahas sebelumnya. Pentingnya Standar Kompetensi ini dibahas juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Khaliq (2023) yang menyatakan bahwa “Salah satu faktor pendukung dalam strategi peningkatan kompetensi PNS yaitu dengan adanya optimalisasi analisis jabatan dan analisis beban kerja.”

b. Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pendidikan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis, maka diketahui bentuk evaluasi dan pengendalian dari pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan berupa permintaan laporan studi setiap semester dan melaksanakan monitoring secara

langsung ke perguruan tinggi dimana terdapat PNS Kabupaten Nunukan yang sedang melaksanakan tugas belajar untuk memastikan bahwa studinya dijalankan dengan baik dan dapat menyelesaikan tugas belajar tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan bagi PNS yang melaksanakan izin belajar perlakuannya lebih fleksibel hanya diminta melapor pada saat sudah selesai melaksanakan studinya.

D. Faktor Pendukung Pengembangan Kompetensi ASN

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan, peneliti mencoba menguraikan faktor-faktor pendukung pengembangan Kompetensi sebagai berikut:

A. Pendukung Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pelatihan

1. Budaya Organisasi, budaya kerja dan Pimpinan di BKPSDM sangat mendukung PNS untuk mengembangkan kompetensi serta mengaktualisasikan hasil yang diperoleh dalam melaksanakan tugasnya.
2. Fasilitas yang memadai, seperti diuraikan diatas fasilitas penunjang seperti mess peserta dan ruang kelas yang memadai sangat mendukung pengembangan kompetensi dengan baik. terlaksananya
3. Setiap PNS memiliki perangkat komputer dan akses jaringan internet yang memadai sehingga dapat memudahkan PNS dalam melaksanakan pengembangan kompetensi melalui e-learning dan pelatihan daring.
4. Kolaborasi dengan Instansi terkait terjalin dengan baik juga sangat menunjang karena diperoleh sharing program pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi PNS tanpa biaya dan target yang luas.

B. Pendukung Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pendidikan

1. Tersedianya beasiswa dari instansi vertikal maupun pihak pemberi beasiswa bagi PNS yang melaksanakan tugas belajar tanpa membebani APBD Kabupaten Nunukan.
2. Antusiasme yang tinggi dari PNS dalam melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi karena kualifikasi pendidikan berpengaruh pada pangkat dan karir PNS.
3. Terjalannya kerjasama dengan perguruan tinggi yang menjalankan program Rekognisi Pembelajaran Lampau sehingga waktu dan biaya PNS dalam melanjutkan pendidikan lebih efisien.
4. penggunaan Sistem Informasi ASN dalam pengusulan pencantuman gelar sehingga dapat memangkas waktu dan dapat meningkatkan capaian IPASN dalam waktu singkat.

E. Faktor Penghambat Pengembangan Kompetensi ASN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan pengamatan penulis selama melaksanakan penelitian dan terlibat langsung dalam proses teknis pengembangan kompetensi PNS, maka dapat diuraikan faktor penghambat sebagai berikut:

1. Penghambat pengembangan Kompetensi ASN melalui jalur Pelatihan

- a. Keterbatasan Anggaran, hal ini merupakan isu klasik dan hampir semua daerah mengalaminya Karena pengembangan kompetensi PNS sering dianggap belum menjadi prioritas.
- b. Belum tersedianya Standar Kompetensi Jabatan untuk seluruh Jabatan yang seharusnya dijadikan salah satu indikator utama tentunya menghambat proses perencanaan, penentuan skala prioritas hingga evaluasi pengembangan kompetensi PNS.
- c. Belum dilaksanakannya Computer Assisted Competency Test (CACT) untuk pemetaan kesenjangan kompetensi.
- d. Beban kerja yang berat dapat menyulitkan PNS untuk menyisihkan waktu untuk pengembangan kompetensi utamanya dalam mengikuti pengembangan kompetensi secara daring.
- e. Instansi Pembina yang berbeda-beda bagi setiap jabatan fungsional dengan kurikulum yang juga berbeda menyulitkan pada saat proses penyusunan program pelatihan
- f. kurangnya motivasi dan kesadaran PNS untuk mengikuti pengembangan Kompetensi.

2. Penghambat pengembangan Kompetensi ASN melalui jalur Pendidikan

- a. belum adanya analisis jabatan dan analisis beban kerja yang mengakibatkan perencanaan kebutuhan kualifikasi pendidikan PNS tidak optimal.
- b. Keterbatasan anggaran, sehingga program tugas belajar tidak dapat dilaksanakan menggunakan program APBD.
- c. PNS yang telah selesai melaksanakan tugas belajar khususnya dokter spesialis memilih untuk mutasi bahkan mengundurkan diri sebagai PNS.
- d. Keterbatasan perguruan tinggi yang memenuhi kriteria pelaksanaan izin belajar.
- e. Sikap PNS yang abai terhadap pentingnya status izin belajar terhadap pengakuan pendidikannya secara kepegawaian.

SIMPULAN

Berdasarkan dari pembahasan diatas Mengoptimalkan penyusunan rencana pelaksanaan evaluasi dari pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan memanfaatkan teknologi. Mendorong percepatan penyusunan Standar Kompetensi Jabatan untuk seluruh Jabatan PNS bekerjasama dengan Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kab. Nunukan. Intens melakukan koordinasi dan komunikasi dengan lembaga pemberi beasiswa terkait ikatan dinas bagi PNS Tugas Belajar Memperluas cakupan kerjasama dengan perguruan tinggi sehingga kesempatan PNS dalam melanjutkan semakin luas tanpa meninggalkan pekerjaannya.

REFERENSI

- 1 Amirullah dan Budiyo H. 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Graha Ilmu Anoraga, Pandji.2009.Manajemen Bisnis.Jakarta: Rineka Cipta
- 2 Arifin, Anwar.2011.Dakwah Kontemporer Sebuah Studi Komunikasi.Yogyakarta: Graha ilmu.
- 3 Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- 4 Brannen, Julia. 1997. Memadu Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Terjemahan, Nuktaf Arfawie Kurde, Imam Safe'I dan Noorhaidi.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 5
- 6 Bungin, Burhan H.M. 2007. Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu social. Jakarta: Kencana Prenama Media Group
- 7 Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2005). The Sage handbook of qualitative research (3rd ed.). Sage Publications Ltd.
- 8 Nursalam. 2017. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis.
- 9 Jakarta: Salemba
- 10 Fathurrochman, I. 2017. Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan. Manajer Pendidikan, 11(2), pp. 120–129.
- 11 Majid, A., & Hamid, H. 2015. Pengembangan Sistem Pendidikan di Indonesia. Journal of Chemical Information And Modeling, 53(9), pp. 1689–1699.
- 12 Yulyani, U., Echdar, S., & Rahwandi, D. 2021. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro, 3(1), pp. 11–21.
- 13 Hamzah, dkk. 2023. Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- 14 Lestari, Neneng dkk. 2021. Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai:Universitas Muhammadiyah Mataram
- 15 Manurung, G A. 2022. Pengembangan Kompetensi ASN dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara: IPDN
- 16 Pratiwi, D Y. 2023. Analisis Kebijakan Sistem Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Corporate University Di Lingkungan Kementerian Hukum dan Ham