



Analisis Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Teknis Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKPSDM Kabupaten Sukabumi

Eggy Mulyadi

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Pendidikan, Universitas Nusa Putra, Sukabumi Jawa Barat, Indonesia

Received : 5 Mei 2026, Revised : 11 Mei 2026, Published : 20 Mei 2026

Corresponding Author

Nama Penulis: Eggy Mulyadi

E-mail: eggy.mulyadi@nusaputra.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan program pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sukabumi sebagai upaya peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus melalui observasi langsung, wawancara, dan studi dokumentasi selama 11 bulan magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan teknis di BKPSDM Kabupaten Sukabumi telah dirancang sesuai kebutuhan organisasi dan regulasi yang berlaku, mencakup Pelatihan Dasar CPNS, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), pelatihan coaching and mentoring skills, pelatihan sosiokultural, serta pembelajaran berbasis e-learning dan blended learning. Meskipun demikian, pelaksanaan masih menghadapi kendala seperti keterbatasan fasilitas, variasi kesiapan peserta, dan kesenjangan kemampuan teknologi dalam penggunaan Learning Management System (LMS). Program pelatihan terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan adaptabilitas ASN. Penelitian ini merekomendasikan penguatan evaluasi berkelanjutan, optimalisasi fasilitas, penyempurnaan perencanaan pelatihan, serta digitalisasi administrasi kepegawaian sebagai langkah strategis perbaikan ke depan.

Kata kunci - pelatihan teknis, BKPSDM, pengembangan SDM, aparatur sipil negara, efektivitas pelatihan

Abstract

This study aims to analyze the implementation of technical training programs organized by the Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Sukabumi Regency as an effort to improve the competence of State Civil Apparatus (ASN). The research used a descriptive qualitative method with a case study approach through direct observation, interviews, and documentation studies during an 11-month internship. The results indicate that the technical training programs at BKPSDM Sukabumi Regency have been designed in accordance with organizational needs and applicable regulations, encompassing Basic CPNS Training, Supervisory Leadership Training (PKP), coaching and mentoring skills training, sociocultural training, as well as e-learning and blended learning. Nevertheless, implementation still faces challenges such as limited facilities, variations in participant readiness, and technology competency gaps in the use of the Learning Management System (LMS). The training programs have proven to contribute positively to improving the competence, professionalism, and adaptability of ASN. This study recommends strengthening continuous evaluation, optimizing facilities, improving training planning, and accelerating digital transformation of personnel administration as strategic steps forward.

Keywords - technical training, BKPSDM, human resource development, state civil apparatus, training effectiveness

How To Cite : Mulyadi, E. (2026). Analisis Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Teknis Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKPSDM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(12), 1875 -1882. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i12.833>

Copyright ©2026 Eggy Mulyadi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia aparatur merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dalam konteks reformasi birokrasi nasional, peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi prioritas utama untuk mewujudkan pelayanan publik yang profesional, efektif, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan kepegawaian daerah memiliki peran sentral dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan teknis bagi ASN (Kamaluddin, 2020).

BKPSDM Kabupaten Sukabumi, yang resmi berdiri sejak Januari 2017 berdasarkan Perda Nomor 79 Tahun 2016, merupakan hasil peleburan Badan Diklat, Badan Kepegawaian Daerah (BKD), dan KORPRI. Lembaga ini mengemban misi utama mewujudkan tata kelola ASN yang profesional, berintegritas, dan kompeten dalam rangka mendukung pembangunan Kabupaten Sukabumi yang religius, maju, dan inovatif (Putri, 2023). Salah satu instrumen utama dalam pencapaian misi tersebut adalah penyelenggaraan program pelatihan teknis yang sistematis dan berkelanjutan.

Pelatihan teknis merupakan kegiatan pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan ASN agar mampu melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya secara profesional dan sesuai standar kerja yang berlaku. Dalam implementasinya, program pelatihan di BKPSDM Kabupaten Sukabumi mencakup berbagai bentuk kegiatan, antara lain Pelatihan Dasar CPNS (Latsar), Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), pelatihan coaching and mentoring skills, pelatihan sosiokultural, serta pembelajaran berbasis *e-learning*, *blended learning*, dan *Massive Open Online Course* (MOOC). Keragaman bentuk pelatihan ini mencerminkan upaya adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan dinamika kebutuhan organisasi (Yolinza & Marlius, 2023).

Namun demikian, pelaksanaan program pelatihan teknis tidak selalu berjalan tanpa hambatan. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kendala seperti keterbatasan fasilitas, variasi kesiapan peserta, dan gap kompetensi teknologi menjadi permasalahan umum yang dihadapi lembaga pelatihan di lingkungan pemerintah daerah (Siregar, 2019). Hal ini berimplikasi pada capaian tujuan pelatihan yang tidak selalu optimal dan memerlukan evaluasi komprehensif untuk perbaikan berkelanjutan.

Penelitian ini hadir untuk menganalisis secara mendalam pelaksanaan program pelatihan teknis di BKPSDM Kabupaten Sukabumi, dengan fokus pada aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan kendala yang dihadapi. Melalui pengalaman magang langsung selama 11 bulan, peneliti memperoleh akses mendalam terhadap data empiris dan fenomena nyata di lapangan. Tujuan penelitian ini adalah: (1) mengidentifikasi jenis-jenis program pelatihan teknis yang diselenggarakan BKPSDM Kabupaten Sukabumi; (2) menganalisis efektivitas pelaksanaan program pelatihan teknis tersebut; dan (3) mengidentifikasi kendala serta merumuskan rekomendasi perbaikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pelatihan ASN yang lebih efektif dan tepat sasaran.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pelatihan dan pengembangan merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia yang efektif. Noe (2020) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya terencana suatu perusahaan untuk

memfasilitasi pembelajaran kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku oleh karyawan. Dalam konteks sektor publik, pengembangan kompetensi ASN diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang mewajibkan pemenuhan hak ASN atas pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran per tahun.

Efektivitas Pelatihan: Model Kirkpatrick

Evaluasi efektivitas pelatihan lazimnya menggunakan model empat level Kirkpatrick. Level pertama (Reaksi) mengukur kepuasan dan persepsi peserta terhadap pelatihan. Level kedua (Pembelajaran) mengukur peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Level ketiga (Perilaku) mengukur transfer pembelajaran ke tempat kerja. Level keempat (Hasil) mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi (Kirkpatrick, 2016). Model ini menjadi kerangka analisis utama dalam penelitian ini.

Pelatihan ASN di Indonesia

Kamaluddin (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa program pelatihan teknis di BKPSDM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi ASN, dengan catatan bahwa dukungan pimpinan dan ketersediaan fasilitas menjadi faktor penentu keberhasilan. Yolinda dan Marlius (2023) menambahkan bahwa pengembangan karier yang terstruktur dan motivasi kerja yang tinggi turut memengaruhi efektivitas pelatihan. Sementara itu, Siregar (2019) mengidentifikasi perbedaan karakteristik individu ASN sebagai hambatan utama dalam pemerataan hasil pelatihan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus (*case study research*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena pelaksanaan program pelatihan teknis dalam konteks nyata organisasi pemerintah daerah. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk menginvestigasi suatu fenomena secara holistik dan kontekstual dalam kondisi kehidupan nyata, sehingga menghasilkan temuan yang kaya dan bermakna.

Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sukabumi, beralamat di Jl. Raya Kadupugur, Cijalingan, Kecamatan Cicantayan, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Waktu penelitian berlangsung selama 11 bulan, dari 17 Februari hingga 31 Desember 2025, bersamaan dengan pelaksanaan program magang (*internship*) pada Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM).

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi tiga metode utama. Pertama, observasi partisipatif, di mana peneliti terlibat langsung dalam kegiatan pelatihan teknis mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Kedua, wawancara tidak terstruktur (*in-depth interview*) dilakukan dengan widyaiswara, staf bidang PSDM, dan peserta pelatihan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi, pengalaman, dan penilaian terhadap program pelatihan. Ketiga, studi dokumentasi dilakukan terhadap arsip kegiatan, laporan evaluasi pelatihan, panduan LMS, jadwal pelatihan, dan dokumen-dokumen administratif kepegawaian.

Analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang mencakup tiga tahapan: (1) reduksi data; (2) penyajian data; dan (3) penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan teknik, yaitu dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Pelatihan Teknis di BKPSDM Kabupaten Sukabumi

BKPSDM Kabupaten Sukabumi menyelenggarakan berbagai jenis program pelatihan teknis yang dirancang secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi ASN. Program pelatihan dikelola oleh Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang terdiri dari tiga tim: Tim Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional (PKTF), Tim Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan (PKMK), dan Tim Pengembangan Karier (PK).

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi, program pelatihan yang diselenggarakan selama periode penelitian meliputi: (1) Pelatihan Dasar CPNS (Latsar) Angkatan VIII hingga X yang mencakup pembelajaran *blended learning*, *e-learning/MOOC*, dan pembelajaran klasikal tatap muka; (2) Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP); (3) Pelatihan Teknis Coaching and Mentoring Skills bagi para camat se-Kabupaten Sukabumi; (4) Pelatihan Teknis Sosiokultural; serta (5) Webinar Public Speaking berbasis daring.

Setiap program pelatihan dirancang berdasarkan hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan (Training Needs Analysis/TNA) yang dilakukan secara periodik. Regulasi yang menjadi landasan penyelenggaraan pelatihan antara lain Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

BKPSDM Kabupaten Sukabumi menyelenggarakan berbagai jenis program pelatihan teknis yang dirancang secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi ASN. Program pelatihan dikelola oleh Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang terdiri dari tiga tim: Tim Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional (PKTF), Tim Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan (PKMK), dan Tim Pengembangan Karier (PK). Pembagian tim ini mencerminkan pendekatan holistik dalam pengembangan kompetensi ASN yang mencakup aspek teknis, manajerial, dan karier secara terintegrasi.



Gambar 1.

Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Angkatan X melalui Zoom Meeting

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi, program pelatihan yang diselenggarakan selama periode penelitian meliputi: (1) Pelatihan Dasar CPNS (Latsar) Angkatan VIII hingga X yang mencakup pembelajaran *blended learning*, *e-learning/MOOC*, dan pembelajaran klasikal tatap muka; (2) Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan pejabat pengawas; (3) Pelatihan Teknis *Coaching and Mentoring Skills* bagi para camat se-kabupaten Sukabumi; (4) Pelatihan Teknis Sosiokultural yang bertujuan meningkatkan pemahaman ASN terhadap nilai-nilai sosial, budaya, dan etika pelayanan publik; serta (5) Webinar *Public Speaking* sebagai pelatihan berbasis daring untuk meningkatkan kemampuan komunikasi ASN.

Setiap program pelatihan dirancang berdasarkan hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs Analysis/TNA*) yang dilakukan secara periodik. Proses ini meliputi identifikasi kesenjangan

kompetensi ASN, penyusunan direktori pelatihan, pemilihan metode pembelajaran yang sesuai, hingga penentuan narasumber dan widyaiswara. Regulasi yang menjadi landasan penyelenggaraan pelatihan antara lain Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Teknis

Evaluasi efektivitas pelatihan dilakukan berdasarkan model *kirkpatrick* yang mencakup empat level evaluasi: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Pada level reaksi, secara umum peserta pelatihan menunjukkan respons yang positif terhadap materi dan metode pembelajaran yang diterapkan. Keterlibatan aktif peserta dalam berbagai metode pembelajaran, mulai dari klasikal hingga *e-learning*, mengindikasikan tingkat partisipasi yang baik.

Pada level pembelajaran, program pelatihan terbukti memberikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang signifikan bagi peserta. Pelatihan Dasar CPNS berhasil menanamkan nilai-nilai dasar ASN Ber-AKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) kepada calon pegawai negeri sipil. Hal ini sejalan dengan temuan Yolinda dan Marlius (2023) bahwa dukungan pimpinan merupakan faktor kunci keberhasilan program pengembangan karier dan pelatihan ASN.



Gambar 2.

Pelatihan Teknis Coaching and Mentoring Skills bagi Camat Se-Kabupaten Sukabumi

Penggunaan *Learning Management System (LMS)* berbasis web di lms.bkpsdm-sukabumikab.id merupakan inovasi strategis dalam mendukung pembelajaran berbasis teknologi. LMS ini menyediakan berbagai kategori pelatihan termasuk Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Pelatihan Dasar CPNS, Orientasi PPPK, dan Pelatihan Teknis. Implementasi LMS memungkinkan ASN untuk mengakses materi pelatihan secara fleksibel sesuai kebutuhan dan jadwal kerja mereka.

Kendala dan Permasalahan Pelaksanaan

Meskipun program pelatihan telah dirancang dan dilaksanakan dengan baik, penelitian ini mengidentifikasi beberapa kendala signifikan. Kendala pertama adalah kesenjangan kemampuan teknologi (*technology gap*) di antara peserta pelatihan. Sebagian besar peserta, terutama ASN senior, mengalami kesulitan dalam mengoperasikan LMS, mencakup kesulitan dalam proses login, pengaksesan materi, pengumpulan tugas, hingga mengikuti evaluasi pembelajaran secara daring.

Kendala kedua adalah keterbatasan waktu pelaksanaan yang berdampak pada tidak tercapainya seluruh tujuan pembelajaran. Hal ini diperparah oleh kondisi ASN yang harus membagi waktu antara tugas kedinasan sehari-hari dengan kewajiban mengikuti pelatihan dalam format *blended learning*. Ketiga, keterbatasan fasilitas pendukung pelatihan, termasuk ruang kelas, peralatan

audiovisual, dan koneksi internet yang tidak selalu memadai.

Kendala keempat adalah variasi kesiapan peserta dalam menerima materi pelatihan. Heterogenitas latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi belajar peserta menciptakan tantangan tersendiri bagi widyaiswara. Temuan ini konsisten dengan penelitian Siregar (2019) yang menemukan bahwa perbedaan karakteristik individu ASN merupakan salah satu faktor penghambat efektivitas pelatihan.

Solusi dan Inovasi yang Diterapkan

Dalam merespons kendala-kendala tersebut, BKPSDM Kabupaten Sukabumi telah mengembangkan beberapa solusi inovatif. Untuk mengatasi kesenjangan kemampuan teknologi, widyaiswara menyusun panduan penggunaan LMS yang sederhana dan aplikatif, menjelaskan alur operasional secara bertahap. Pendekatan ini terbukti membantu peserta memahami penggunaan LMS secara lebih efektif dan meningkatkan kemandirian belajar mereka.

Selain itu, penyelenggaraan kegiatan *Continuous Improvement* Forum yang difasilitasi oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) di BKPSDM Kabupaten Sukabumi menunjukkan komitmen lembaga terhadap peningkatan mutu berkelanjutan. Forum ini menjadi wadah pertukaran praktik terbaik (*best practice*) di antara lembaga-lembaga pelatihan pemerintah, sehingga mendorong inovasi dan perbaikan sistemik.



Gambar 3.
Pelaksanaan Seleksi Terbuka Menggunakan LMS



Gambar 4.
Kegiatan *Continuous Improvement* Forum bersama LAN RI

Relevansi Keilmuan Manajemen

Analisis keilmuan menunjukkan keterkaitan yang erat antara praktik pelatihan di BKPSDM dengan teori dalam ilmu Manajemen. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), program pelatihan yang diselenggarakan mencerminkan implementasi fungsi-fungsi MSDM klasik yang meliputi perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan pengembangan karier. Pendekatan berbasis kompetensi yang diterapkan sejalan dengan konsep competency-based human resource management (Putri, 2023).

Dari perspektif Manajemen Strategik, setiap program pelatihan di BKPSDM dirancang sebagai bagian dari strategi jangka panjang pengembangan SDM aparatur yang mendukung visi dan misi Pemerintah Kabupaten Sukabumi. Perspektif Sistem Informasi Manajemen juga tampak dalam pemanfaatan LMS, aplikasi *Microsoft Office*, dan sistem pengarsipan digital sebagai infrastruktur pendukung pengelolaan pelatihan yang modern dan efisien.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan program pelatihan teknis di BKPSDM Kabupaten Sukabumi secara umum telah berjalan sesuai dengan regulasi dan kebutuhan organisasi, dengan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan adaptabilitas ASN. Berbagai jenis pelatihan yang diselenggarakan, mulai dari Pelatihan Dasar CPNS hingga pelatihan teknis berbasis *e-learning*, mencerminkan komitmen lembaga dalam membangun ASN yang kompeten dan berdaya saing.

Namun demikian, efektivitas pelaksanaan pelatihan masih dapat dioptimalkan melalui empat rekomendasi strategis: (1) peningkatan dan pemeliharaan fasilitas pendukung pelatihan; (2) penguatan sistem evaluasi berkelanjutan yang mencakup pemantauan pasca-implementasi di unit kerja; (3) penyempurnaan perencanaan pelatihan melalui analisis kebutuhan yang lebih mendalam dan penyesuaian durasi pelatihan; serta (4) akselerasi digitalisasi administrasi kepegawaian untuk mendukung efisiensi operasional instansi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi BKPSDM dan lembaga pengembangan SDM pemerintah daerah lainnya dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif, adaptif, dan berorientasi pada hasil nyata di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, I. (2022). Efektivitas pendidikan & pelatihan dalam pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur (*Doctoral dissertation*, IPDN).
- Fedora, N., & Pangerapan, S. F. (2025). Efektivitas pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang (*Doctoral dissertation*, IPDN).
- Kamaluddin. (2020). Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan teknis di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2507(February), 1–9.
- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's four levels of training evaluation*. ATD Press.
- Lembaga Administrasi Negara. (2021). Pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil: Modul pelatihan berbasis *blended learning*. LAN Press.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pemerintah Kabupaten Sukabumi. (2021). Peraturan Bupati Sukabumi Nomor 99 Tahun 2021 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BKPSDM Kabupaten Sukabumi.
- Putri, B. M. (2023). Sistem informasi pelayanan administrasi kepegawaian daerah Kabupaten Pringsewu berbasis website (Studi Kasus BKPSDM Kabupaten Pringsewu). *Jurnal Informatika dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 4, 342–348.

- Rachman, F. F. (2022). Analisis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Republik Indonesia. (2020). Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Sekretariat Negara.
- Salsabila, R., & Suherman, E. (2024). Efektivitas pendidikan dan pelatihan teknis ASN pada BKPSDM Kabupaten Karawang (Kegiatan *English Camp*). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 628–636.
- Siregar, N. S. S. (2019). Analisis disiplin aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Timur (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- WIGUNA, A. Z. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukabumi (*Doctoral dissertation, Nusa Putra University*).
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.