

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Implementasi Pelatihan Pegawai Negeri Sipil dalam Pencapaian Visi Organisasi

Porman Lumban Gaol

Politeknik STIA LAN Jakarta

e-mail : gaolporman@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dalam pencapaian visi organisasi. Sekjen DPR RI merupakan Lembaga Negara yang bertugas sebagai Supporting Sistem dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) Undang-Undang ASN Tahun 2014 pada pasal 21 tentang hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memperoleh Pelatihan. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 tahun 2017 mengatur mengenai hak Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan pelatihan 20 JP dalam satu tahun. Enam faktor yang mendukung keberhasilan Pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004:240) yaitu : materi, metode, peserta, instruktur, sarana, dan evaluasi Pelatihan, sebagai bahan pendalaman untuk observasi dilapangan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif untuk memahami fenomena yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil Dewan Perwakilan Rakyat Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Sumber data dihasilkan dari wawancara, telaah dokumen dan observasi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa faktor materi, metode, peserta, instruktur, sarana dan evaluasi pelatihan menunjang dalam tercapainya visi organisasi faktor disposisi yang jelas dan dukungan dari jajaran pimpinan sangat mempengaruhi tercapainya visi organisasi secara efektif dan efisien.

Kata Kunci : Efektivitas Pelatihan, Pegawai Negeri Sipil, Supporting System, Visi Organisasi.

Implementation of Civil Servant Training in Achieving the Organization's Vision

Abstract

This research aims to determine the implementation of Civil Servant (PNS) Training at the Secretariat General of the People's Representative Council of the Republic of Indonesia in achieving the organization's vision. The Secretariat General of the DPR RI is a State Institution which has the task of acting as a Supporting System in supporting all the implementation of the duties and responsibilities of the House of Representatives of the Republic of Indonesia (DPR RI) of the 2014 ASN Law in article 21 concerning the rights of Civil Servants (PNS) or Civil Apparatus. State (ASN) in obtaining training. And Government Regulation (PP) Number 11 of 2017 regulates the rights of Civil Servants to receive 20 JP training in one year. There are six factors that support the success of training according to Veithzal Rivai (2004:240), including: materials, methods, participants, instructors, facilities, and training evaluation, as in-depth material for field observations. This research uses descriptive

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

qualitative research methods to understand the phenomena that occur in the Civil Servants of the People's Representative Council of the Secretariat General of the People's Representative Council of the Republic of Indonesia. Sources of data resulting from interviews, document review and observation. The results of this research explain that the factors of materials, methods, participants, instructors, facilities and training evaluation support the achievement of the organizational vision. Clear disposition factors and support from the leadership greatly influence the achievement of the organizational vision effectively and efficiently.

Keywords : *Training Effectiveness, Government employees, Supporting System, Organizational Vision.*

A. PENDAHULUAN

Presiden Jokowi dalam Sidang Kabinet Paripurna dengan topik Nota Keuangan dan RAPBN TA 2019 mengatakan bahwasannya prioritas pengembangan Sumber Daya Manusia harus menjadi tekanan dan perhatian bagi setiap kementerian yang ada. Hal ini menjadi tantangan untuk menjawab kebutuhan organisasi dan industri dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten di bidangnya.

Pada dunia kerja pengertian kompetensi mengacu pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mendefinisikan kompetensi kerja sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Seseorang yang telah memenuhi aspek-aspek sesuai standar disebut kompeten atau cakap sesuai lingkungannya.

Pada organisasi penerapan kompetensi ternyata menjadi lebih spesifik lagi daripada definisi di undang-undang atau teori. Penerapan kompetensi pada organisasi akan memperhatikan standar yang telah ditetapkan organisasi, misalnya dalam aspek pencapaian produksi, produktivitas, dan sasaran mutu.

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus memiliki kemampuan menjalankan tugas pemerintahan, tugas pelayanan publik dan tugas pembangunan tertentu, oleh karena itu ASN mempunyai tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Dan pada Pasal 70 ayat (1) menyebutkan bahwa dalam satu tahun Pegawai Negeri Sipil berhak mendapatkan pelatihan. Dan, harapannya adalah setiap kesenjangan pelatihan pegawai dapat diperluas dan didukung untuk berkontribusi secara optimal bagi organisasinya. Hal ini menjadikan

percepatan dari reformasi birokrasi yang mengisyaratkan perubahan birokrasi dan pengelolaan SDM, aparatur birokrasi tidak lagi berorientasi berdasarkan aturan (*rule base bureaucracy*), akan tetapi berdasarkan kinerja (*performance based bureaucracy*).

Pelatihan adalah menjadi suatu keharusan bagi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melalui dan menghadapi tantangan globalisasi. Pelatihan merupakan usaha untuk memenuhi dan menguasai standar jabatan dan rencana pengembangan karir. Peningkatan ASN merupakan suatu hal mutlak yang dilakukan untuk menjawab perubahan global yang sangat cepat dan kompleks. Hal ini berbanding lurus dengan semangat percepatan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dicanangkan Presiden Jokowi yang lebih memfokuskan pada pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci kesuksesan Indonesia dimasa depan, serta turut mendorong Visi Pemerintah yang mempunyai harapan menjadi Pemerintah Kelas Dunia pada tahun 2025. Pegawai Negeri Sipil (PNS) ataupun Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pelaksana administrasi pemerintahan dan pelayanan publik di Indonesia yang merupakan bagian terpenting yang turut ikut serta dalam menghadapi tantangan globalisasi. Undang-Undang ASN merupakan terobosan untuk meningkatkan keterampilan PNS yang berkorelasi dengan peningkatan kinerja organisasi. *Roadmap* kepegawaian yang disusun Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang ditargetkan pada periode 2020-2024 akan menciptakan karakter birokrasi yang mempunyai kelas dunia (*World Class Bureaucracy*) dan berciri sebagai ha-hal berikut, pelayanan publik yang mempunyai kualitas prima serta tata kelola yang efektif dan efisien. Oleh sebab itu, strategi percepatan pencapaian *roadmap* diupayakan tidak hanya

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

untuk meningkatkan adaptasi kontekstual dalam instansi unit kerja masing-masing, namun juga untuk menghasilkan *value* yang baru dalam masing-masing unit yang mendorong perubahan internal akan pola pikir dan budaya.

Pesan Undang-Undang ASN Tahun 2014 pada pasal 21 tentang hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memperoleh Pelatihan. Dan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 tahun 2017 mengatur mengenai hak Pegawai Negeri Sipil untuk mendapatkan pelatihan 20 JP dalam satu tahun. Perencanaan pelatihan bermaksud memenuhi kebutuhan organisasi dan individu, untuk memenuhi kebutuhan dan pengembangan kompetensi jangka panjang serta meningkatkan kinerja organisasi melalui perencanaan yang terarah, akuntabel, holistik, efektif dan efisien.

Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal DPR RI membentuk Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat Setjen DPR RI) sebagai unit kerja baru pada akhir 2015. Pusdiklat dibentuk sebagai salah satu penerapan. Pada Peraturan Pemerintah yaitu Nomor 11 Tahun 2017 untuk memenuhi kebutuhan dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI.

Lembaga Negara Setjen DPR RI mempunyai tugas sebagai *Supporting System* dalam mendukung segala pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) mempunyai Pusat Pendidikan dan Pelatihan sendiri, Pusdiklat Setjen DPR RI (Pusdiklat) mempunyai tanggung jawab terhadap segala kegiatan pelatihan PNS di lingkungan Setjen DPR RI. Amanat Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2015 adalah tentang Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI dan Peraturan Sekjen Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI kemudian saat ini telah mengalami perubahan dan telah diubah dengan Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 2 Tahun 2016, yang berbunyi yaitu bahwa Pusdiklat mempunyai wewenang dan tugas melaksanakan perencanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI, sebagai pengembangan karir

dan meningkatkan kualitas individu yang akan berguna bagi unit organisasi masing-masing.

Unit kerja pada Bagian Pengelolaan Wisma DPR RI mempunyai tugas dalam melaksanakan koordinasi, serta pengelolaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi sumber daya manusia, maupun kerumahtanggaan, dan barang milik negara serta pelayanan peminjaman Wisma untuk Anggota DPR RI ataupun Biro Unit Organisasi. Dalam pelaksanaannya Bagian Pengelolaan Wisma DPR RI Sekretariat Jenderal DPR RI menyelenggarakan fungsi koordinasi penyusunan dan penetapan kebijakan teknis operasional dilingkungan Unit Bagian serta penyelenggaraan pelatihan untuk PNS atau SDM, melakukan pembinaan karier, pengolahan dan penyiapan kesejahteraan SDM, penyiapan kebutuhan pelatihan pegawai ASN (Manajemen Talenta), serta penyiapan segala kebutuhan administrasi.

Dari uraian diatas, betapa sangat pentingnya Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Dibagian Pengelolaan Wisma Setjen DPR RI dalam pencapaian Visi Organisasi Sebagai *Supporting System* dalam mendukung segala pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI). Upaya meningkatkan keterampilan dan kompetensi Sumber Daya Pegawai di Bagian Pengelolaan Wisma Setjen DPR RI dengan keterampilan khusus dalam pengembangan kompetensinya ini merupakan upaya dalam pencapaian visi organisasi. Penulis mengadakan penelitian terkait Efektivitas pelatihan Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jenderal DPR RI, peneliti melakukan pengamatan dan pencarian data dari pengolahan data pegawai tahun 2021 dari Unit Bagian Pengelolaan Wisma DPR RI, diketahui sebagian besar PNS Setjen DPR RI didominasi oleh tingkat pendidikan SMA dan SMP sehingga perlu dilakukan pengembangan kompetensi yang berkesinambungan dan merata agar pegawai yang kualifikasi pendidikan dibawahnya perlu menambah pemenuhan kebutuhan pelatihannya agar mencapai 20 JP sesuai dengan peraturan yang berlaku sebagai hak pegawai, dengan demikian diharapkan setiap individu SDM mampu mengerjakan tugasnya dengan baik sesuai tugas dan fungsinya dan berbanding lurus dengan rencana organisasi.

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Permasalahannya adalah pelatihan pegawai yang dilaksanakan hanya untuk mengugurkan kewajiban pegawai saja yang ditunjuk oleh unit bagian dan terlihat belum adanya transfer *knowledge* yang maksimal dari peserta yang telah menyelesaikan pelatihan terhadap unit bagian, padahal yang diharapkan oleh perencanaan pelatihan adalah ketika peserta telah selesai melaksanakan pelatihan dan sudah menguasai materi yang didapatkan dari pelatihan peserta tersebut dapat membagikan ilmunya kepada unit terkait, sehingga pelatihan dirasa tepat sasaran dan maksimal sesuai dengan rencana pelatihan.

B. PEMBAHASAN

Materi Pelatihan yang antara lain *service excellent, hospitality, Lean Leadership sense of belonging, dan public speaking* disusun berdasarkan kebutuhan pelatihan unit Bagian Pengelolaan Wisma DPR. Kompetensi yang dibutuhkan dalam bentuk penambahan keterampilan-keterampilan khusus, Informasi terkini yang saat ini diperlukan yang sedang terjadi di dunia kerja. Hasil evaluasi dan pantauan ketika pelatihan berlangsung dengan tujuan pelatihan kedepannya supaya lebih baik dan efisien. Supporting kinerja Anggota Dewan maupun kedinasan Sekretariat Jenderal DPR RI dalam kegiatan-kegiatan rapat dan kedinasan. Kebutuhan perbaikan kualitas pelayanan Bagian Pengelolaan Wisma dan diharapkan peserta menguasai materi pelatihan untuk kedepannya melayani dan membantu kinerja Anggota Dewan maupun kedinasan Sekretariat Jenderal DPR RI.

Menurut Wagonhurst (2002), pelatihan yang tidak terlepas dari pengembangan keterampilan, pengukuran maksud tujuan yang jelas, dan perubahan sikap dapat diterapkan dengan berbagai pilihan metode. Ini berbeda dengan lingkungan pelatihan, disesuaikan dengan lingkungan pelatihan.

Dengan meningkatkan kompetensi pegawai Pegawai Negri Sipil dibidang *service excellent, hospitality, Lean Leadership sense* harapannya adalah akan dapat meningkatkan kepuasan pengguna layan wisma DPR dan meminimalisir komplain-komplain pengguna layanan wisma DPR. Sangat penting untuk memperhitungkan atau menunjuk calon peserta pelatihan tipe pekerja dan jenis pekerjaan yang akan membutuhkan pelatihan, dengan menunjuk peserta pelatihan yang tepat pada satu unit

organisasi maka diharapkan SDM yang ditunjuk tersebut akan membawa manfaat banyak pada bagian unit organisasi itu sendiri khususnya dan unit organisasi pada umumnya, dan harapan besarnya adalah peserta yang ditunjuk dapat mentransfer *knowledge* atau menularkan ilmunya kepada teman-teman di ruang kerjanya.

Kemampuan instruktur sangatlah penting dalam pelatihan karena instruktur atau pelatih yang menguasai materi akan sangat memudahkan peserta dalam memahami semua materi yang disampaikannya, dengan mencari sumber-sumber informasi yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan bagi unit organisasi yang membutuhkan pelatihan. Instruktur harus mengkombinasikan pelatihan dengan *game* dan lain-lain untuk mengembangkan semangat dan konsentrasi peserta pelatihan.

Sarana dan prasarana sangatlah penting dalam menunjang terlaksananya pelatihan, sarana dan prasarana yang lengkap akan sangat membantu berjalannya proses pelatihan dengan aprinsip-prinsip pembelajaran pedoman dimana proses pembelajaran akan berjalan lebih efektif Sarana pelatihan harus menunjang terhadap kegiatan pelatihan dan dikelola sesuai dengan prasyarat sarana yang ditetapkan organisasi Evaluasi sarana pelatihan dijadikan masukkan dan saran dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan dalam sarana pelatihan.

Pelatihan tersebut diatas merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya keterampilan intelektual dan kepribadian yang sangat menentukan efektivitas pelayanan pada bagian Pengelolaan Wisma DPR, Pelatihan tersebut mengacu pada pelatihan pegawai untuk sukses dimasa depan dan untuk kepentingan organisasi, sedangkan pelatihan pribadi lebih pada peningkatan keterampilan atau kemampuan, sehingga komplain atau pun keluhan-keluhan yang negatif terkait pelayanan di Bagian Pengelolaan Wisma semakin diminimalisir, bahkan akan meningkat menjadi pelayanan prima yang diharapkan. Dari sini dapat dilihat bahwa pembinaan dan pengembangan kompetensi pribadi adalah suatu kegiatan yang meningkatkan keterampilan individu atau pribadi sedemikian rupa sehingga

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

menjadi sumber daya yang berkualitas tinggi dalam pengetahuan, keterampilan kerja dan bekerja dengan keterampilan profesional yang tinggi, untuk meningkatkan kemampuan secara benar mencapai tujuan visi organisasi.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di bagian Pengelolaan Wisma DPR sangat mendukung dalam tercapainya visi organisasi dengan meningkatkan kualitas, kompetensi dan kinerja pegawai di bagian pengelolaan Wisma Setjen DPR. Materi disusun berdasarkan dari hasil evaluasi dan pantauan ketika pelatihan berlangsung dengan tujuan pelatihan kedepannya akan lebih baik dan efisien, hal ini sangat dibutuhkan dalam bentuk penambahan keterampilan-keterampilan khusus, Informasi terupdate atau terkini yang saat ini diperlukan yang sedang terjadi di dunia kerja. Ditemukan adanya tiga fenomena yang menjadi dasar sebagai pendalaman dalam penelitian ini diantaranya adalah masih banyaknya Pegawai Negeri Sipil dibagian Pengelolaan Wisma DPR yang belum terpenuhinya hak mendapatkan pelatihan 20 jam pelajaran dalam satu tahun, peserta pelatihan yang ditunjuk mengikuti pelatihan hanya untuk menggugurkan kewajiban saja sebagai peserta pelatihan, tidak ada budaya transfer knowledge yang bermanfaat untuk unit organisasi, padahal harapannya adalah setelah peserta mengikuti pelatihan akan menjadi tepat guna bagi unit organisasi dan mampu menularkan ilmunya ke SDM yang lainnya dibagian Pengelolaan Wisma DPR, Masih banyak complain atau rasa tidak puas dari pengguna layanan wisma DPR.

Metode yang digunakan dan metode yang dipilih baiknya disesuaikan dan berbanding lurus dengan jenis pelatihan yang akan dibutuhkan dengan unit organisasi untuk meningkatkan kualitas individu SDM maupun unit kerja yang membutuhkan pelatihan tersebut yang antara lain *service excellent*, *hospitality*, *Lean Leadership sense of belonging*, dan *public speaking*. Kemampuan instruktur sangatlah penting dalam pelatihan karena instruktur atau pelatih yang menguasai materi akan sangat memudahkan peserta dalam memahami semua materi yang disampaikan dengan cara mengikuti sertifikasi dan sebagainya, dengan mencari

sumber-sumber informasi yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan bagi unit organisasi yang membutuhkan pelatihan.

Sarana dan prasarana sangatlah penting dalam menunjang terlaksananya pelatihan, sarana dan prasarana yang lengkap akan sangat membantu berjalannya proses pelatihan dengan aprinsip-prinsip pembelajaran pedoman dimana proses pembelajaran akan berjalan lebih efektif

Peserta pelatihan, Sangat penting untuk memperhitungkan atau menunjuk calon peserta pelatihan tipe pekerja dan jenis pekerjaan yang akan membutuhkan pelatihan, dengan menunjuk peserta pelatihan yang tepat pada satu unit organisasi maka diharapkan SDM yang ditunjuk tersebut akan membawa manfaat banyak pada bagian unit organisasi itu sendiri khususnya dan unit organisasi pada umumnya dan harapan besarnya adalah peserta yang ditunjuk dapat mentransfer *knowledge* atau menularkan ilmunya kepada teman-teman di ruang kerjanya.

Evaluasi pelatihan juga sangat penting setelah mengadakan pelatihan dan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat didalam pelatihan, dari temuan kritik maupun saran saran yang positif maupun negative dijadikan sebagai perbaikan sistem pelatihan dan mencari solusi serta perbaikan - perbaikan dengan harapan mampu menghadapi tantangan-tantangan globalisasi yang begitu cepat perubahannya. Evaluasi pelatihan dijadikan masukkan dan saran dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan dalam sarana pelatihan.

Sarana pelatihan dibawah Pusdiklat Sekretariat Jenderal DPR RI yang berlokasi di Wisma Kopo dan Perkantoran Sekretariat Jenderal DPR RI Gedung Nusantara satu lantai tiga sudah sesuai dan menunjang untuk melakukan pelatihan, namun butuh penambahan ruang kelas, jumlah wisma, dan menambah ruang laboratorium komputer.

REFERENSI

Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Andrew E. Sikula. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung.
- Bedjo Siswanto, 2000, "Manajemen Tenaga Kerja", Sinar Baru, Bandung.
- Gie, The Liang. 2007. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta : Liberty
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat
- Mukhtar, 2013. metode penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu. Jurnal Sistem Informasi Mahakarya
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2015 tentang Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI
- Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020 (Perpres Nomor 26 Tahun 2020) tentang Sekretariat Jenderal DPR RI
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal DPR RI
- Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 2 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia
- Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 6 Tahun 2021 (Persekjen Nomor 6 Tahun 2021) tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia
- Rivai, Veithzal (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta : Bumi Aksara
- Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Wagonhurst, Carole, 2002, "Developing Effective Training Programs", The Journal of Research Administration, Volume XXXIII, Number II
- Waluyo, 2007. Manajemen Publik (konsep, aplikasi, Implementasinya dalam pelaksanaan otonomi daerah). Bandung: Mandar Maju