



DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BIDANG TINDAK PIDANA KHUSUS KEJAKSAAN NEGERI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Ahmad Hafiz Ansari¹, Sugianor², Saidah Hasbiyah³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail: hafiezansari@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin kerja ditujukan terhadap aturan yang menyangkut disiplin waktu dan disiplin perbuatan dan tingkah laku sesuai dengan tata kerja. Penelitian ini di latar belakang dalam disiplin kerja Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus yang masih kurang baik, dilihat dari Pegawai yang sering meninggalkan tugasnya lalu memilih bermain game keruangan lain, Pegawai yang sering cepat pulang dan tidak menyelesaikan tugas laporan bulanan tepat waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Negeri Kabupaten Hulu Sungai Utara dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data di ambil melalui penarikan sampel secara purposive sampling berjumlah 10 orang. Setelah data terkumpul kemudian di analisis dengan teknik meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Negeri Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang baik. Dibuktikan dari hasil beberapa indikator dari penelitian yang kurang baik.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kejaksaan Negeri

ABSTRACT

Work discipline is aimed at rules relating to time discipline and discipline of actions and behavior in accordance with work procedures. The background of this research is that the work discipline of employees in the Special Crimes Sector is still not good, seen from employees who often leave their duties and choose to play games in other rooms, employees who often go home quickly and do not complete their monthly report assignments on time. This research aims to determine the work discipline of employees in the Special Crimes Division of the North Hulu Sungai Regency District Prosecutor's Office and determine the factors that influence it. The method used is descriptive qualitative. The data collection techniques used are observation, interviews and documentation. The data source was taken through purposive sampling, totaling 10 people. After the data is collected, it is then analyzed using techniques including data reduction, data presentation, and verification or drawing conclusions. The results of this research conclude that the work discipline of employees in the Special Crimes Division of the North Hulu Sungai District Prosecutor's Office is not good. This is proven by the results of several indicators from research that are not good.

Keywords: Work discipline, District Attorney

PENDAHULUAN

Secara umum Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya) bidang studi yang memiliki objek, sistem, dan metode tertentu. Secara ilmiah cara pendekatan yang mengikuti ketentuan yang pasti dan konsisten untuk memperoleh pengertian dasar yang menjadi sasaran studi cabang ilmu nasional kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku suatu bangsa ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan berbangsa dan bernegara seperti yang tercantum dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Disiplin Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin ataupun berupa sanksi.

Disiplin kerja merupakan hal penting dalam mencegah timbulnya gangguan pada kejaksaan. Kejaksaan dalam melakukan sebuah pelayanan prima dan melayani masyarakat untuk menjaga keutuhan suatu pelayanan maka perlu adanya kinerja dan disiplin kerja yang baik dalam hal ini erat kaitannya dengan kepuasan masyarakat karena interaksi para pegawai atau pun abdi negara adalah masyarakat yang menjadi tujuan utama sehingga disiplin kerja merupakan kegiatan yang perlu ditingkatkan dan sangat berpengaruh banyak terhadap pelayanan yang diberikan oleh seluruh abdi negara.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para pegawai, diharapkan para pegawai harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Sebagaimana bahwa “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya” (Farida hartono, 2016).

Disiplin merupakan salah satu budaya kerja yang harus selalu dipertahankan dan dilestarikan karena berkaitan erat dengan kemampuan dan kemauan pegawai/aparatur untuk menunjukkan kinerja yang baik menurut kutipan (Solong, 2020).

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan menurut kutipan (Moenir, 2016).

Disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut kutipan (Hasibuan, Catio, 2020)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 Tentang Kejaksaan Republik Indonesia, penyelenggaraan pengawasan perlu ditingkatkan, baik kualitas maupun intensitasnya. Maka diadakan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kejaksaan Republik Indonesia. maka dihadirkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dijelaskan pada Pasal 1 ayat (1) Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pasal 1 ayat (3) Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Pasal 1 ayat (4) Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Disiplin kerja Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Negeri Kabupaten Hulu Sungai Utara masih belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pasal 3 ayat (5) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, seperti pembuatan laporan yang seharusnya dikirimkan paling lambat pada tanggal 22 setiap bulannya, masih saja lewat batas pengiriman, seperti pada laporan bulan Juli dikirimkan pada tanggal 27, laporan bulan Agustus dikirimkan pada tanggal 25 dan laporan bulan September dikirimkan pada tanggal 29, selain itu belum yang sesuai dengan pasal 3 ayat (11) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, dimana ketaatan jam masuk dan pulang masih tidak diperhatikan dan juga berdampak kepada pelaksanaan kerja juga, ada juga yang keluar ruangan saat jam kerja dan namun

yang paling sering ditemui ketika jam pulang apalagi mengetahui bahwa kepala Kejaksaan saat tugas berada diluar daerah maka para pegawai akan lebih cepat pulang tidak menaati sesuai jam pulang yang sudah ditentukan. Serta Pasal 3 ayat (13) menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, masih ada barang yang rusak akibat pemakaian yang berlebihan dan dibiarkan tidak diperbaiki. Selain itu ada juga barang yang tidak dipergunakan sama sekali sehingga berdampak kepada kerusakan. Berdasarkan uraian tersebut diatas fenomena masalah yang penulis temukan tentang Disiplin Kerja Pegawai Pada Bidang Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Negeri Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai berikut : (1). Pegawai sering meninggalkan tugasnya disaat sedang mengimput data perkara kasus korupsi, ternyata pegawai tersebut pergi keruangan lain untuk bermain game playstation sehingga tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik; (2). Pegawai sering cepat pulang sebelum pukul 16.00 WITA karena pegawai mengetahui bahwa Kepala Kejaksaan tidak ada di kantor atau masih tugas berada diluar daerah; (3). Tidak memperhatikan dan menyelesaikan tugas laporan bulanan dengan tepat waktu sehingga pelaksanaan pelaporan yang biasanya diharuskan mengirim sesuai dengan waktu yang ditentukan menjadi terlambat dan tidak terlaksana dengan baik. Seperti pada laporan bulan Juli dikirimkan pada tanggal 27, laporan bulan Agustus dikirimkan pada tanggal 25 dan laporan bulan September dikirimkan pada tanggal 29. Berdasarkan fenomena tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan akan dituangkan dalam sebuah penelitian dengan judul. “Disiplin Kerja Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Negeri Kabupaten Hulu Sungai Utara”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif maka peneliti merupakan instrument utama yang menentukan kualitas penelitian dalam menterjemahkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan studi kepustakaan atau dokumen. Penelitian kualitatif diarahkan pada kondisi aslinya, bahwa datanya dinyatakan pada kondisi atau keadaan sebagaimana adanya dilapangan dan selanjutnya peneliti menterjemahkan berdasarkan data di lapangan dari hasil wawancara, observasi maupun juga telaah pustaka yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui disiplin kerja Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Negeri Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Penelitian dilakukan pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Hulu Sungai Utara, sumber data di ambil melalui penarikan sampel secara purposive sampling berjumlah 10 orang. Setelah data terkumpul kemudian di analisis dengan teknik meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

A. Disiplin Kerja Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Negeri Kabupaten Hulu Sungai Utara

Disiplin kerja Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Negeri Kabupaten Hulu Sungai Utara dari teori Bejo Siswanto dalam (Sinambela, 2016) disiplin kerja ditujukan terhadap aturan yang menyangkut Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan Etika kerja. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya.

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran adalah salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

a. Selalu datang tepat waktu

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, mengenai disiplin selalu datang tepat waktu pada Bidang Tindak Pidana Khusus dikatakan sudah baik, karena mereka datang tidak lewat pada jam kerja yang sudah ditetapkan.

b. Jam pulang kerja

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa mengenai disiplin waktu pulang kerja Pegawai Bidang Tindak Pidana Khusus dapat dikatakan kurang baik, karena mereka terkadang cepat pulang sebelum waktu pulang serta telat pulang dikala banyaknya beban kerja dan sering tidak absensi saat pulang kerja.

2. Tingkat kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan merupakan suatu kesadaran Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi.

a. Melakukan pekerjaan dengan teliti

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa mengenai melakukan pekerjaan dengan teliti Pegawai Bidang Tindak Pidana Khusus dapat dikatakan kurang baik, karena hasil tersebut mengatakan ketidak telitian saat pembuatan surat terdapat 20 surat yang dibuat pada Bulan November dan terdapat kesalahan sebanyak 16 kali.

b. Merasa pekerjaan sudah benar

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat ditarik kesimpulan bahwa mengenai disiplin merasa pekerjaan sudah benar pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus dapat dikatakan cukup baik, karena setelah mereka mengerjakan tugas dari pimpinan mereka akan minta koreksi kembali pada pimpinan mereka sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menjadi benar.

3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja artinya kesadaran dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan.

a. Prosedur kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat ditarik kesimpulan bahwa mengenai prosedur kerja Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus dapat dikatakan sudah baik, karena menurut saya mereka sudah mengikuti sesuai SOP yang berlaku dan mengerjakan sesuai tahap-tahapan dalam alur penanganan perkara kasus korupsi dari *input*, proses dan sampai dengan *out put*.

b. Tanggung jawab

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi menunjukan bahwa mengenai tanggung jawab dalam bekerja Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus dapat dikatakan kurang baik, karena sesuai data dinyatakan bahwa mereka memang telat mengirim Laporan Bulanan pada Bulan Juli pada tanggal 27, Bulan Agustus pada tanggal 25 dan Bulan September pada tanggal 29. Hal tersebut tentunya belum bertanggung jawab atas pekerjaannya yang sudah ditentukan waktu pengiriman Laporan Bulanan nya tersebut pada batas waktu maksimal tanggal 22.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan kesadaran dalam mentaati peraturan yang berlaku.

a. Mematuhi peraturan dalam bekerja

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa mengenai mematuhi peraturan dalam bekerja Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus dapat dikatakan kurang baik, karena mereka masih belum bisa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasannya.

b. Memakai pakaian sesuai dengan peraturan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat ditarik kesimpulan bahwa mengenai memakai pakaian sesuai dengan peraturan Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus dapat dikatakan sudah baik untuk pakaian senin sampai jum'at sudah sesuai namun kerapiannya saja yang perlu diperbaiki.

5. Etika kerja

Etika kerja artinya setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai yang terdiri dari siap membantu apabila rekan kerja mengalami kesulitan.

a. Membantu rekan kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat ditarik kesimpulan bahwa mengenai siap membantu apabila rekan kerja mengalami kesulitan Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus dapat dikatakan sudah baik. Mereka saling kerjasama dan saling tolong-menolong apabila ada pekerjaan yang cukup sulit untuk dikerjakan.

b. Menjalankan perintah atasan dengan baik

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa mengenai menjalankan perintah atasan dengan baik Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus dapat dikatakan kurang baik, karena mereka masih belum bisa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasannya pada saat pengiriman Laporan Bulanan ke Kejati Kalsel.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Negeri Kabupaten Hulu Sungai Utara

1. Faktor Pendukung

a. Kerjasama dan saling tolong menolong sesama rekan kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa mengenai faktor pendukung pada Bidang Tindak Pidana Khusus yaitu kerjasama dan saling tolong menolong sesama rekan kerja dapat membantu dalam penyelesaian tugas yang banyak.

b. Selalu datang tepat waktu sudah terlaksana dengan baik

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa mengenai faktor pendukung pada Bidang Tindak Pidana Khusus yaitu selalu datang tepat waktu sudah terlaksana dengan baik ini dapat meningkatkan kualitas frekuensi kehadiran yang sudah ditetapkan oleh kantor.

2. Faktor Penghambat

a. Adanya kegiatan pribadi pada pegawai yang bermain *game* disaat waktu kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa faktor yang menghambat pada Bidang Tindak Pidana Khusus yaitu adanya kegiatan pribadi pada pegawai yang bermain *game* di saat waktu kerja maka dari itu pegawai tersebut belum

mematuhi peraturan dalam bekerja dan akan memperpanjang waktu penyelesaian tugas yang diberikan tersebut.

- b. Kurangnya pengawasan terhadap disiplin waktu kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa mengenai faktor yang menghambat pada Bidang Tindak Pidana Khusus yaitu kurangnya pengawasan terhadap disiplin waktu kerja oleh pimpinan maka dapat memberikan pengaruh terhadap pegawainya dan meninggalkan tugas yang sedang dikerjakan.

- c. Tanggung jawab pada laporan bulanan yang tidak ditepati

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa mengenai faktor yang menghambat pada Bidang Tindak Pidana Khusus yaitu tanggung jawab pada laporan bulanan yang masih rendah dapat mengurangi kualitas kinerja pada bidang tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari bab sebelumnya maka hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Disiplin Kerja Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Negeri Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang baik. Hal ini dapat dilihat pada beberapa indikator seperti: 1. Jam pulang kerja, dikatakan masih kurang baik karena ada beberapa pegawai yang pulang awal sebelum waktu yang telah ditetapkan. 2. Melakukan pekerjaan dengan teliti, dikatakan masih kurang baik karena masih terdapat kekeliruan dan ketidak telitian pada pengadministrasian. 3. Tanggung jawab, dikatakan masih kurang baik, karena kegiatan yang banyak beberapa laporan bulanan tidak terselesaikan dan keterlambatan mengirim laporan bulanan yang sudah menjadi kewajiban. 4. Mematuhi peraturan dalam bekerja, dikatakan kurang baik, karena mereka belum mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh Kejaksaan Agung Republik Indonesia, dan 5. menjalankan perintah atasan dengan baik, dikatakan kurang baik, karena mereka terdapat melanggar pada poin indikator tanggung jawab yang mengatakan mereka masih belum bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan nya. Indikator yang cukup baik yaitu: 1. Merasa pekerjaan sudah benar, dikatakan cukup baik karena dalam mengerjakan tugas, pegawai selalu minta koreksi sama atasannya agar tidak ada kesalahan. Sedangkan indikator yang sudah baik yaitu: 1. Selalu datang tepat waktu, dikatakan sudah baik karena sudah menyesuaikan dengan Peraturan Kejaksaan nomor 4 tahun 2020 yang berlaku. 2. Prosedur kerja, dikatakan sudah baik, karena pelaksanaan kegiatan tentunya ada perencanaan mereka sudah mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) bekerja dalam ruangan maupun dilapangan. 3. Memakai pakaian sesuai dengan prosedur, dikatakan sudah baik karena dalam setiap hari senin sampai hari jum'at Pegawai sudah memakai pakaian sesuai jadwal yang ditetapkan, dan 4. Membantu rekan kerja, dikatakan sudah baik karena hal ini sudah dijalankan oleh Bidang Tindak Pidana Khusus mereka saling tolong-menolong dan membantu ketika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai pada Bidang Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Negeri Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu: 1. Faktor Pendukung adalah kerjasama dan saling tolong menolong sesama rekan kerja, karena terdapat pada kurangnya SDM (Sumber Daya Manusia) atau Staf sehingga memerlukan waktu banyak untuk menyelesaikan pekerjaan yang banyak pada Bidang Pidsus, dan selalu datang tepat waktu sudah terlaksana dengan baik, karena ini dapat meningkatkan kualitas frekuensi kehadiran yang sudah ditetapkan oleh kantor. 2. Faktor Penghambat adalah adanya kegiatan pribadi pada pegawai yang bermain game disaat waktu kerja sehingga itu dapat memperlambat penyelesaiannya suatu tugas yang telah diberikan, kurangnya pengawasan terhadap disiplin waktu kerja oleh pimpinan karena kurangnya pengawasan pimpinan sehingga pegawai sering cepat pulang dan meninggalkan tugas yang sedang dikerjakan dan tanggung jawab pada laporan bulanan yang masih rendah karena Pegawai yang selalu meninggalkan dan tidak memperhatikan laporan bulanan yang menjadi kewajiban untuk dikirim.



DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Farida hartono (2016) 'Manajemen Sumber Daya Manusia II', in. Ponorogo: Umpo press Jalan Budi Utomo.
- Hasibuan, Catio, M.S. (2020) *Analisa Disiplin Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Penelitian Pendidikan dan Ekonomi Tangerang Selatan*.
- Moenir (2016) *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Cetakan Ke. Jakarta: Bumi Aksara.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Sinambela (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Solong, A. (2020) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.