

Pelaksanaan Kelompok Kerja di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara

Najla Fathiyah ^a, Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar ^b, Edah Jubaedah ^c, dan Euis Nurmalia ^d

^{a,b,c,d} Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail : ^a fthyahnajla@gmail.com, ^b rodliial@poltek.stialanbandung.ac.id,

^c edah.jubaedah@poltek.stialanbandung.ac.id,

^d euisnurmalia@poltek.stialanbandung.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pelaksanaan kelompok kerja di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara (PPSDM Geominerba) serta merumuskan rekomendasi peningkatan dalam hal kompetensi dari para pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik penyajian deskriptif. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan fakta empiris bahwa pelaksanaan kelompok kerja dilakukan melalui empat pokja utama (BPE, BRS, BPS, dan BTU). Pada dimensi desain pekerjaan, tugas terstruktur dengan jelas namun variasi keterampilan masih terbatas. Dari sisi komposisi, pembagian peran cukup baik, meski terdapat kekurangan SDM dengan kompetensi khusus pada BRS dan BPE. Pada dimensi konteks, sarana kerja tersedia tetapi sdm, sistem penghargaan dan arahan pimpinan belum optimal. Pada dimensi proses, tujuan bersama telah dipahami, namun koordinasi mendesak sering menimbulkan miskomunikasi. Rekomendasi yang diajukan meliputi rotasi tugas, pelatihan dan mentoring, evaluasi beban kerja serta perencanaan SDM jangka panjang, penyusunan SOP rinci, pemberian penghargaan berbasis kontribusi, dan penguatan komunikasi melalui briefing rutin serta kanal resmi.

Kata Kunci: Kelompok Kerja, Efektivitas Tim, Organisasi.

Implementation of Working Groups at the Human Resources Development Center for Geology, Minerals, and Coal

Abstract

This study aims to describe the implementation of working groups at the Center for Human Resource Development in Geology, Minerals, and Coal and to formulate improvement recommendations. The research employed a qualitative approach with descriptive presentation techniques. The findings show that the working groups operate through four main units (BPE, BRS, BPS, and BTU). In terms of job design, tasks are clearly structured, although the variety of skills remains limited. From the perspective of composition, role distribution is fairly good, although BRS and BPE face shortages of personnel with specialized competencies. Regarding context, work facilities are available, but human resources, reward systems, and leadership directives are not yet optimal. In terms of process, shared goals are understood, but urgent coordination often leads to miscommunication. The proposed recommendations include task rotation, training and mentoring, workload evaluation and long-term human resource planning, the development of detailed SOPs, performance-based rewards, and strengthened communication through regular briefings and official channels.

Keywords: Working Groups, Team Effectiveness, Organization.

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama dengan struktur dan mekanisme kerja yang jelas. Menurut Griffin (2004, dalam (Sule, 2013) organisasi dibentuk dari berbagai jenis sumber daya, yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya keuangan, serta sumber daya informasi. Dalam perkembangannya, paradigma manajemen beralih dari kerja individu ke kerja tim, karena tim dinilai lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas, fleksibilitas, dan inovasi (Santika, 2020). Penelitian telah menunjukkan bahwa dalam konteks kinerja, tim lebih unggul dibandingkan individu, terutama pada tugas yang melibatkan berbagai keterampilan dan pandangan berbeda (Santoso, 2003). Konsep kerja tim juga didukung oleh teori hubungan manusia Elton Mayo (1993, dalam Nurbaiti et al., 2024) yang menekankan pentingnya interaksi sosial dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dalam konteks pemerintahan, kelompok kerja (pokja) dibentuk sebagai bagian dari strategi reformasi birokrasi untuk memperkuat koordinasi, kolaborasi, dan efisiensi kerja aparatur negara. Kebijakan ini diperkuat oleh *Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2022* tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi, yang mendorong peralihan dari struktur hierarkis menuju pola kerja berbasis tim.

Salah satu instansi yang menerapkan kebijakan ini adalah PPSDM Geominerba, unit di bawah Kementerian ESDM yang bertugas mengembangkan kompetensi tenaga kerja sektor geologi, mineral, dan batubara. PPSDM Geominerba memiliki empat pokja utama, yaitu Pokja Program dan Evaluasi (BPE),

Pokja Perencanaan, Standardisasi, dan Sertifikasi Pengembangan SDM (BRS), Pokja Penyelenggaraan dan Sarana Prasarana (BPS), serta Pokja Umum (BTU). Setiap pokja memiliki fungsi yang saling melengkapi dalam mendukung pengembangan SDM berdaya saing di sektor energi dan sumber daya mineral.

Meskipun struktur pokja di PPSDM Geominerba telah terbentuk secara formal, pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah kendala. Jika mengacu pada Model Efektivitas Tim Stephen P. Robbins tahun 2008, terdapat empat unsur utama yang menentukan efektivitas kerja tim, yaitu Desain Pekerjaan, Komposisi, Konteks, dan Proses. Namun, dalam praktiknya, keempat aspek ini masih menemui berbagai hambatan di PPSDM Geominerba. Fenomena pertama, desain pekerjaan pada Pokja Umum cenderung monoton karena masih didominasi pekerjaan administratif yang belum sepenuhnya terintegrasi dengan teknologi, seperti penggunaan SIMAK BMN yang belum optimal. Kedua, komposisi tim belum seimbang, baik dari segi jumlah maupun proporsi gender.

Tabel 1. Jumlah Anggota Kelompok Kerja

Nama Pokja	Jumlah Anggota		
	Pria	Wanita	Total
BTU	30	19	49
BRS	15	8	23
BPS	27	10	37
BPE	15	9	24
Total	90	46	136

Sumber: Data Kepegawaian PPSDM Geominerba (2025)

Tabel 1 menyajikan jumlah anggota di masing masing kelompok kerja, yang menunjukkan distribusi personel dan perbandingan gender di lingkungan PPSDM Geominerba. Ketiga, dari sisi konteks, beban kerja juga tidak seimbang, terutama di subpokja perencanaan yang hanya beranggotakan enam orang

namun harus menangani seluruh rangkaian kegiatan diklat dari pradiklat hingga pascadiklat serta urusan keuangan diklat. Keempat, dari aspek proses, masih ditemukan kurangnya koordinasi formal sebelum kegiatan berlangsung sehingga menyebabkan miskomunikasi, tumpang tindih kegiatan, dan kesalahan teknis.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan kelompok kerja di PPSDM Geominerba menggunakan teori efektivitas tim Robbins (2008) yang mencakup empat dimensi: desain pekerjaan, komposisi, konteks, dan proses. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai pelaksanaan kelompok kerja sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi penguatan sistem kerja berbasis tim di lingkungan pemerintahan.

B. PEMBAHASAN

Pelaksanaan kelompok kerja di PPSDM Geominerba menunjukkan bahwa meskipun struktur formal dan pembagian tugas telah berjalan sesuai tugas dan fungsi, namun pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah hambatan. Berdasarkan teori efektivitas tim Robbins (2008), keempat dimensi yaitu desain pekerjaan, komposisi tim, konteks, dan proses kerja masih menyisakan persoalan yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan kerja tim. Berikut uraian kondisi pelaksanaan kelompok kerja di PPSDM Geominerba:

1. Desain Pekerjaan

a. Otonomi

Otonomi di PPSDM Geominerba bersifat proporsional dan situasional, tergantung pada posisi jabatan dan jenis pekerjaan. Koordinator diberi kepercayaan penuh dalam mengatur teknis kerja, sedangkan anggota menjalankan tugas secara mandiri dalam

konteks tugas rutin namun tetap memerlukan kontrol dalam pengambilan keputusan besar. Pola ini menunjukkan bahwa desain kerja sudah mulai mendekati prinsip ideal Robbins mengenai pemberian tanggung jawab, namun masih perlu didorong dengan penguatan kapasitas anggota agar mampu mengambil lebih banyak keputusan teknis secara mandiri.

b. Variasi *Skill*

Variasi keterampilan pokja pada koordinator keterampilan beragam sudah relatif baik, karena mereka dituntut mengombinasikan kemampuan manajerial, teknis, dan sosio kultural. Namun, pada tingkat anggota, variasi keterampilan masih terbatas. Pekerjaan yang monoton di BTU serta BPS dan pegawai yang tidak dirotasi membuat kompetensi tidak berkembang.

c. Identitas Pekerjaan

Setiap anggota, baik koordinator maupun staff memiliki pemahaman yang jelas mengenai peran dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan yang dimiliki tidak terpotong potong dan dapat diselesaikan dengan baik oleh tim ataupun individu. Kejelasan ini didukung oleh sistem pembagian kerja yang rutin dan tertulis dalam rencana kerja tahunan, serta diperkuat oleh pengalaman kerja dan briefing harian.

d. Signifikansi Pekerjaan

Setiap pokja memberikan kontribusi nyata bagi organisasi. Pada Pokja BRS misalnya, pekerjaan seperti analisis kebutuhan diklat berperan penting dalam mendukung pengembangan SDM di KESDM. Hal ini menunjukkan bahwa baik fungsi teknis maupun strategis yang dijalankan pokja tidak hanya menghasilkan output administratif, tetapi juga berdampak langsung pada keberhasilan program kelembagaan.

2. Komposisi Tim

a. Kemampuan

Kemampuan anggota pokja belum merata antar pokja. BPS dan BTU relatif stabil karena anggotanya bisa melaksanakan tugas rutin sesuai SOP, walau tetap butuh adaptasi saat ada aplikasi baru atau kegiatan besar. Sebaliknya, BRS dan BPE menghadapi kesenjangan signifikan: BRS kekurangan asesor berpengalaman, sementara BPE lemah di kemampuan bahasa Inggris dan statistik. Kondisi ini membuat beban bertumpu pada pegawai senior dan membatasi kerja sama internasional maupun analisis data.

b. Personalitas

Kepribadian anggota pokja cukup kompak. Perbedaan karakter justru menambah warna, meskipun kadang menimbulkan gesekan kecil. Koordinator dan anggota sepakat bahwa komunikasi terbuka dan saling memahami karakter membuat kerja tetap kondusif.

c. Peran dan Keragaman

setiap anggota memiliki pembagian tugas yang jelas sesuai kapasitasnya, sementara koordinator memegang peran strategis dalam mengarahkan tim. Keragaman usia, gender, dan karakter pegawai turut memperkaya dinamika kerja serta memperluas sudut pandang dalam penyelesaian tugas. Kondisi ini mendukung terciptanya kolaborasi yang lebih inklusif.

d. Ukuran

Ukuran pokja bervariasi antar pokja. BPS dan BTU menilai jumlah anggotanya ideal karena beban kerja terbagi rata dan ada pemahaman lintas fungsi. Sebaliknya, BRS dan BPE mengalami kekurangan SDM, padahal pekerjaan di pokja tersebut membutuhkan banyak orang karena tugas yang banyak.

e. Fleksibilitas

BPS dan BTU sama-sama menerapkan *backup system* anggota bisa saling menggantikan ketika ada kegiatan besar. Namun untuk BRS dan BPE belum dapat menggantikan tugas anggota lain karena tugas yang membutuhkan kompetensi khusus.

f. Pilihan Tim Kerja

Pemilihan anggota pokja masih bersifat *top-down*, ditentukan oleh pejabat eselon 1 tanpa melibatkan anggota pokja. Akibatnya, anggota baru sering tidak langsung sesuai dengan tuntutan tugas ataupun merasa tidak ada pengembangan kompetensi.

3. Konteks

a. Sumber Daya Yang Memadai

Pelaksanaan pokja di PPSDM Geominerba relatif didukung oleh ketersediaan fasilitas dasar, seperti sarana kerja dan aplikasi pendukung. Namun, keterbatasan jumlah SDM di beberapa pokja seperti BRS dan BPE masih menjadi tantangan dalam mendistribusikan beban kerja secara seimbang.

b. Kepemimpinan

Di beberapa kelompok kerja, terutama BRS arahan teknis dari koordinator dinilai belum detail sehingga anggota melakukan klarifikasi tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun koordinasi struktural sudah ada, dukungan teknis dari pemimpin masih perlu diperkuat agar pelaksanaan tugas lebih terarah.

c. Evaluasi Kinerja

Sistem evaluasi kinerja sudah menggunakan e-kinerja (Ngantor) sebagai alat formal. Namun, di BRS, merasa *reward* seharusnya disesuaikan dengan tanggung jawab, bukan hanya berdasarkan grade.

4. Proses

a. Tujuan Bersama

Seluruh anggota telah memahami tujuan memiliki komitmen tim. Pemahaman ini terbentuk secara alami melalui rutinitas kerja, rapat awal tahun, dan pengalaman kolektif, yang menumbuhkan rasa kepemilikan serta tanggung jawab bersama terhadap misi tim dan juga pengembangan SDM di sektor geologi, mineral, dan batubara.

b. Sasaran Spesifik

Setiap pokja memiliki sasaran kerja yang konkret dan terukur, baik dalam bentuk target tahunan, bulanan, maupun mingguan, yang diturunkan dari tujuan utama organisasi. Namun, sistem monitoring lebih bersifat top-down dan informal (melalui aplikasi dan pesan instan), sehingga meskipun targetnya jelas, partisipasi dalam pemantauan masih belum merata dan terbuka antaranggota.

c. Efikasi Tim

Semua anggota percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja yang berulang, pembagian peran yang jelas, serta hubungan kerja yang solid dan saling percaya.

d. Tingkat Konflik

Konflik di lingkungan kerja lebih banyak bersifat fungsional dan muncul akibat perbedaan persepsi tugas atau miskomunikasi, terutama ketika beban kerja mendesak dan koordinasi harus dilakukan dengan cepat. Walaupun mayoritas konflik dapat diselesaikan melalui briefing, grup WA, atau diskusi rapat, mekanisme koordinasi darurat belum sepenuhnya efektif. Budaya saling memahami dan toleransi tinggi tetap

membantu mencegah konflik menjadi disfungsional.

e. *Social Loafing*

Fenomena *social loafing* hampir tidak ditemukan karena pembagian tugas yang jelas, pengawasan teratur, serta budaya kerja kolektif yang kuat. Anggota pokja merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan saling mengingatkan jika ada rekan yang terlihat pasif. Namun, pada situasi kerja intensif atau ketika ada anggota baru, masih terjadi ketergantungan pada individu tertentu yang perlu diatasi ke depannya.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Pelaksanaan kelompok kerja di PPSDM Geominerba telah berjalan dalam struktur formal dengan pembagian tugas yang jelas di empat pokja utama. Kolaborasi dasar antaranggota telah terbentuk, namun efektivitas tim belum optimal. Dari sisi desain pekerjaan, meskipun tugas terstruktur dan berkontribusi nyata, otonomi kerja dan variasi keterampilan masih terbatas di beberapa pokja. Dalam hal komposisi tim, pemahaman tugas sudah baik, namun kekurangan anggota dan keterampilan khusus masih menjadi kendala, khususnya di BRS dan BPE. Dari aspek konteks, hambatan utama mencakup keterbatasan SDM, sistem reward yang belum sesuai dengan tanggung jawab, serta arahan pimpinan yang kurang rinci. Pada dimensi proses, koordinasi formal sudah berjalan, namun miskomunikasi dan kesulitan koordinasi dalam kondisi kerja mendesak masih mengganggu efektivitas tim.

Untuk meningkatkan pelaksanaan kerja tim di PPSDM Geominerba, disarankan dilakukan rotasi tugas antar subpokja, terutama di pokja BTU dan BPS guna mengurangi kejenuhan akibat tugas repetitif serta mendorong

pengembangan keterampilan. Pendelegasian wewenang juga perlu diperjelas, khususnya dalam pengambilan keputusan teknis rutin, disertai penyusunan pedoman teknis dan SOP yang rinci agar anggota lebih percaya diri dalam bertindak. Dalam aspek komposisi tim, pelatihan intensif seperti statistik dan bahasa Inggris di BPE serta kompetensi asesor di BRS perlu dilaksanakan, didukung dengan program mentoring antarpegawai untuk mempercepat transfer pengetahuan. Evaluasi beban kerja dan analisis kebutuhan SDM secara berkala juga penting, dengan opsi pembagian beban kerja bergilir atau usulan penambahan SDM jika diperlukan. Dari sisi konteks, perlu dilakukan perencanaan SDM jangka panjang dan pemetaan keterampilan spesifik per pokja. Untuk mengatasi ketimpangan dalam sistem penghargaan, disarankan agar pegawai yang mengemban tanggung jawab di luar tugas formalnya diberikan pengakuan melalui penyesuaian jabatan atau insentif khusus berbasis kontribusi nyata. Terakhir, pimpinan diharapkan aktif melakukan briefing teknis rutin, menyediakan panduan kerja tertulis, dan mengikuti pelatihan kepemimpinan agar komunikasi serta pemberian umpan balik menjadi lebih efektif. Proses kerja juga dapat dilakukan melalui penyusunan SOP singkat untuk situasi darurat (alur konfirmasi, jalur komunikasi utama, dan batas waktu respon), penggunaan satu kanal komunikasi resmi agar informasi tidak tercecer di berbagai aplikasi, serta pencatatan progres kerja bersama yang bisa dipantau real time oleh seluruh anggota.

REFERENSI

- Abubakar, R. R. T. (2018). Persepsi Calon Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Etika. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(2), 163-178.
<https://doi.org/10.31113/jia.v15i2.149>
- Abubakar, R. R. T. (2019). Implementation of the Child Identity Card Policy in Bandung Regency. *Jurnal Good Governance*, 15 (1).
- Abubakar, R. R. T. , Nurhaliza, G.A.(2023). Upaya Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pemanfaatan Aplikasi Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat di Kota Cimahi. *Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*, 5 (2), 82 – 92.
- Abubakar, R. R. T. , Ginka, K.R. (2024). Implementasi Kebijakan Pemungutan Pajak Hotel Atas Kamar Kos di Kota Bandung. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*, 27 (1), 45– 64.
- Abubakar, R. R. T., Prasetya, D.D. (2025). Penerapan E-Government melalui Aplikasi Masagi Musrenbang di Desa Ciburial. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*, 28 (1), 25 – 42.
- Adawiyah, A., & Bahariah. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 20(2), 203–213.
<https://doi.org/10.37476/akmen.v20i2.3977>
- Akmal Umar, Andi Adawiah, N. V. P. (2024). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Membangun Keunggulan Organisasi Melalui SDM Yang Unggul*. Media Penerbit Indonesia.
- Andini, O. P., Darmayanti, S., Sari, I. F., & Laksana, A. (2024). *Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif*. 1.
- Ariyanti, N., Marleni, & Prasrihamni, M. (2022). Analisis Faktor Penghambat Membaca Permulaan pada Siswa Kelas I di SD Negeri 10 Palembang. *Jurnal*

- Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 1450–1455.
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/5462>
- Azisyah, A. N. (2014). *Pengaruh Komunikasi dan Tim Kerja terhadap Efektivitas kerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang*. 91–94. Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Budiliono, R. (2013). Analisis Deskriptif Desain Organisasi pada PT .Win Win Realty Centre. *Agora*, 1(3), 1631–1635.
<https://www.neliti.com/publications/36106/analisis-deskriptif-desain-organisasi-pada-pt-win-win-realty-centre>
- David Ari Setyawan. (2022). *Dinamika Kelompok dalam Bimbingan dan Konseling*.
<https://alqalammedialestari.com>
- Dharmanegara, I.B.A., Harijanto, D., Jamaluddin, M.R., Agustina, I. (2023).Mengeksplorasi Dimensi Perilaku Inovatif PNS: Sebuah Studi Empiris di Kabupaten Badung. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 11 (2), 269-282. <https://doi.org/10.17509/image.2023.025>
- Fabiani Sofie, & Sisca Eka Fitria. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12. www.jurnal.uniga.ac.id
- Gammahendra, et. al. (2018). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Dalam Suatu Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1–10.
- Gunawan, A., Rizki, A. S., Anindya, T. F., Amalia, A. P., & Setiani, W. F. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 262–272.
<https://doi.org/https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i1.662>
- Harahap, A.S., Zulvia, P. (2023). Analisis Pengembangan Smart City berdasarkan Dimensi Teknologi, Sumber Daya Manusia, dan Insitutional di Kota Padang Panjang. *Klik: Kajian Ilmiah Informatika dan Komputer*, 4 (1), 618 – 624.
<https://doi.org/10.30865/klik.v4i1.1200>
- Harjoyudanto, Y.R., Zulvia, P. (2023). Klusterisasi Pelanggan Potensial dengan Penggunaan Algoritma K-Means Dalam Mencari Segementasi Pasar (Studi Kasus GUTS Barber and Shop). *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 7 (1), 160-166.
- Husnullail, M., Risnita, Jailani, S., & Asbui. (2024). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Riset Ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 70–78.
- Ira Setyawati, Yusnita Wardani, S. (2025). Peran individu dalam organisasi: tinjauan literatur sistematis tentang perilaku dan kinerja di tempat kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 52–63.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v13n1.p52-63>
- Kadir, A. (2021). *Prinsip Prinsip Dasar Rasionalisasi Birokrasi Max Weber Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31947/jakpp.v1i1.17>
- Kuncoro, E. (2013). Analisis Deskriptif Desain Organisasi Pada PT. Super Star Di Surabaya. *Agora*, 1(3).
- Lautza, S., Fitriani, L., Tindaon, S.S., Ravenska, N. (2024). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Cidadap Kota Bandung. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 8 (1), 186-194.
- Listiani, T., Salsadila, D. A., Pradesa, H. A., & Maasir, L. (2023). Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan Analisis Kesenjangan Kompetensi Marketing Executive Di PT Pegadaian Kantor Wilayah X. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5848–5859.

- <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.3111>
- Maharani, H.K., Abubakar, R. R. T. (2024). Pembangunan Desa Berkelanjutan: Inovasi Kolaborasi Program Masagi Bersih. *Matra Pembaruan: Jurnal Inovasi Kebijakan*, 8 (2), 131-144.
- Maharani, H.K., Abubakar, R. R. T. , Sufianti, E., Rahmawati, A. (2023). Collaboration Model of Masagi Bersih Program in Supporting the Village Sustainable Development (Study Case: Ciburial Village, Cimenyan District, Bandung Regency, West Java). *Fourth International Conference on Administrative Science (ICAS 2022)*, 71-82.
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 2685-6972. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>
- Mongin, & Ruwandi. (2023). Peranan Kelompok Kerja Guru Sekolah Dasar dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Al - Qiyam*, 4(1), 41-53. <http://ojs.staialfurqan.ac.id/alqiyam>
- Mukarom, M.M.A, Sufianti, E., Pradesa, H.A., Afandi, M.N., Rahman, A. (2024). Optimizing the Recruitment and Selection Process for Contract-based Civil Servant among Existing Non-Permanent Staff. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 12 (2), 380-393. <https://doi.org/10.17509/image/2024.030>
- Nurbaiti, A., Mutiara, A. U., Tyas, S. prihatining, Ifada, B. M., & Laksana, A. (2024). *Pengaruh Human Relations Mahasiswa dalam Menyelesaikan Konflik di Lingkup Pertemanan*. 1, 52-59. <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.447>
- Nurlita, C.M., Priatna, R., Pradesa, H.A., Nugraha, H. (2025). Efektivitas Upaya Peningkatan Kompetensi Bidang Metrologi Industri Tentang Alat Ukur di PT Pindad. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7 (3), 1159-1166.
- Permana, B, Zulvia, P. (2023).Peninjauan E-Service Quality Aplikasi PosAja Menggunakan Customer Satisfaction Indeks (CSI) dan Importance Performance Analysis (IPA)(Studi Kasus: PT. Pos Indonesia). *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 7 (1), 201-208.
- Pradesa, H. A., Agustina, I., Sulistyan, R. B., & Rusdianti, I. S. (2023). Studi Empiris Tentang Kompetensi Auditor Dalam Melakukan Fungsi Audit Internal Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 10(1), 81-91. <https://doi.org/10.35838/jrap.2023.010.01.08>
- Pradesa, H.A., Tanjung, H., Agustina, I., Salleh, N.S.N.M.(2023). Increasing Proactive Work Behavior Among Teachers in Islamic Senior High School: The Role of Ethical Work Climate and Perceived Organizational Support. *International Journal of Islamic Educational Psychology*, Vol. 4, No.2, pp. 244 - 260. <https://doi.org/10.18196/ijiep.v4i2.19911>
- Pradesa, H. A., Dawud, J., & Affandi, M. N. (2019). Mediating Role of Affective Commitment in The Effect of Ethical Work Climate on Felt Obligation Among Public Officers. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 133-146. <https://doi.org/10.31106/jema.v16i2.2707>
- Pradesa, H. A., Taufik, N. I., & Novira, A. (2018). Isu Konseptual Tentang Perasaan Berkewajiban (Felt Obligation) Individu Dalam Perspektif Kerangka Pertukaran Sosial. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 1-11. <https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.231>

- Ramdani, D.F., Abubakar, R.R.T., Dawud, J. (2021). Studi Kebijakan dalam Optimalisasi Pajak dan Retribusi Parkir dalam Mendongkrak PAD di Kota Bandung. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3 (2), 263-269.
- Ridwan, R. A., Nugraha, H., Priatna, R., & Pradesa, H. A. (2024). Analisis Penempatan Pegawai Berdasarkan Kompetensi di Dinas Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan I – VI Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*, 17(2), 124-142.
<https://doi.org/https://doi.org/10.58431/jumpa.v17i2.260>
- Rozi, F. (2022). Penguatan Dasar Pendidikan Jasmani dan Teknologi Pendidikan pada Kelompok Kerja Guru Pendidikan Jasmani. *PUNDIMAS: Publikasi Kegiatan Abdimas*, 1(1), 7–11.
<https://doi.org/10.37010/pnd.v1i1.552>
- Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter*, 04(01), 9.
- Santoso, U. (2006). *Peran Tim Era Abad Ke-21 Suatu Kajian Dampak Pemberdayaan Tim Terhadap Kinerja Tim Virtual*.
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Peserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 311.
- Setiadi, I. K. (2015). Kajian Pengaruh Kuasa Kepemimpinan, Model Mental Dan Efektivitas Tim Kerja Terhadap Komitmen Kepada Organisasi. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 81–104.
<https://doi.org/10.35590/jeb.v2i2.712>
- Shafa, A. S. A., Pratama, A. A., Prayoga, M. A., & Saputri, R. N. (2025). *Analisis Perilaku Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Tim di Lingkungan Multikultural (Studi Kasus Bank Perkreditan Rakyat Artha Niaga Inti Sukses Genteng, Banyuwangi)*. 1.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24716/3c9gw732>
- Sundaningsih, M., Ramdhan, R., & Abubakar, T. (n.d.). *Penerapan Tim Kerja di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya Implementation of the Work Team in the Organizational Section of the Regional Secretariat of Tasikmalaya Regency*. 120–124.
- Tanjung, H., Nugraha, H., Priatna, R., & Azhari, A. F. (2025). Determinan Terpenting Dari Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT POS Tebing Tinggi Deli. *JMBI : Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*, 5(2), 147-160.
<https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v5i2.1386>
- Tanjung, H., Salleh, N. S. N. M. , & Pradesa, H. A. (2023). Mediating Role of Public Service Motivation in Enhancing the Effect of Spiritual Leadership on Felt Obligation and Affective Commitment. *International Journal of Social Science and Business*, 7(4), 864–875.
<https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i4.49540>
- Yusra, Z., Zulkarnain, R., & Sofino, S. (2021). Pengelolaan Lkp Pada Masa Pendmik Covid-19. *Journal Of Lifelong Learning*, 4(1), 15–22.
<https://doi.org/10.33369/joll.4.1.15-22>