

PENGARUH DINAMIKA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS PENEGAKAN HUKUM

Ghina Ulayya Hidayat *1

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email: 202310515115@mhs.ubharajaya.ac.id

Deslita Kayla Nasywa

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Prilanitasari

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Tugimin Supriyadi

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstract

Effective law enforcement can prevent law violations and ensure justice for all citizens. This also prevents discrimination and maintains the integrity and integrity of society. However, there are still many problems in law enforcement in Indonesia. Some of these problems include corruption, slow judicial processes, and a weak judicial system. Dynamics can be interpreted as the movement or strength of a group of people in a society, which can cause changes in the lifestyle of that society. Dynamics can improve the performance of a system or process by increasing interaction and interdependence between group members. Organizational complexity and dynamics are factors that need attention in efforts to increase employee motivation and organizational productivity.

Keyword: Organizational dynamics, effectiveness, law enforcement.

Abstrak

Penegakan hukum yang efektif dapat mencegah pelanggaran hukum dan menjamin keadilan bagi seluruh warga negara. Hal ini juga mencegah diskriminasi dan menjaga keutuhan dan keutuhan masyarakat. Namun, masih banyak permasalahan dalam penegakan hukum di Indonesia. Beberapa permasalahan tersebut antara lain korupsi, lambatnya proses peradilan, dan lemahnya sistem peradilan. Dinamika dapat diartikan sebagai pergerakan atau kekuatan sekelompok orang dalam suatu masyarakat, yang dapat menyebabkan terjadinya perubahan pola hidup masyarakat tersebut. Dinamika dapat meningkatkan kinerja suatu sistem atau proses dengan cara meningkatkan interaksi dan interdependensi antara anggota kelompok. Kompleksitas dan dinamika organisasi adalah faktor yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan motivasi pegawai dan produktivitas organisasi.

Keyword: Dinamika organisasi, Efektivitas, Penegakan hukum.

¹ Korespondensi Penulis.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum (rechtsstaat, government of laws), bukan merupakan negara kekuasaan (machtsstaat) yang merupakan tempat kekuatan badan untuk melakukan kesewenangan. Indonesia memandang hukum sebagai karakteristik yang penting, bertindak melalui, berdasarkan dan sesuai dengan hukum yang berlaku, sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945 (Cahyadi & Muliawan, 2019). Penegakan hukum sangat penting untuk menjaga ketertiban sosial yang adil. Dalam masyarakat, semua individu mempunyai hak yang sama dan harus diperlakukan secara adil.

Penegakan hukum yang efektif dapat mencegah pelanggaran hukum dan menjamin keadilan bagi seluruh warga negara. Hal ini juga mencegah diskriminasi dan menjaga keutuhan dan keutuhan masyarakat. Namun, masih banyak permasalahan dalam penegakan hukum di Indonesia. Beberapa permasalahan tersebut antara lain korupsi, lambatnya proses peradilan, dan lemahnya sistem peradilan. Korupsi merupakan masalah serius yang merugikan negara dan masyarakat secara keseluruhan. Selain itu, proses hukum yang lambat dan sistem peradilan yang lemah juga menghambat penuntutan yang efektif. Kurangnya koordinasi dan kolaborasi antara berbagai pihak terkait, seperti antara pemerintah, pengadilan, kepolisian, serta masyarakat. Koordinasi dan kolaborasi yang kurang baik dapat membuat penegakan hukum menjadi kurang efektif dan tidak dapat memenuhi kebutuhan masyarakat secara maksimal (Santoso & dkk, 2023). Perdamaian dan persatuan di Indonesia dapat dicapai dengan memperkuat kolaborasi, memperkuat penegakan hukum yang adil, meningkatkan penggunaan sistem dan teknologi, serta meningkatkan kesadaran masyarakat.

Dalam hal penegakan hukum yang telah kita laksanakan selama ini banyak pihak yang mengatakan bahwa penegak hukum di Indonesia masih lemah dan tidak mengerti hukum, dan penegakan hukum di Indonesia masih tergolong lemah (Alirman, 2017). Penegakan hukum yang efektif dan adil merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk perdamaian di Indonesia, terutama dalam situasi yang semakin kompleks dan beragam di abad ke-21 ini. Hal ini bermanfaat untuk mengurangi konflik dan meningkatkan stabilitas negara (Santoso & dkk, 2023). Hasil-hasil penelitian meyimpulkan peningkatan motivasi pegawai merupakan langkah yang paling efektif dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan kompetensinya secara individu dalam jangka waktu yang Panjang akan memberikan keutangan dalam pencapaian tujuan organisasi (Lubis, S & dkk, 2021).

Dinamika dapat meningkatkan kinerja suatu sistem atau proses dengan cara meningkatkan interaksi dan interdependensi antara anggota kelompok. Kompleksitas dan dinamika organisasi adalah faktor yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan motivasi pegawai dan produktivitas organisasi. Kompleksitas dan dinamika merupakan dua dimensi yang tidak dapat dipisahkan dari perjalanan sebuah

organisasi (Lubis, S & dkk, 2021). Meningkatkan produktivitas organisasi dan efisiensi penegakan hukum memerlukan pemahaman dan pengelolaan dinamika organisasi dengan baik. Faktor-faktor seperti konflik, perbedaan pemahaman, dan perbedaan kepentingan antar anggota dapat mempengaruhi dinamika organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengelola konflik dan perbedaan secara efektif serta menciptakan lingkungan yang adil dan inklusif. Selain itu, organisasi harus mampu merespons perubahan dan pergantian anggota dengan baik.

Dinamika organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang di inginkan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya dengan menyusun kembali komponen-komponen organisasi (Marliani & Merisa: 2024). Dinamika organisasi menjadi sangat penting di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, dan ini memengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk penegakan hukum. Organisasi, baik itu pemerintahan, lembaga hukum, atau non-pemerintah, sangat penting untuk menjaga keadilan dan ketertiban. Namun, banyak faktor, seperti struktur organisasi, kebijakan internal, dan kualitas sumber daya manusia, sering menghambat penegakan hukum. Kemampuan sistem hukum untuk menegakkan undang-undang dan menjalankan proses hukum dengan cepat, adil, dan efektif disebut efisiensi penegakan hukum. Hal ini sangat penting untuk mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum, menghentikan pelanggaran hukum, dan memastikan bahwa hak asasi individu dilindungi.

Tulisan ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh dinamika organisasi terhadap efisiensi penegakan hukum. Dengan memahami bagaimana dinamika organisasi mempengaruhi operasional dan kinerja lembaga hukum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana mengoptimalkan proses penegakan hukum. Dengan memperhatikan dan memperbaiki dinamika organisasi dalam lembaga penegak hukum, dapat diharapkan peningkatan efisiensi dalam menegakkan hukum, yang pada gilirannya akan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum dan menjaga stabilitas serta keadilan dalam masyarakat.

PEMBAHASAN

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif berarti dapat memberikan hasil, ada pengaruhnya, ada akibatnya, ada efeknya, dapat membawa hasil dan nilai guna. Efektifitas merupakan ukuran suatu organisasi dalam mencapai proses kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Efektifitas adalah suatu ukuran perusahaan yang menyatakan seberapa target yakni kuantitas, kualitas dan waktu telah tercapai secara jauh, dimana makin besar persentase target yang dicapai maka akan makin tinggi efektifitasnya (Syam, 2020). Menurut Poerwanti dan Suwandyani (2020) Keefektifan mengacu pada pengertian sejauh mana rencana yang disusun telah berhasil sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Berdasarkan pendapat diatas efektifitas merupakan

suatu hasil yang didapatkan dari proses kerja yang baik sehingga dapat mencapai kuantitas dan kualitasnya, semakin besar target yang dicapai semakin tinggi nilai efektifitasnya.

Faktor waktu tugas, produktifitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan serta lingkungan kerja dan kelengkapan fasilitas sangat mempengaruhi peningkatan efektifitas dari seorang pegawai. Apabila faktor tersebut tidak ada maka organisasi sulit meningkatkan efektifitas kerja pegawainya (Syam, 2020). Efektivitas dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Agar efisien, suatu organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang tersedia dengan baik. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang tersedia dengan meningkatkan keterampilan teknis, meningkatkan keterampilan manajerial, dan meningkatkan keterampilan budaya. Efektivitas juga mencakup peningkatan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti dari kata penegakan adalah proses, cara, perbuatan menegakan, maka penegakan hukum dapat diartikan proses dan cara menegakan hukum tersebut. Dalam bahasa Indonesia dikenal dengan beberapa istilah di luar penegakan hukum tersebut, seperti “penerapan hukum”. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara (Alirman, 2017). Penegakan hukum ialah proses dilakukannya upaya demi tegak atau berfungsinya aturan hukum secara nyata untuk pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum di dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara (Laily & Najicha, 2022). Secara garis besar penegakkan hukum dapat diartikan sebagai suatu proses yang dijalankan oleh lembaga hukum dengan menegakkan suatu norma yang berlaku demi terciptanya kehidupan yang bermasyarakat dan bernegara.

Penegakan hukum itu sendiri tidak terlepas dari peran serta dari penegak hukum, karena penegak hukumlah yang nantinya menegakkan aturan hukum tersebut. Apabila penegak hukum mempunyai mental yang bobrok maka akan menciptakan penegakan hukum yang bobrok pula, begitu pula sebaliknya apabila penegak hukum mempunyai mental yang baik dalam menjalankan/menegangkan aturan hukum maka akan menciptakan penegakan hukum yang baik dan bersifat responsif (Alirman, 2017). Keberhasilan suatu peraturan perundang-undangan dapat dilihat dari bagaimana penerapan dan penegakannya. Apabila penegakan hukum tidak berjalan dengan baik, peraturan perundang-undangan bagaimanapun sempurnanya tidak atau kurang berarti sesuai dengan tujuannya.

Penegakan hukum merupakan dinamisator peraturan perundang-undangan. Penerapan dan penegakan hukum di Indonesia masih jauh dari kata “sempurna”. Kelemahan utama dari hukum di Indonesia bukan terletak pada sistem hukum maupun produk hukum yang ada, akan tetapi pada penegakan hukumnya (Laily & Najicha, 2022).

Gagasan negara hukum dalam kaitannya dengan penegakan hukum adalah menciptakan tujuan hukum yang dicapai melalui nilai-nilai moral hukum. Semua energi harus terfokus pada tujuan tersebut dan hukum dapat bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. Jika undang-undang tidak memenuhi nilai-nilai hukum ini, terdapat potensi ancaman bahwa undang-undang yang ada yang tidak secara efektif mendukung moralitas akan bangkrut dan dianggap jauh dari masyarakat dan dilindungi. Efektivitas penegakan hukum bergantung pada keberhasilannya dan merupakan ukuran seberapa efektif hukum dalam realitas sosial.

Pengertian Dinamika secara harfiah, dinamika adalah bagian dari ilmu fisika tentang benda bergerak dan energi yang menggerakkannya. Dinamika Organisasi menurut KBBI adalah gerakan atau kekuatan yang dimiliki sekumpulan individu dalam organisasi yang dapat menimbulkan perubahan di dalam tata hidup organisasi yang bersangkutan. Dinamika juga mengacu pada interaksi dan saling ketergantungan antara kelompok dan kelompok secara keseluruhan. Keadaan ini muncul karena selama suatu kelompok ada, semangat kelompok tetap ada di dalam kelompok tersebut. Dinamika dapat diartikan sebagai pergerakan atau kekuatan sekelompok orang dalam suatu masyarakat, yang dapat menyebabkan terjadinya perubahan pola hidup masyarakat tersebut.

Di beberapa bidang, dinamika organisasi dapat berupa perubahan pola kerja atau budaya organisasi. Dinamika organisasi juga dapat muncul dalam bentuk tantangan etika yang timbul akibat penggunaan teknologi baru. Organisasi harus mempertimbangkan dampak sosial dan moral dari keputusan teknologi untuk memastikan keberlanjutan yang bertanggung jawab. Dalam beberapa aspek, dinamika organisasi dapat berupa perubahan pola kerja dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas anggota. Misalnya, organisasi dengan budaya yang sangat konservatif mungkin mengalami kesulitan beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Dalam beberapa aspek, dinamika organisasi dapat berupa tantangan lain, seperti peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi.

Dinamika organisasi mempengaruhi efektivitas penegakan hukum melalui berbagai aspek seperti manajemen konflik, dinamika kelompok, pelatihan dan pengembangan, serta budaya kerja. Pendekatan organisasi yang efektif dan efisien mempengaruhi keberhasilan penegakan hukum dalam mencapai tujuan politik, ekonomi, dan sosial. Dinamika organisasi juga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi penegakan hukum, mulai dari pembuatan peraturan hingga penerapan hukum di masyarakat.

Manajemen konflik merupakan bidang kompleks yang berkaitan dengan strategi untuk menerjemahkan konflik yang ada dalam organisasi (Anita & dkk, 2022). Manajemen konflik berupa konflik yang terjadi di dalam organisasi dapat berdampak buruk terhadap efektivitas penegakan hukum. Konflik dapat mempengaruhi kemampuan anggota organisasi untuk fokus dan efektif melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya. Manajemen konflik yang efektif dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan efektivitas penegakan hukum dengan mengurangi gangguan dan meningkatkan fokus anggota organisasi.

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan fasilitas karyawan untuk belajar dan memahami keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan (Mustopa & dkk, 2021). Pelatihan dan pengembangan anggota organisasi dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuannya serta meningkatkan efektivitas penegakan hukum. Pelatihan dan pengembangan yang efektif meningkatkan kemampuan anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan membantu meningkatkan efektivitas penegakan hukum.

Budaya kerja adalah nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan untuk mencapai tujuan (Pramudya & dkk, 2023). Budaya kerja dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi efektivitas penegakan hukum. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan efisiensi dengan meningkatkan motivasi dan komitmen anggota organisasi. Budaya kerja yang negatif dapat berdampak negatif terhadap efisiensi penegakan hukum dengan meningkatkan resistensi terhadap perubahan dan mengurangi konsentrasi personel.

Stratifikasi sosial adalah perbedaan individu atau kelompok dalam masyarakat yang menempatkan seseorang pada kelas-kelas sosial yang berbeda-beda secara hierarki dan memberikan hak serta kewajiban yang berbeda-beda pula antara individu pada suatu lapisan sosial lainnya (Basiah & dkk, 202). Stratifikasi sosial dalam pengaruh dinamika organisasi terhadap efisiensi penegakan hukum bersifat kompleks dan mempengaruhi banyak aspek. Stratifikasi sosial adalah diferensiasi atau pengelompokan vertikal anggota suatu masyarakat, yang berfungsi sebagai alat masyarakat dalam melaksanakan beberapa tugas besar yang menetapkan, mengatur, dan memantau hubungan timbal balik antar anggota masyarakat, mengoordinasikan dan menyelaraskannya, Memberikan kontribusi terpadu di seluruh unit. Kelas sosial mempengaruhi efektivitas penegakan hukum dalam banyak hal, mulai dari konflik, struktur hukum, hingga penerapan hukum.

Dinamika kelompok merupakan aspek yang sangat penting dalam dampak dinamika organisasi terhadap efektivitas penegakan hukum. Kelompok dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi efisiensi penegakan hukum dalam berbagai cara. Misalnya saja dapat mempengaruhi pembagian tugas. Artinya, dinamika kelompok dapat mempengaruhi pembagian tugas dalam suatu organisasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efisiensi penegakan hukum. Pembagian tugas yang efektif dan efisien mengurangi konflik dan meningkatkan kinerja organisasi.

Dinamika organisasi yang dapat mempengaruhi penegakan hukum bisa berupa beberapa perubahan. Perubahan struktur organisasi yang terjadi dapat memberikan peluang karier bagi karyawan yang memiliki kemampuan pada posisi jabatan yang

harus diisi. Karier individu dibentuk oleh organisasi tempat karyawan tersebut berada dan organisasi memiliki peran dalam menentukan tujuan karier individu. Karier mencakup seluruh kehidupan kerja individu (Wahyudi & dkk, 2022). Perubahan struktur organisasi seperti lembaga penegak hukum sedang mengalami perubahan besar dalam struktur organisasinya. Jika organisasi sebelumnya memiliki struktur yang kaku dan hierarkis, maka organisasi baru memiliki struktur yang lebih fleksibel dan inklusif. Perubahan-perubahan ini berdampak pada efektivitas penegakan hukum karena anggota organisasi yang sebelumnya memiliki peran yang jelas dan terbatas memiliki lebih banyak ruang untuk berkontribusi dan berinovasi. Efektivitas penegakan hukum meningkat karena anggota organisasi lebih terlibat dan mempunyai lebih banyak ide untuk meningkatkan kualitas layanan.

Budaya suatu perusahaan bisa dimanfaatkan menjadi andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan (Putri & Yusuf, 2022) Perubahan budaya organisasi seperti sebelumnya organisasi ini mempunyai budaya yang sangat konservatif dan tradisional, namun setelah adanya perubahan, organisasi mempunyai budaya yang lebih terbuka dan inklusif. Perubahan-perubahan ini berdampak pada efektivitas penegakan hukum, karena anggota organisasi yang sebelumnya berpandangan sangat konservatif kini memiliki pandangan yang lebih terbuka dan inklusif. Efisiensi penegakan hukum meningkat seiring dengan semakin terbukanya anggota organisasi terhadap kontribusi dan inovasi.

Perubahan proses kerja seperti proses bisnis organisasi sebelumnya sangat kaku dan tidak fleksibel, organisasi yang diubah mengadopsi proses bisnis yang lebih fleksibel dan komprehensif. Perubahan ini berdampak pada efektivitas penegakan hukum karena anggota organisasi yang sebelumnya memiliki alur kerja yang sangat kaku kini memiliki alur kerja yang lebih fleksibel dan komprehensif. Efektivitas penegakan hukum meningkat karena anggota organisasi lebih terlibat dan mempunyai lebih banyak ide untuk meningkatkan kualitas layanan.

Perubahan strategi organisasi dapat berupa pergeseran fokus dari perspektif teknologi ke perspektif desain sistem. Perubahan strategi akan meningkatkan efektivitas penegakan hukum dengan meningkatkan kemampuannya dalam menanggapi tantangan dan peluang yang muncul. Perubahan strategis dalam organisasi yang berfokus pada perspektif teknologi biasanya berfokus pada pengembangan dan inovasi teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Namun, perubahan strategis yang berfokus pada perspektif desain sistem berfokus pada pengembangan sistem yang lebih luas dan holistik yang menggabungkan berbagai aspek organisasi, seperti budaya, struktur, dan prosedur. Mengubah strategi organisasi dari perspektif teknologi ke perspektif desain sistem meningkatkan kemampuan organisasi untuk merespons tantangan dan peluang baru, meningkatkan kemampuannya untuk menganalisis, beradaptasi, mengoordinasikan, dan berkomunikasi, serta meningkatkan efisiensi penegakan hukum.

Perubahan sistem organisasi dapat berupa perubahan teknologi dan peningkatan integrasi ekonomi. Perubahan sistem meningkatkan efektivitas penegakan hukum dengan meningkatkan kemampuan kita untuk mengatasi tantangan dan peluang yang muncul. Perubahan sistem organisasi dapat berupa perubahan teknologi dan peningkatan integrasi ekonomi. Perubahan sistem meningkatkan efektivitas penegakan hukum dengan meningkatkan kemampuan kita untuk mengatasi tantangan dan peluang yang muncul. Perubahan teknologi dapat meningkatkan efektivitas dengan memperluas kemampuan pengumpulan dan analisis data, sementara integrasi ekonomi yang lebih besar dapat meningkatkan efektivitas dengan meningkatkan daya saing ekonomi dan memperkenalkan teknologi baru.

KESIMPULAN

Dinamika organisasi yang merupakan perubahan pola kerja atau budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas anggota. Dalam beberapa aspek, dinamika organisasi dapat berupa tantangan lain, seperti peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi, manajemen konflik, pelatihan dan pengembangan, serta budaya kerja. Stratifikasi sosial dan dinamika kelompok. Dinamika organisasi yang dapat mempengaruhi penegakan hukum mulai dari perubahan struktur organisasi, perubahan budaya organisasi, perubahan proses kerja, perubahan strategi organisasi, dan perubahan sistem organisasi. Maka dari itu lembaga hukum atau pemerintah harus bisa mengelola dinamika organisasi dengan baik dan teratur agar dinamika tersebut dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap efektivitas penegakan hukum demi terciptanya kehidupan yang bermasyarakat dan bernegara sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, Putri, A., Harahap, N., Murtafiah, H. N. (2022). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*. 6(2), 143. DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/att.v6i2.366>
- Arliman, S. (2017). Mewujudkan Penegakkan Hukum Yang Baik Untuk Mewujudkan Indonesia Sebagai Negara Hukum. *Jurnam UM Palembang*. 2(2), 509-522.
- Basiah, Tarigan, B. A. D, Dayanti, M. (2023). Studi Masyarakat Sosial dalam Perspektif Kelompok Sosial dan Stratifikasi Sosial. *Jurnal Riset, Pendidikan Ilmu Sosial*. 1(2), 89.
- Cahyadi, I & Muliawan, B. (2019). Efektivitas Penegakan Hukum Terhadap Aspek-aspek Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Magister Ilmu Hukum*. 4(1), 7. DOI: <http://dx.doi.org/10.36722/jmih.v4i1.757>
- Laily, N. F, Najicha, U. F. (2022). Penegakan Hukum Lingkungan Sebagai Upaya Mengatasi Permasalahan Lingkungan Hidup Di Indonesia. *Wacana Paramarta Jurnal Ilmu Hukum*. 21(2), 18-19. DOI: <https://doi.org/10.32816/paramarta.v21i2.184>

- Lubis, S., Gistituati, N., & Rifma. (2021). Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Produktif dalam Menghadapi Kompleksitas dan Dinamika Organisasi. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. 10(2), 13. DOI: <https://doi.org/10.24036/bmp.v10i2s>
- Marliani, R. & Merisa, N. (2024). Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin*. 1(4), 521. DOI: [10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.335](https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.335)
- Mustopa, R., Barkah, K. M, Ahsaina, A. N, Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial dan Teknologi*. 1(3), 167. DOI: <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i3.21>
- Pramudya, A. A, Purnama, R. M, Andarbeni, S. N, Putri, N., Anshori, I. M. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*. 1(4), 25. DOI: <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Santoso, G., Karim, A. A, Maftuh, B., Sapriya, & Murod, M. (2023). Kajian Penegakan Hukum Di Indonesia Untuk Membentuk Perdamaian Dalam Bhineka Tunggal Ika Indonesia Abad 21. *Jurnal Pendidikan Transformatif*. 2(1), 211-212. DOI: <https://doi.org/10.9000/jupetra.v2i1.143>
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4(2), 131-132. DOI: <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Wahyudi, W., Bahrudin, U., Sembiring, K. S. E. (2022). Perubahan Struktur Organisasi: Bagaimana Implikasinya Terhadap Peluang Karier dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*. 1(1), 33. DOI: <https://doi.org/10.56721/jisdm.v1i1.63>
- Putri, R. I, Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*. 18(1), 148. DOI: <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>