

ANALISIS SISTEM KERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI KABUPATEN MALANG DITINJAU DARI PERSPEKTIF MANAJEMEN SDM

Wardatul Khusnia¹, Misbahul Munir², Anggulyah Rizqi Amaliyah³

Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Kabupaten Malang, Indonesia¹

Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Kabupaten Malang, Indonesia²

Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Kabupaten Malang, Indonesia³

E-Mail: WardatulKhusnia538@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to examine the implementation of the employee work system at the Malang Regency District Attorney's Office from the perspective of Human Resource Management (HRM). A qualitative approach with a descriptive research design was employed to provide a comprehensive understanding of the conditions observed within the research setting. Data were collected through direct observation, in-depth interviews with relevant informants, and an examination of supporting documents related to the study. The findings indicate that the implementation of employees' work activities has been carried out in an orderly, systematic, and well-structured manner in accordance with applicable regulations. Each stage of the work process follows the operational guidelines and Standard Operating Procedures (SOPs) established by the Attorney General's Office of the Republic of Indonesia, ensuring that tasks are performed consistently, efficiently, and in compliance with established standards. The employee work system encompasses human resource planning, recruitment, employee placement, competency development, reward systems, organizational communication, employee transfers, as well as performance monitoring and evaluation. The implementation of this work system, supported by a clear organizational structure and open communication, contributes positively to the effectiveness of task execution and employee performance. Nevertheless, further optimization is required in aligning employee placement with individual competencies, along with strengthening sustainable human resource development programs to enhance organizational effectiveness and improve the quality of public services.*

Keywords: *Employee Work System; Human Resource Management; Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan system kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pendekatan kualitatif dipilih dalam penelitian ini dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai kondisi yang terjadi pada objek yang dikaji. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan secara langsung, wawancara dengan narasumber yang berkaitan, serta penelaahan terhadap dokumen-dokumen yang mendukung penelitian. Berdasarkan temuan penelitian, pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai telah dilaksanakan secara teratur, sistematis, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Setiap tahapan pekerjaan mengacu pada pedoman pelaksanaan serta Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh Kejaksaan Agung Republik Indonesia, sehingga pelaksanaan tugas dapat berlangsung secara konsisten, tertib, dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sistem kerja tersebut meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, penempatan pegawai, pengembangan kompetensi, sistem penghargaan, komunikasi organisasi, mutasi, serta pengawasan dan evaluasi kinerja. Penerapan sistem kerja yang didukung oleh struktur organisasi yang jelas dan komunikasi yang terbuka mampu mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Namun demikian, masih diperlukan optimalisasi dalam penempatan pegawai sesuai kompetensi serta penguatan program pengembangan SDM secara berkelanjutan untuk mendukung peningkatan efektivitas organisasi serta kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Kata Kunci: *Sistem Kerja Pegawai; Manajemen Sumber Daya Manusia; Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Sistem kerja pegawai (Jenita, 2023) menjadi salah satu factor utama yang mendukung tercapainya kinerja organisasi sektor public secara optimal (Sartika & Mokodompit, 2025). Sistem kerja yang terstruktur memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi berjalan secara efektif (Novita et al., 2026), efisien (Umi Wahidah et al., 2026), dan akuntabel (Siregar & Wardany, 2026). Kejelasan dalam system kerja berfungsi sebagai acuan bagi pegawai untuk menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas, fungsi, dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Dengan sistem kerja yang baik, potensi tumpang tindih pekerjaan dapat diminimalkan, koordinasi antarpegawai dapat ditingkatkan, dan kualitas pelayanan publik dapat diwujudkan secara optimal (Danang Sunyoto et al., n.d.).

Selain itu, sistem kerja yang dikelola dengan baik turut mendorong terbentuknya disiplin (Siregar & Wardany, 2026), profesionalisme (Syifa et al., 2026), dan tanggung jawab pegawai (Zukhrufa, 2026), yang pada akhirnya berkontribusi terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Tingkat efektivitas organisasi public dapat dilihat dari

kinerja pegawainya, mengingat pencapaian Organisasi sangat bergantung terhadap kemampuan para anggotanya dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. yang sudah diberikan. Dalam konteks ini, sistem kerja pegawai bukan menjadi mekanisme administrative saja, akan tetapi juga menjadi instrumen yang strategis dalam membangun budaya kerja (Kombongan et al., 2026) yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Dari segi manajemen sumber daya manusia, berhasil tidaknya sistem kerja tergantung pada fungsi perencanaan. (Anisa et al., 2026), pengorganisasian (Sartika & Mokodompit, 2025), pengembangan (Hana Chintia et al., 2026), serta pengawasan pegawai (Ni'mah, 2026). MSDM menjaga agar sistem kerja disusun dengan logis, tugas dibagi secara adil, dan penilaian kinerja dilakukan dengan jelas serta dapat diukur. (Erlianti et al., 2024) Dengan pengelolaan SDM yang baik, sistem kerja dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Tuntutan peningkatan kinerja aparatur negara semakin menguat, khususnya pada institusi penegak hukum, seiring dengan meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap penegakan hukum yang adil (Asa & Syamsuddin, 2026), transparan (Yusuf et al., 2026), dan berintegritas (Ikhhsan & Ilyas, 2026). Aparatur penegak hukum dituntut bekerja secara profesional dan akuntabel (Hijriani & Sambas, 2026), tidak hanya dalam aspek teknis, tetapi juga dalam kepatuhan terhadap sistem kerja dan mekanisme evaluasi kinerja. Dengan sistem kerja yang efektif dan didukung oleh pengelolaan MSDM yang baik, kepercayaan publik terhadap institusi penegak hukum (Jurnal et al., 2026) dapat diperkuat.

Namun demikian, dalam praktik organisasi publik masih ditemukan berbagai permasalahan seperti belum optimalnya pembagian tugas, lemahnya koordinasi antarunit kerja, serta sistem penilaian kinerja yang belum sepenuhnya objektif (Vanezi Mayendri, 2026) Budaya kerja birokratis (Kombongan et al., 2026) yang kaku serta keterbatasan kompetensi SDM turut memengaruhi efektivitas sistem kerja dan berdampak pada kinerja pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem kerja pegawai dan pengelolaan MSDM masih memerlukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan.

Sistem kerja pegawai memiliki peran sentral dalam mendukung kinerja organisasi sektor publik (Anggraini, 2020). Sistem yang terstruktur memastikan pelaksanaan tugas berjalan efektif (Novita, 2026), efisien (Wahidah, 2026), dan akuntabel (Siregar, 2025), sekaligus meminimalkan tumpang tindih pekerjaan serta meningkatkan kualitas pelayanan publik (Danang Sunyoto et al., n.d.). Sistem kerja yang baik juga membentuk disiplin (Wulandari, 2026), profesionalisme (Fitri & Cadith, n.d.), dan tanggung jawab pegawai (Sihombing, 2026), yang mendukung penerapan prinsip good governance seperti transparansi (Yanuarizka et al., 2023), akuntabilitas (syufa et al., 2026) dan kepastian pelayanan (Hasanudin, 2026).

Efektivitas sistem kerja tidak terlepas dari manajemen SDM yang berperan dalam perencanaan (Anisa et al., 2026), pengorganisasian (Sartika & Mokodompit, 2025), pengembangan (Hana Chintia et al., 2026), dan pengawasan pegawai (Ni'mah, 2026). Dukungan struktur kerja yang jelas, SOP, serta penilaian kinerja objektif (Erlianti et al., 2024) menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas aparatur, terutama pada institusi penegak hukum yang dituntut profesional, transparan (Yusuf et al., 2026), berintegritas (Ikhhsan & Ilyas, 2026), dan adil (Asa & Syamsuddin, 2026).

Namun, praktiknya masih ditemukan kendala seperti lemahnya koordinasi, ketidakjelasan SOP, budaya birokratis (Kombongan et al., 2026), serta sistem penilaian yang belum optimal (Vanezi Mayendri, 2026). Kondisi ini turut memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan (Rarasati, 2026), yang dipengaruhi oleh proses administrasi (Dewi et al., 2026), komunikasi (Misky dkk : 2026), dinamika organisasi (Faris et al., 2026), dan kapasitas SDM (Ervanto et al., 2022).

Penelitian terdahulu menegaskan pentingnya integrasi sistem kerja dan manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi publik (Anggraini, 2020)). Meski demikian, kajian komprehensif mengenai sistem kerja sebagai proses menyeluruh—mulai perencanaan hingga evaluasi—khususnya pada institusi kejaksaan daerah masih terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis sistem kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang dari perspektif manajemen SDM untuk memperoleh gambaran empiris serta merumuskan rekomendasi perbaikan untuk mendukung peningkatan kinerja, memperkuat efektivitas organisasi, serta mengoptimalkan mutu pelayanan (Nur Ramadhana Nashrul Ummam et al., n.d.).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan manajemen SDM. Sistem kerja yang didukung oleh manajemen SDM yang baik terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Ilmiah et al., 2022). Namun demikian, sebagian besar penelitian masih menempatkan sistem kerja dan kinerja pegawai sebagai variabel terpisah, tanpa menganalisis keterkaitan

keduanya secara komprehensif dalam perspektif MSDM, khususnya pada institusi penegak hukum tingkat daerah.

Berdasarkan penelitian tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada analisis sistem kerja pegawai yang dilakukan secara mendalam melalui perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan berhubungan langsung dengan tingkat kinerja pegawai. Penelitian ini difokuskan pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang sebagai institusi penegak hukum tingkat daerah yang memiliki karakteristik organisasi publik dengan struktur birokrasi formal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang ditinjau dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia guna memperoleh gambaran empiris mengenai keterkaitan antara sistem kerja dan pengelolaan SDM dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif dipilih dalam kajian ini untuk memperoleh pemahaman yang mendalam melalui proses penyelidikan dan analisis terhadap objek yang diteliti agar mengetahui penerapan sistem kerja pegawai berlandaskan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), serta mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang. Pemilihan pendekatan kualitatif deskriptif dilakukan karena kemampuannya dalam memberikan wawasan yang mendetail mengenai beragam fenomena yang muncul dalam sebuah organisasi serta relevansi dengan keadaan yang ada di lapangan (Naufal et al., 2026) di lapangan tanpa memberikan perlakuan atau intervensi terhadap variable yang diteliti. Penelitian kualitatif (Pramana & Wijayanti, 2026) berorientasi pada pemahaman proses, makna, dan pola yang berkembang dalam praktik kerja organisasi (Putri & Murhayati, 2025), sehingga relevan untuk mengkaji dinamika sistem kerja pegawai dalam organisasi publik.

Objek penelitian (Hadikusuma & Siska, 2026) ini adalah sistem kerja pegawai yang meliputi perencanaan kerja, pembagian tugas dan tanggung jawab, pelaksanaan pekerjaan, mekanisme pengawasan, serta evaluasi kinerja. Fokus tersebut dianalisis dalam kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia sektor publik, sebagaimana fungsi MSDM mencakup perencanaan (Amelia Kurnia et al., 2026), pengorganisasian (Bulan Naysabilla et al., 2026), pengembangan (Ihsan Maulana et al., 2026), dan pengawasan pegawai (Subekan et al., 2026). Analisis ini bertujuan untuk melihat keterkaitan antara pengelolaan SDM dan efektivitas sistem kerja (Anastasya et al., 2026) dalam meningkatkan kinerja pegawai (Fitri & Cadith, 2026).

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang sebagai institusi penegak hukum (Chon Feriandref et al., 2026) tingkat daerah yang memiliki karakteristik organisasi publik (Faturrahman, 2026) dengan struktur birokrasi (Young et al., 2026) formal dan sistem administrasi kepegawaian (Pusvita, 2026) yang terstandarisasi (Wati et al., 2025). Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi institusi tersebut dengan kajian mengenai sistem kerja pegawai, pengelolaan MSDM, serta peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan.

Pemilihan informan pada penelitian ini dilakukan melalui tehnik purposive sampling. Tehnik tersebut Informan penelitian ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian. Proses pemilihannya dilakukan dengan memperhatikan tingkat pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan calon informan terhadap fenomena yang dikaji, sehingga data yang diperoleh memiliki tingkat relevansi, ketepatan, dan kredibilitas yang tinggi dalam mendukung hasil penelitian, terutama terkait Tingkat pengetahuan yang dimiliki mengenai objek penelitian (Baiti, 2017), pengalaman (Setyagraha et al., 2026), dan keterlibatan langsung (Khairunnisa et al., 2025) dalam pelaksanaan sistem kerja pegawai. Informan kunci berasal dari bagian kepegawaian yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan administrasi kepegawaian (Agus & Harefa, 2025), penempatan pegawai (Agus & Harefa, 2025), penegakan disiplin (Pendidikan et al., 2026), serta evaluasi kinerja (Alwani et al., 2026). Selain itu, beberapa pegawai dari unit kerja lain dijadikan informan pendukung guna memperoleh gambaran menyeluruh mengenai implementasi sistem kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Pemanfaatan tiga teknik dalam proses pengumpulan data yaitu observasi, wawancara secara mendalam, dan penelaahan terhadap dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian. Observasi digunakan untuk mendapatkan informasi nyata mengenai pelaksanaan pekerjaan pegawai serta mekanisme koordinasi antar unit kerja. Sementara itu, wawancara mendalam dilaksanakan secara terstruktur maupun semi-terstruktur supaya memperoleh data serta informasi yang lebih rinci terkait objek penelitian, perencanaan kerja, pembagian tugas, pengelolaan kinerja, serta mekanisme evaluasi kerja yang diterapkan dalam organisasi. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung yang meliputi struktur organisasi, standar operasional prosedur (SOP), uraian jabatan, serta dokumen administrasi kepegawaian yang relevan. Peneliti juga mengajukan permintaan data resmi kepada bagian kepegawaian sesuai prosedur administrasi yang berlaku guna menjamin akurasi dan legitimasi data penelitian. Penerapan beragam metode pengumpulan data tersebut sesuai dengan karakteristik dan kaidah yang

dipergunakan pada penelitian kualitatif supaya mendapatkan data yang komprehensif (Alwani et al., 2026) dan kredibel (Ekonomi Bisnis et al., 2026)

Pengolahan data dalam penelitian ini menerapkan model analisis interaktif yang terdiri atas tiga langkah pokok, diawali dengan tahap reduksi data (Muhammad Raihan As Syauqi et al., 2026), penyajian data (Lidya Delimah Pasaribu et al., 2026), dan penarikan kesimpulan (Ridwan & Ritonga, 2026). Reduksi data dijalankan dengan menyeleksi, memfokuskan, dan mengkategorikan data sesuai pada fokus penelitian dibagian sistem kerja pegawai, fungsi MSDM, serta kinerja pegawai. Data disajikan dalam bentuk uraian naratif sistematis dan tabel untuk memudahkan identifikasi pola hubungan antara sistem kerja dan kinerja pegawai. Penarikan Kesimpulan dijalankan secara bertahap dan berkesinambungan berdasarkan interpretasi data yang mendalam hingga menghasilkan temuan penelitian yang menyeluruh, valid, dan konsisten (Ni Nyoman Rusmiati & Tarigan Emiliana, 2026).

Keabsahan (Putri & Veri, 2026) data diuji menggunakan penerapan triangulasi sumber dan triangulasi tehnik. Proses triangulasi sumber yakni menilai konsistensi informasi yang berasal dari hasil observasi, wawancara, dan berbagai dokumen yang berkaitan dengan penelitian guna memastikan konsistensi data yang dikumpulkan. Selain memperoleh data melalui observasi dan wawancara, peneliti juga memanfaatkan dokumen administratif yang diterbitkan oleh bagian kepegawaian sebagai sumber informasi pendukung. Keakuratan data kemudian diuji menggunakan triangulasi teknik, yaitu dengan membandingkan temuan yang diperoleh dari setiap metode pengumpulan data. Proses tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa informasi yang dipakai pada penelitian memiliki tingkat kepercayaan, ketepatan, dan konsistensi yang dapat dipertanggungjawabkan. Tingkat keakuratan dan konsistensi dari metode yang berbeda untuk menguji konsistensi informasi. Penggunaan Teknik triangulasi dilakukan untuk memperkuat Tingkat kepercayaan dan keabsahan hasil penelitian (Ameliya Delma Sari, 2026) dan validitas (Mutammimah Kamila Kamilia Juhairiyah Fitriyah, 2026) temuan penelitian (Dedikasi Madani et al., 2025), sehingga analisis mengenai sistem kerja pegawai dalam perspektif MSDM serta implikasinya (Cindy Aprilia Gultom & Kurnia Estuningtyas, 2026) terhadap kinerja pegawai dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Harahap & Hasibuan, n.d.).

HASIL PENELITIAN

a. Sistem Kerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang dalam Perspektif MSDM

Penelitian ini menandakan bahwa sistem kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang telah berjalan secara sistematis dan mengacu pada regulasi yang ditetapkan oleh Kejaksaan Agung Republik Indonesia. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sistem tersebut mencakup perencanaan SDM, rekrutmen (Putri & Rony, 2026), penempatan, evaluasi kinerja, pengembangan kompetensi, sistem penghargaan, komunikasi organisasi, mutasi, serta pengelolaan arsip. Struktur organisasi dirancang secara hierarkis dan fungsional guna menjamin efektivitas, efisiensi, serta akuntabilitas penegakan hukum. Kepala Kejaksaan Negeri (Kajari) memegang otoritas strategis dalam pengendalian kebijakan dan kinerja organisasi. Unsur pendukung manajerial dijalankan oleh Subbagian Pembinaan yang mengelola administrasi kepegawaian, keuangan, dan perlengkapan. Struktur area teknis meliputi divisi Intelijen, Kejahatan Umum (PIDUM), Kejahatan Khusus (PIDSUS), Hukum Perdata dan Administrasi Negara (PERDATUN), serta Manajemen Aset dan Barang Bukti (PAPBB). Masing-masing bidang memiliki tugas dan sistem administrasi tersendiri. Pembagian tugas yang spesifik serta pemisahan arsip antarbidang berfungsi sebagai mekanisme pengendalian internal untuk menjaga keamanan dokumen dan mencegah penyalahgunaan informasi (Komunikasi et al., 2026).

b. Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen Pegawai

Perencanaan SDM di Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang dilakukan secara terpusat oleh Jaksa Agung Republik Indonesia. Instansi daerah tidak memiliki kewenangan untuk melaksanakan rekrutmen secara mandiri, melainkan hanya menjalankan kebijakan penerimaan pegawai berdasarkan formasi yang telah ditetapkan oleh pusat. Formasi tersebut mencakup berbagai tingkat pendidikan, mulai dari SMA, D3, hingga S1, yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

c. Penempatan Pegawai dan Kesesuaian Kompetensi

Penempatan pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang ditetapkan oleh pimpinan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi. Penempatan tersebut tidak selalu didasarkan pada latar belakang pendidikan, melainkan pada kebutuhan operasional tiap bidang, sehingga pegawai dapat ditempatkan pada berbagai tugas seperti administrasi, pengawasan tahanan, maupun bidang lainnya. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya keterbatasan kesesuaian antara latar belakang pendidikan manajemen dengan tugas dan fungsi kejaksaan, terutama bagi peserta magang. Pada awal tahun anggaran, belum tersedia produk kerja yang bersifat manajerial sehingga menyulitkan pembimbing dalam memberikan tugas yang relevan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa penerapan prinsip penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan bidang keahliannya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) masih belum terlaksana secara maksimal, yang berpotensi memengaruhi efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia.

d. Pengawasan dan Evaluasi Kerja

Pengawasan dan evaluasi kinerja menjadi bagian penting dari fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan setiap tugas dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, target, dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kegiatan pengawasan dilaksanakan dengan melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan tugas dan aktivitas kerja pegawai guna mencegah penyimpangan, sedangkan evaluasi kerja bertujuan menilai pencapaian kinerja pegawai secara sistematis. Dalam organisasi publik, pengawasan dapat dilakukan secara langsung oleh pimpinan, melalui laporan kinerja, maupun secara administratif berdasarkan peraturan yang berlaku. Proses ini berperan penting dalam menjaga akuntabilitas aparatur serta menjadi dasar perbaikan sistem kerja dan peningkatan kinerja pegawai.

e. Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai Pedoman Sistem Kerja

Pelaksanaan kerja di Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang berpegangan pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang disahkan oleh Kejaksaan Agung Republik Indonesia. SOP tersebut bersifat wajib dan menjadi pedoman bagi seluruh pegawai, sementara Kejaksaan Negeri berperan sebagai pelaksana kebijakan pusat. Penerapan SOP ini mencerminkan sistem birokrasi yang menekankan kepatuhan terhadap aturan serta berfungsi sebagai pengendali kerja untuk memastikan pelaksanaan tugas sesuai standar dan meminimalkan kesalahan prosedur (Andrea et al., 2026).

f. Perencanaan SDM dan Rekrutmen

Perencanaan dan rekrutmen pegawai bersifat terpusat. Kejaksaan Negeri hanya melaksanakan kebijakan formasi dari pusat, yang mencakup berbagai jenjang pendidikan sesuai kebutuhan organisasi. Model ini mencerminkan pola birokratis yang menekankan keseragaman dan kontrol organisasi publik (Failasufa et al., 2026). Seleksi dilakukan secara nasional berbasis daring, selaras dengan prinsip merit system yang menempatkan kompetensi dan kualifikasi sebagai dasar utama penerimaan pegawai (Fitri & Cadith, n.d.).

g. Pengembangan Pegawai

Pengembangan kompetensi dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diselenggarakan oleh Kejaksaan Agung. Kejaksaan Negeri belum memiliki program pelatihan internal yang terstruktur. Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, diterapkan mekanisme *knowledge sharing*, yakni pegawai yang telah mengikuti diklat wajib membagikan pengetahuan kepada rekan kerja. Praktik ini sejalan dengan konsep *knowledge sharing* sebagai strategi peningkatan kompetensi berkelanjutan (Hutapea et al., 2026). Namun, ketergantungan pada pelatihan terpusat dan transfer pengetahuan informal berpotensi menimbulkan ketimpangan pemahaman antarpegawai. Maka dari itu, sangat diperlukan penguatan sistem pengembangan internal yang lebih sistematis.

h. Sistem Penghargaan

Penghargaan diberikan setiap tahun berdasarkan penilaian kedisiplinan, kinerja, dan tanggung jawab. Reward diumumkan pada peringatan Hari Ulang Tahun Kejaksaan sebagai bentuk apresiasi simbolik. Dalam perspektif MSDM, sistem reward yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai (Wulandari & Mokodompit, 2025). Meskipun masih bersifat sederhana dan belum berbasis insentif material signifikan, sistem ini berdampak positif terhadap iklim kerja. Penguatan dapat dilakukan dengan mengaitkan reward pada capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) agar fungsi motivasional lebih optimal.

i. Komunikasi Organisasi

Komunikasi di lokasi kerja berlangsung terbuka dan relatif tidak kaku secara birokratis. Pimpinan memberi ruang dialog langsung, baik formal maupun informal. Pola ini mendukung koordinasi lintas bidang dan memperkuat hubungan kerja yang harmonis.

Komunikasi efektif berkontribusi pada peningkatan kerja sama, pengurangan konflik, serta penguatan komitmen organisasi (Humaira et al., 2026). Iklim kerja yang kondusif tersebut mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

j. Mutasi Pegawai

Kebijakan mutasi bagi jaksa sepenuhnya menjadi kewenangan pusat, sedangkan pegawai administrasi dapat mengajukan mutasi dengan pertimbangan tertentu. Pimpinan daerah berperan memberikan rekomendasi berdasarkan kinerja dan kebutuhan organisasi. Dalam MSDM, mutasi merupakan instrumen pengembangan karier dan penyesuaian organisasi (Umamul Muslikhin et al., 2026). Kebijakan yang mempertimbangkan aspek kemanusiaan berpotensi meningkatkan loyalitas dan stabilitas kerja. Meskipun kewenangan bersifat terpusat, peran pimpinan daerah tetap penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan individu.

PEMBAHASAN

a. Sistem Kerja Pegawai

(Lazarus Abdul Aziz.Maliah, 2022) Sistem kerja pegawai merupakan suatu rangkaian mekanisme dan tata cara kerja yang mengatur bagaimana pegawai menjalankan pekerjaan dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya secara terstruktur untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sistem kerja mencakup pembagian tugas yang jelas sesuai dengan kompetensi pegawai, prosedur kerja yang baku sebagai pedoman pelaksanaan aktivitas, pengaturan waktu kerja yang efektif, serta koordinasi yang terintegrasi antarunit kerja guna menghindari tumpang tindih pekerjaan. Prinsip sistem kerja yang efektif dan efisien menekankan pada kejelasan peran, kesederhanaan prosedur, ketepatan waktu, serta sinergi antarpegawai dan pimpinan agar proses kerja berjalan optimal. Dalam organisasi birokrasi pemerintahan, sistem kerja disusun berdasarkan hierarki, regulasi, dan standar operasional prosedur (SOP) yang bertujuan menjamin akuntabilitas, kepastian hukum, serta konsistensi pelayanan publik. Penerapan sistem kerja yang baik memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai, karena sistem kerja yang terencana dan terkoordinasi dengan baik mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, meminimalkan kesalahan kerja, serta mendorong pencapaian kinerja pada seluruh komponen yang membentuk dan menjalankan organisasi secara terpadu.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

(Rubi Babullah, 2024) Manajemen SDM ialah cabang ilmu manajemen yang berfokus pada upaya mengatur, mengembangkan, serta memanfaatkan potensi yang dimiliki setiap individu di dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai titik akhir yang telah disahkan yang dijadikan sebagai unsur yang sangat penting dalam organisasi melalui serangkaian fungsi manajerial yang meliputi penyusunan rencana, pengaturan organisasi, pemberian arahan, serta pelaksanaan pengawasan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal. MSDM juga dipandang sebagai suatu pendekatan yang bersifat strategis dan menyeluruh dalam mengelola tenaga kerja, mengingat perannya yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan serta pencapaian kinerja organisasi, baik pada Tingkat individu maupun kelompok. Tujuan MSDM adalah mengoptimalkan produktivitas, menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, serta menciptakan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai melalui kebijakan yang adil dan berkelanjutan. Fungsi MSDM meliputi perencanaan kebutuhan SDM, pengadaan melalui rekrutmen dan seleksi, peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai melalui program Pendidikan serta pelatihan, disertai dengan pemberian imbalan yang sesuai dan adil, pemeliharaan kondisi kerja yang kondusif, serta pengawasan terhadap kinerja dan disiplin pegawai. Dalam konteks organisasi sektor publik, MSDM berperan strategis dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik dengan menekankan profesionalisme, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap regulasi. Namun, pengelolaan SDM di instansi pemerintah masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan kompetensi aparatur, sistem penilaian kinerja yang belum optimal, birokrasi yang kompleks, serta rendahnya adaptasi terhadap perubahan, sehingga diperlukan penerapan MSDM yang lebih strategis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan public.

c. Kinerja Pegawai

(Hatidah, 2023) Kinerja pegawai adalah Tingkat pencapaian hasil yang diperoleh kemampuan serta jumlah sumber daya manusia yang dimiliki dalam melaksanakan setiap kewajiban dan fungsi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. menjadi kewajibannya, yang dapat dipandang sebagai proses maupun hasil dari aktivitas kerja. Penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan sejumlah indikator yang menjadi tolak ukur utama dalam mengukur Tingkat pencapaian kerja, yaitu kualitas kerja yang menunjukkan mutu hasil pekerjaan, kuantitas kerja yang berkaitan dengan volume pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kemampuan kerja sama dengan rekan kerja dan atasan. Pencapaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah factor, salah satunya adalah Tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan, factor yang selanjutnya yaitu motivasi kerja, disiplin, pengawasan pimpinan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai memiliki peran strategis karena secara langsung menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga dituntut adanya profesionalisme, akuntabilitas, dan komitmen dalam pelaksanaan tugas. Penilaian kinerja menjadi alat evaluasi penting dalam menilai efektivitas sistem kerja, karena melalui penilaian kinerja organisasi dapat mengukur pencapaian tujuan, mengidentifikasi kelemahan pelaksanaan kerja, serta merumuskan perbaikan sistem kerja guna meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan public.

d. Organisasi Sektor Publik

(Putu et al., 2018) Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang dibentuk oleh pemerintah dengan tujuan utama memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan kesejahteraan umum. Organisasi ini memiliki karakteristik berorientasi pada kepentingan publik, tidak bertujuan mencari laba, dibiayai oleh anggaran negara atau daerah, serta terikat oleh ketentuan hukum yang berlaku dan menjadi dasar dalam pelaksanaan kegiatan serta pengambilan keputusan. Dalam mengelola sumber daya manusia, organisasi sektor publik berbeda dengan sektor swasta karena sistemnya diatur secara ketat oleh regulasi pemerintah, mulai dari rekrutmen, penempatan, pengembangan, hingga penilaian kinerja pegawai, sedangkan sektor swasta lebih fleksibel dan berorientasi pada efisiensi serta keuntungan. Birokrasi dan sistem kerja aparatur pemerintah disusun secara hierarkis dan terstruktur untuk menciptakan keteraturan, kepastian hukum, dan kejelasan wewenang, meskipun dalam praktiknya sering memerlukan reformasi agar lebih efektif dan mampu memberikan

tanggapan secara cepat dan tepat terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, pelaksanaan administrasi pemerintahan yang baik seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, supremasi hukum, dan keadilan menjadi hal penting dalam organisasi publik untuk mewujudkan administrasi pemerintahan yang baik. Selain itu, profesionalisme aparatur sipil negara dituntut untuk menjamin penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas, yang tercermin dari kompetensi, integritas, etika kerja, serta komitmen aparatur saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

KESIMPULAN

Ditinjau dari hasil penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa sistem kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang telah dilaksanakan secara terstruktur dan mengacu pada regulasi serta standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh Kejaksaan Agung Republik Indonesia. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sistem kerja yang diterapkan melibatkan berbagai unsur dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen, penempatan pegawai, pengembangan kompetensi, sistem penghargaan, komunikasi organisasi, mutasi, serta mekanisme pengawasan dan evaluasi kinerja. Penerapan sistem kerja yang didukung oleh struktur organisasi yang jelas dan komunikasi kerja yang terbuka turut mendukung efektivitas pelaksanaan tugas serta peningkatan kinerja pegawai. Meskipun telah berjalan dengan baik, masih terdapat sejumlah aspek yang memerlukan peningkatan dan penyempurnaan, apalagi dalam penempatan pegawai yang lebih sesuai dengan kompetensi serta penguatan program pengembangan sumber daya manusia secara internal agar peningkatan kapasitas pegawai dapat berlangsung secara lebih sistematis dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, pengelolaan sistem kerja yang didukung oleh penerapan prinsip-prinsip MSDM berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan mendukung pelaksanaan pelayanan publik serta penegakan hukum secara profesional.

SARAN

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian ini, beberapa rekomendasi berikut dapat dipertimbangkan sebagai masukan untuk perbaikan dimasa mendatang untuk mendukung peningkatan efektivitas sistem kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kabupaten Malang. Pertama, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkan penempatan pegawai dengan lebih memperhatikan keselarasan antara kompetensi pegawai, latar belakang Pendidikan, dan kebutuhan organisasi sehingga penempatan sumber daya manusia dapat dilakukan secara lebih tepat dan efektif. Penempatan yang tepat diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja serta pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal.

Kedua, diperlukan Upaya untuk memperkuat program peningkatan kapasitas sumber daya manusia sebagai Upaya untuk memperbaiki mutu pegawai dan kapasitas pegawai secara lebih terstruktur dan berkelanjutan, baik melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan kapasitas internal, maupun program berbagi pengetahuan antarpegawai. Upaya ini penting untuk memastikan peningkatan kompetensi pegawai dapat berjalan secara merata sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas organisasi secara profesional.

Ketiga, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas pembahasan mengenai sistem kerja pegawai pada organisasi sektor publik dengan memasukkan berbagai variabel tambahan yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif seperti kepemimpinan, budaya organisasi, maupun sistem penilaian kinerja, maka dari itu, penelitian tersebut diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan organisasi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, F., & Harefa, J. (2025a). *Implementasi Green Human Resources Management Pada Instansi Pemerintah Untuk Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan*. <https://10.XXXXX/XXXX>
- Agus, F., & Harefa, J. (2025b). *Implementasi Green Human Resources Management Pada Instansi Pemerintah Untuk Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan*. <https://10.XXXXX/XXXX>
- Agus, F., & Harefa, J. (2025c). *Implementasi Green Human Resources Management Pada Instansi Pemerintah Untuk Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan*. <https://10.XXXXX/XXXX>
- Alwani, M. H., Rohmah, A. N., Permana, A. D., & Dana, K. E. (2026a). *IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA SEBAGAI ALAT STRATEGI ORGANISASI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*. <https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/jurmie>
- Alwani, M. H., Rohmah, A. N., Permana, A. D., & Dana, K. E. (2026b). *IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA SEBAGAI ALAT STRATEGI ORGANISASI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*. <https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/jurmie>
- Amelia Kurnia, Sri Tuter Martiningsih, & Dian Hidayati. (2026). Peran Guru dalam Manajemen Kurikulum terhadap Prestasi Akademik Siswa: Systematic Literature Riview. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(3), 17962–17972. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4779>
- Ameliya Delma Sari. (2026). PERAN AUDIT INTERNAL DAN AUDIT LAPORAN KEUANGAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAPORAN KEUANGAN: TINJAUAN LITERATUR. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 1(1).
- Anastasya, I., Aulia Zahra, F., Alisa, N., Putri, A. W., & Rachmaningrum, R. (2026). *Literature Review: Kajian Teoritis Mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Pada Sistem Kerja Hybrid Di Era Modern*.
- Andrea, Z., Sitepu, C., Siburian, L., Simorangkir, J., Sihombing, F. W., Situmorang, L., & Simbolon, R. R. (2026). PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN INTERAKTIF BERBASIS MEDIA GAMBAR UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN MENULIS TEKS PROSEDUR. *Journal Genta Mulia*, 17(1), 121–128. <https://ejournal.uncm.ac.id/index.php/gm>
- Anisa, E., Robiatul Adawiyah, S., & Fadli Robbi, Z. (2026). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan Lembaga Pendidikan Islam: Kajian Literatur pada Madrasah dan Pesantren*. 9(1). <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasu>
- Baiti, R. (2017). *ESENSI WAHYU DAN ILMU PENGETAHUAN*.
- Bulan Naysabilla, Miftah Khairiyah SM, Icha Amelia, & Siti Salamah Br Ginting. (2026). Systematic Literature Review: Analisis Penggunaan Program Dinamik dalam Perencanaan Produksi dan Pengendalian Persediaan. *Algoritma: Jurnal Matematika, Ilmu Pengetahuan Alam, Kebumihan Dan Angkasa*, 4(1), 31–43. <https://doi.org/10.62383/algoritma.v4i1.915Chon>
- Feriadref, A., Ermala, E., Ballan, O., Aryadi, D., & Graha Karya Muara Bulian, U. (2026). *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum Transformasi Tujuan Pemidanaan di Indonesia: Systematic Literature Review Mengenai Perkembangan Teori, Kebijakan, dan Implementasi Keadilan Restoratif di Era Baru Hukum Pidana* (Vol. 7). <http://jurnal.bundamedia grup.co.id/in>
- Cindy Aprilia Gultom, & Kurnia Estuningtyas. (2026). ANALISIS STRATEGI ORGANISASI DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA: TINJAUAN LITERATUR. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 174–182. <https://doi.org/10.69714/mj269s31>
- Danang Sunyoto, D., Galuh, M. M. C. B. L. D. M., Sari, E., Kom, S., & Elsiningtyas, D. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR PUBLIK PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Dewi, T. J., Sakinah, G., Islam, U., Sunan, N., & Djati Bandung, G. (2026). *PENERAPAN PRINSIP AKUNTABILITAS DALAM PROSES ADMINISTRASI KEUANGAN DI BANK MUAMALAT KCP RANCAEKEK*. <https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/jurmie>
- Ekonomi Bisnis, J., dan Akuntansi, M., Marshanda Putri, A., & Ario Permadi, M. (2026). *Insentif Pajak terhadap Pembiayaan Usaha Baru pada Startup: A Systematic Literature Review*.

- Erlangga, R., Assifaa, R. N., & Tundjungsari, V. (2026). Systematic Literature Review: Teknik Visualisasi Data. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 26, Number 1). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JK>
- Erlianti, D., Sos, S., Enggal, M. S., Maduratna, S., St, S., & Kes, M. (2024). *BUKU REFERENSI MSDM (Teori dan Implementasi pada era Digital)*. www.buku.sonpedia.com
- Ervanto, R. A., Tahir, I., & Lambelanova, R. (2022). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN BEKASI*. 1(2), 338–355. <https://bekasisociety.com/2020/12/16/>
- Failasufa, M., Putri Zahrani, O., Triasma, C., & Luk Fuadah, L. (2026). Pengaruh Transformasi Digital dan E-Government Terhadap Kepuasan Layanan Publik: Systematic Literature Review. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 5(3).
- Faturrahman, R. (2026). Pemetaan Kajian Kepemimpinan Etis dalam Konteks Organisasi: Sebuah Scoping Literature Review (2018-2024). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(2). <https://doi.org/10.63822/0rz3fk36>
- Fitri, N., & Cadith, J. (n.d.-a). *Volume 8 Nomor 2 Edisi Maret 2026 SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PERAN ETOS KERJA DALAM MEMPERKUAT PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*.
- Fitri, N., & Cadith, J. (n.d.-b). *Volume 8 Nomor 2 Edisi Maret 2026 SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PERAN ETOS KERJA DALAM MEMPERKUAT PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*.
- Fitri, N., & Cadith, J. (2026). *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PERAN ETOS KERJA DALAM MEMPERKUAT PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 8(2).
- Hadikusuma, P., & Siska, F. (2026). *Eksekusi Objek Hak Tanggungan yang Dikuasai Oleh Ahli Waris melalui Lelang Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan*. 6(1). <https://doi.org/10.29313/bcss.v6i1.20222>
- Hana Chintia, Ai Sofa Mutmainah, Sania Fatimah Tuzzahrah, & Nisrina Noviyanti. (2026). Strategi Pengembangan Manajemen dan Keuangan Berkelanjutan dalam Meningkatkan Kinerja UMKM "Laprados Food & Snack." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(3), 16229–16235. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4032>
- Harahap, M. A., & Hasibuan, W. (2025). *Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Dengan Metode Systematic Literature Review* (S. <https://jurnal.perima.or.id/index.php/FS>
- Humaira, A., Wayan, N., Utama, R. P., Artika, G. J., & Silalahi, S. (2026). Kekuasaan dalam organisasi: Studi Literatur Review. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*, 4(4), 832–840. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i4.9690>
- Hutapea, E. K., Haryanto, H., Jais, S., & Imran, I. (2026). Kompetensi manajerial kepala ruang dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit: A scoping review. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 20(1), 270–281. <https://doi.org/10.33024/hjk.v20i1.2202>
- Ihsan Maulana, A., Utama Pasca Nugraha, T., & Tarigan, M. (2026). *Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bidang Pendidikan: Study Sistematic Literature Review*. 02, 1207–1212.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Ardianto, R. E., & Putra, M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. *JENIUS*, 5(2).
- Jenita, A. (2023). *PENGARUH JOB DESCRIPTION, SISTEM KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN GIANJAR*.
- Khairunnisa, N., Farah, A., Ibkar, N., & Anshori, M. I. (2025). Relevansi Keterlibatan Milineal dalam HRD. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 876–883. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3534>
- Komunikasi, U., Yang, I., Di, E., Bidang, B., Adhiyatama Erlangga, S., Assifaa, R. N., & Tundjungsari, V. (2026). Systematic Literature Review: Teknik Visualisasi Data. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 26, Number 1). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>

- Lidya Delimah Pasaribu, V., Yesi Anggelita, A., Nisa Putri, A., Wiyadi, A., & Fatonah, D. (2026). *Counseling on Cultivating an Entrepreneurial Spirit in the Digital Era* (Vol. 1, Number 1).
- Muhammad Raihan As Syauqi, Bayu Bambang Nurfaulji, Harkat Hadi Saputra, Yohanna Zuriyah, & Tedi Priatna. (2026). A Study of Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods Data Analysis Techniques in Indonesian National Journal Articles: Systematic Literature Review. *INTERDISIPLIN: Journal of Qualitative and Quantitative Research*, 3(1), 25–34. <https://doi.org/10.61166/interdisiplin.v3i1.144>
- Mutammimah Kamila Kamilia Juhairiyah Fitriyah. (2026). Telaah Kritis Prinsip-Prinsip Penilaian Otentik dalam Konteks Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1).
- Naufal, M. H., Pambudi, K., Gede, I. B., & Prabawa, S. (2026). *Peran Analisis SWOT dalam Perumus Strategi: Systematic Literature Review pada Studi Empiris Perusahaan dan Organisasi* (Vol. 03, Number 01). Online.
- Ni Nyoman Rusmiati, R., & Tarigan Emiliana. (2026). *Peran Spiritualitas, Pendidikan Spiritual Care, dan Faktor Organisasi terhadap Kinerja Perawat melalui Caring: Integrative Literature Review*. 11(2).
- Novita, D., Mayani, K., Cahyani, P., & Destriyani, R. (2026). Strategi Efektif Bertahan dan Berkembang di Dunia Akademik dan Kerja. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 6(1), 219–225. <https://doi.org/10.37481>
- Nur Ramadhana Nashrul Ummam, A., Qodarina, N., Istika Ratu Siregar, P., Firmansyah, A., & Keuangan Negara STAN, P. (n.d.). KENDALA DAN KELEMAHAN SISTEM PENGANGGARAN BERBASIS KINERJA SEKTOR PUBLIK: SUATU TINJAUAN. In *Journal of Law, Administration, and Social Science* (Vol. 3, Number 1).
- Pendidikan, J., dan Keuangan, A., Marini, N., Susanti, N., Studi Akuntansi, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Indragiri, U. (2026). *Literature Review: Analisis Peran Audit Internal terhadap Pencegahan Fraud*. 9(1).
- Pramana, E., & Wijayanti, D. (2026). Tren Penelitian Computational Thinking di Bidang Pendidikan Matematika K-12: Sebuah Studi Literature Review. *Jurnal Penelitian Pendidikan Matematika*, 14(1). <https://doi.org/10.36709/jppm.v14i1.25>
- Pusvita, K. (2026). Sistem Presensi Pegawai Berbasis Website dengan Geolokasi, Swafoto, dan Deteksi Otomatis Ketidakhadiran (Alpa) di Kantor Bapperida Provinsi Papua Tengah. *Jurnal Teknologi Dan Informatika*, 3(2).
- Putri, D. P., & Rony, Z. T. (2026a). Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Praktik HRM Berbasis Artificial Intelligence dan Rekrutmen Inklusif Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Publik: Systematic Literature Review (SLR). In *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 5, Number 1).
- Putri, D. P., & Rony, Z. T. (2026b). Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Praktik HRM Berbasis Artificial Intelligence dan Rekrutmen Inklusif Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Publik: Systematic Literature Review (SLR). In *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 5, Number 1).
- Putri, H. J., & Murhayati, S. (2025). *Metode Pengumpulan Data Kualitatif*.
- Putri, T. A., & Veri, J. (2026). SYSTEM LITERATURE REVIEW DENGAN METODE PRISMA: STRATEGI MENGADAPTASI TEORI MANAJEMEN SDM KLASIK MENJADI PRAKTIK PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA ERA DIGITAL MODERN. *Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB)*, 5(1), 473–483. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB/index>
- Ridwan, M., & Ritonga, M. (2026). *Multicultural Education and the Reinforcement of Character Education: A Critical Review of Concepts, Theories, and Educational Approaches*. 6(2), 2809–0322. <https://doi.org/10.69900/ag.v6i1.559>
- Sartika, W. O., & Mokodompit, E. A. (2025). Strategi Implementasi Pengorganisasian Digital dalam Meningkatkan Efektivitas Tindakan Manajemen Keuangan di Era Transformasi Bisnis. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 6459–6465. <https://doi.org/10.31004/rigqs.v4i4.4624>
- Setyagraha, J. A., Hanifah, H., Poana, G. S., Suyono, J. P., Waly, I., & Mare, R. (2026). Kesenjangan Antara Harapan dan Pengalaman Pasien Dalam Service Quality Rumah Sakit Tinjauan Literatur. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 6(3),

- Sihombing, V. D. R. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit: Literatur Review. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 3631–3637. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6305>
- Siregar & Wardany. (2026). *Analisis Kualitas Laporan Keuangan Dalam Meningkatkan Transparansi Dan Akuntabilitas Organisasi*. <https://doi.org/10.63822/fe30rq74>
- Subekan, A., Widodo, R., Studi, P., Keuangan, M., & Publik, S. (2026). *Tinjauan Mekanisme dan Praktik Pengelolaan Dana Perhitungan Fihak Ketiga (PFK) Pegawai oleh Bendahara Umum Negara* (Vol. 2, Number 1). <https://journal.uwais.ac.id/index.php/amanah/article/view/33>
- Sulistyo, D. B., Mutiara, D., Nufus, K., Hidayah, A., Rochmawati, N. I., Septiani, S., & Artikel, I. (2026). *Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) di Indonesia: Systematic Literature Review*.
- Syifa, D., Aulia, A., Iswanto, T., Ramdani, D., & Asmara, A. (2026). *Efektifitas Aplikasi E-Kinerja dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. 2(1), 29–35.
- Umamul Muslikhin, Syafitri Aulia Wulandari, & Riski Hidayatul Lael. (2026). Perencanaan dan Peningkatan Kinerja Organisasi: Tinjauan Literatur Sistematis Tentang Peran Komunikasi, Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Efektivitas Organisasi Pendidikan. *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 3(2), 44–54. <https://doi.org/10.62383/edukasi.v3i2.2968>
- Umi Wahidah, Enggar Kartika Cahyaning, Nur Anita Chandra Putry, Fuadhillah Kirana Putri, & Susanti. (2026). Pelatihan Pengelolaan Keuangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dengan memanfaatkan Excell di Desa Pasung, Wedi, Klaten. *To Maega: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 9(1), 63–74. <https://doi.org/10.35914/q4xfrh49>
- Vanezi Mayendri, Y. (2026a). EVALUASI METODE PENUGASAN MAKSIMUM DALAM OPTIMAL PENEMPATAN SUMBER DAYA MELALUI PENDEKATAN SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB)*, 5(1), 204–216. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB/index>
- Vanezi Mayendri, Y. (2026b). EVALUASI METODE PENUGASAN MAKSIMUM DALAM OPTIMAL PENEMPATAN SUMBER DAYA MELALUI PENDEKATAN SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB)*, 5(1), 204–216. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB/index>
- Vanezi Mayendri, Y. (2026c). EVALUASI METODE PENUGASAN MAKSIMUM DALAM OPTIMAL PENEMPATAN SUMBER DAYA MELALUI PENDEKATAN SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB)*, 5(1), 204–216. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB/index>
- Wati, M., Rizkina, N., Puspita, S., & Dewi, S. (2025). Pengaruh Risiko Nilai Tukar terhadap Keputusan Internasional Capital Budgeting pada Investasi Foreign Direct Investment (FDI). *Journal of Economic Studies*, 1, 2026.
- Widyacahyani, A., Herawati, J., & Didik Subiyanto, D. E. (n.d.). Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 10, Number 1). Juni Hal.
- Wulandari, B. A., & Mokodompit, E. A. (2025). Digitalisasi Strategi SDM untuk Praktik Bidan Ideal: Tinjauan Literatur tentang Mitigasi Beban Kerja, Optimalisasi Kewenangan, dan Penguatan Komitmen melalui Inovasi Teknologi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 5420–5428. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4344>
- Young, T., Nurazid, S. H., Tumanggor, R. O., Haddy, K., Julia, W., & Sartica, T. (2026). Literature Review: Peran Komunikasi Pejabat Publik dalam Membangun Kepercayaan Masyarakat. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 6(1), 99–108. <https://doi.org/10.54082/jupin.2085>
- Zukhrufa, S. (2026). *Dampak Pembelajaran Manajemen Terhadap Nilai Tanggung Jawab Dan Kedermawanan Mahasiswa (Di Universitas Pasir Pengaraian Dan Universitas Rokania)*.