

BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN JENEPONTO

Syamsul Marlin Syam¹ Rahmiati² Dea Larissa³

^{1,2,3} Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

E-mail: marlinko90400@gmail.com¹

Abstract

The performance of the State Civil Apparatus has always been a hot topic and is often considered to ignore work culture. This study aims to analyze the work culture of the State Civil Apparatus in Jeneponto Regency, especially in the Population and Civil Registration Office. The type of research used is qualitative research (field research), data sources in the form of primary and secondary data obtained through observation, interviews, documentation and literature studies, in answering these problems, the author uses a syar'i normative approach and an empirical juridical approach. The results showed that work culture in local government agencies is a key instrument in improving the quality of public services. The work culture of the State Civil Apparatus of the Jeneponto Regency Population and Civil Registration Office is strongly influenced by several variables, including leadership behavior, employee selection, organizational culture, learning process and work motivation. Work culture is time to become a system of values, perceptions, behaviors and beliefs held by each State Civil Apparatus to achieve the goals of government organization.

Keywords: State Civil Service; Work Culture; Jeneponto Regency

Abstrak

Kinerja Aparatur Sipil Negara selalu menjadi perbincangan hangat dan kerap dianggap mengabaikan budaya kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jeneponto, khususnya di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif (*field research*), sumber data berupa data primer dan sekunder yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan, dalam menjawab permasalahan tersebut, penulis menggunakan pendekatan normatif syar'i dan pendekatan yuridis empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja pada instansi pemerintahan daerah merupakan instrumen kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Budaya kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jeneponto sangat dipengaruhi oleh beberapa variable, diantaranya perilaku pimpinan, seleksi pegawai, budaya organisasi, proses pembelajaran dan motivasi bekerja. Budaya kerja sudah saatnya menjadi sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap Aparatur Sipil Negara untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara; Budaya Kerja; Kabupaten Jeneponto

PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah cerminan nilai, norma, perilaku, dan perspektif individu yang kemudian berubah menjadi area kekuatan untuk menggambarkan bagaimana pegawai dalam setiap gerakan sehari-hari melakukan komitmen pekerjaan. Dalam artian lain, budaya kerja adalah pemahaman, watak, tingkah laku, sikap, adat istiadat yang dianut para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam organisasi tempat mereka bekerja.¹

Budaya kerja menjadi nilai (*value*) dalam suatu organisasi dimana nilai ini menentukan sifat dari pegawai dalam bekerja. Dengan melaksanakan budaya kerja yang produktif atau budaya kerja yang positif maka dapat diketahui bahwa pegawai dapat bekerja dan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan baik pada organisasi tempat mereka bekerja maupun kepada masyarakat.² Selain itu, dalam institusi pemerintahan sering kali juga ditemukan budaya kerja negatif yang dilakukan oleh pegawai. Salah satu contoh budaya kerja negatif yang dilakukan di kantor pemerintahan adalah banyaknya pegawai yang bermasalah dalam disiplin bekerja, terutama kehadiran atau penyelesaian kewajibannya.³

Pemerintah sejatinya memiliki tanggung jawab dan peran besar dalam proses pembangunan.⁴ Olehnya itu, penyelenggaraan pelaksanaan otonomi, baik provinsi maupun kabupaten/kota dipimpin oleh seorang kepala daerah (gubernur/bupati/walikota) dan dibantu oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana teknis urusan pemerintahan.⁵ ASN pemerintahan daerah sebagai instrumen kunci dalam melakukan pembangunan secara otonom dalam berbagai sektor seperti pendidikan, ekonomi, politik dan lain sebagainya. Namun demikian, pelaksanaan kewajiban ASN pemerintah sebagai pelayan publik acap kali tidak bersesuaian dengan standar kerja yang seharusnya. Kondisi ini sangat terlihat dari berbagai penyimpangan pelayanan publik. bahkan telah mengakibatkan pada semakin menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

¹ Mutmainna dan Sabir Samin. "Peran Pelayanan Terpadu Pintu Satu di Pengadilan Negeri Takalar Dalam Mewujudkan Pelayanan Yang Sederhana, Cepat, dan Murah." *Siyasatuna* 2, no. 1 (2021): 141-155.

² Ramlia dan Darussalam Syamsuddin. "Pelayanan Publik Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Perspektif Siasah Syar'iyah." *Siyasatuna* 2, no. 1 (2021): 193-198.

³ Cut Sri Maulina. *Budaya Kerja Apaatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Idi Tunong Kabupaten Aceh Timur*. (Tesis: Universitas Sumatera Utara, 2020): 1.

⁴ Haerani Pratiwi, dkk. "Penerapan Prinsip Good Governance Padamasa pandemi covid-19 di Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan." *Siyasatuna* 3, no. 1 (2022): 209-219.

⁵ Mardiana Hasbullah dan M. Gazali Suyuti. "Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar." *Siyasatuna* 1, no. 2 (2020): 409-420.

Budaya kerja pegawai sangat menentukan tujuan akhir dari tujuan publik pemerintahan.⁶ Hal ini juga dijelaskan dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa percepatan penyelenggaraan pemerintahan dan kemajuan masyarakat sangat bergantung pada kesempurnaan perangkat negara, aparatur pemerintah.⁷ Budaya kerja terus berkembang menjadi isu utama di berbagai asosiasi, baik organisasi perusahaan maupun lembaga pemerintah. Isu yang terjadi dalam organisasi pemerintahan mengenai budaya kerja ASN adalah penilaian negatif masyarakat umum terhadap sifat pelayanan yang diberikan oleh pegawai, khususnya kurangnya tingkat disiplin pegawai.

Penerapan budaya kerja yang lemah dan tidak merata akan menimbulkan anggapan bahwa budaya kerja ASN bukanlah sesuatu yang begitu penting, apalagi belum ada alat ukur yang tepat dalam mengkategorikan budaya kerja yang berkualitas. Oleh karenanya, fenomena pemerintahan terlihat mementingkan posisi pimpinan agar tetap aman dan terkendali. Maka demikian, keadaan yang terus menerus ini jika dibiarkan akan mengakibatkan pemerintah daerah tidak dapat melakukan perubahan struktur, norma, nilai bagi pegawai didaerahnya sehingga berdampak pula pada gagalnya upaya pemenuhan aspirasi dan kebutuhan masyarakat.⁸

Pemerintah daerah maupun ASN tentunya harus berbenah diri untuk menghadapi dinamika budaya kerja yang terjadi. Demikian halnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jeneponto sebagai suatu organisasi yang merupakan bagian dari pelaksanaan pembangunan diwilayah Kabupaten Jeneponto dituntut meningkatkan kemampuan aparturnya dalam pelaksanaan pelayanan dan pembangunan.⁹ Pemerintah sendiri khususnya pemerintah daerah Kabupaten Jeneponto telah mengatur sedemikian rupa mengenai budaya kerja, bahkan secara regulatif telah dituangkan dalam bentuk peraturan, yaitu melalui Peraturan Bupati Nomor 28 Tahun 2021 tentang Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara.

METODE PENELITIAN

⁶ Dian Purnamasari, "Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala." *E-Jurnal Katalogis* 3, no. 8 (2015): 57-64.

⁷ Muh. Nur Fajri dan Ashabul Kahfi. "Pengangkatan dan Pemecatan Pegawai Honorer di Kabupaten Takalar." *Siyasatuna* 1, no. 2 (2020): 233-240.

⁸ Aldri Frinaldi, "Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik di Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kota Payakumbuh." *Ilumanus* 13, no. 2 (2014): 180-192.

⁹ Ramlia dan Darussalam Syamsuddin. "Pelayanan Publik Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Perspektif Siyasa Syar'iyah." *Siyasatuna* 2, no. 1 (2021): 193-198.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif lapangan dengan pendekatan yuridis empiris dan normatif syar’i. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data hasil wawancara dengan beberapa informan yang memahami permasalahan yang sedang dikaji, serta data sekunder yaitu *library research* berupa jurnal, buku, peraturan perundang-undangan dan lain-lainnya yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang sedang dikaji.¹⁰ Analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif yang dimulai dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data hingga penarikan kesimpulan.¹¹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya adalah daya hasil cipta, karsa, dan rasa.¹² Menurut Tri Gono, budaya kerja adalah cara berpikir dalam pandangan hidup sebagai nilai yang memiliki sifat, kebiasaan dan juga pendorong dalam suatu organisasi dan tercermin dalam cara berperilaku, cita-cita, pendapat, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.¹³ Disamping itu, ASN merupakan perangkat negara yang meliputi bidang kelembagaan, pelaksana, dan kepegawaian, yang mempunyai kewajiban menjalankan roda pemerintahan sehari-hari. ASN tidak terlepas dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan Undang-undang tersebut, ASN dibagi dalam dua model kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).¹⁴

Budaya kerja merupakan cabang budaya organisasi, dimana budaya organisasi merupakan kerangka nilai yang dipegang organisasi dalam menjalankan kemampuannya sebagai kantor administrasi. Hal utama dalam mempengaruhi budaya kerja adalah pegawai yang menciptakan budaya kerja positif atau budaya kerja negatif. Budaya kerja positif menciptakan efisiensi kerja pegawainya, sedangkan budaya kerja negatif berdampak sebagai penghambat kelangsungan hidup pegawai.

Terdapat beberapa faktor yang sangat mempengaruhi budaya kerja ASN, yang selanjutnya akan diuraikan sebagai berikut:

a. Perilaku Pimpinan

¹⁰ Rahmiati. *Terampil Menulis Karya Ilmiah*. (Makassar: Alauddin University Press, 2012): 30-43.

¹¹ Mohammad Amar MS dan M. Chaerul Risal. “Kepemimpinan Kepala Desa Kaluku Kabupaten Jeneponto dalam Memberdayakan Masyarakat Desa Perspektif Siyasa Syariyyah.” *Siyasatuna* 2, no. 2 (2021): 391.

¹² Djoko Widagdho, *Ilmu Budaya Dasar*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004): 20.

¹³ Trigono Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001): 13.

¹⁴ A. W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta: Rajawali, 2006): 113.

Perilaku pimpinan tidak diragukan lagi menjadi salah satu variabel yang membantu organisasi dan ASN. Seorang pemimpin harus memiliki pilihan untuk membuat dan menunjukkan perilaku serta suasana kerja yang menjunjung tinggi pembentukan budaya pegawai yang baik. Adapun cara berperilaku pimpinan yang dapat mempengaruhi budaya kerja ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jeneponto, Kepala bagian Informasi Administrasi Kependudukan, Ahmad Affandy memberikan penjelasan tentang perilaku pimpinan dalam mempengaruhi budaya kerja ASN Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jeneponto:

“Budaya yang menjadi kekuatan utama seperti warisan dari pendahulu kita yang benar-benar dijaga oleh pegawai hingga hari ini sebagai warisan budaya, untuk menghadapinya, kepala Dinas selaku pimpinan dan saya sebagai kepala bidang Informasi Kependudukan melakukan pendekatan secara kekeluargaan dan strategi yang tegas serta memberikan pembinaan dengan menggunakan perkataan dan bahasa yang baik dan mendasar sehingga efektif dipahami oleh Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Biasa Lainnya.”¹⁵

Cara berperilaku seorang pimpinan sangat mempengaruhi kemajuan organisasi dan pegawainya dalam menjalankan budaya kerja mengingat kesungguhan kegiatan seorang pemimpin akan membekas bagi para pegawainya. Kepemimpinan dapat terlaksana apabila pimpinan bersosialisasi langsung dengan pegawai dan masyarakat.¹⁶

b. Seleksi Pegawai

Faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jeneponto adalah seleksi pegawai. Tujuan seleksi pegawai adalah untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kualitas terbaik. Proses seleksi dilakukann untuk memiliki opsi untuk memilih pegawai yang memenuhi model untuk mengisi posisi yang dapat diakses dengan harapan bahwa mereka dapat menambah pencapaian tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Selain memiliki pilihan untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, penentuan perwakilan juga akan berdampak pada budaya kerja.

Sebagai perbandingan, budaya kerja diintansi swasta yang ditunjukkan oleh Drojat bahwa salah satu variabel yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah tekad pekerja untuk menanamkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan institusi tempatnya bekerja. Sehingga sangat diperlukan seleksi dan penempatan pegawai yang tepat, termasuk dalam

¹⁵ Ahmad Affandy. Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, Wawancara, Kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Jeneponto, 20 April 2022.

¹⁶ Sri Windasari dan St Halimang. “Kepemimpinan Kepala Daerah Desa Lembang Kabupaten Gowa Dalam Memberdayakan Masyarakat Pada Masa Covi-19 Perspektif Siyasa Syar’iyyah.” *Siyasatuna* 3, no. 1 (2022): 187-197.

penempatannya. Dengan menempatkan perwakilan yang tepat pada posisi yang tepat, akan menumbuhkan rasa memiliki tempat dengan para pekerja.

c. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah kualitas, standar, dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai dalam organisasi dalam jangka panjang berubah menjadi budaya yang mencerminkan cara berperilaku para pegawai. Peningkatan budaya organisasi akan berdampak pada pelaksanaan budaya kerja pegawainya dengan alasan bahwa budaya kerja itu sendiri adalah kualitas, mentalitas, perilaku, efek samping kerja dari pekerja dalam organisasi. Adapun budaya yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jeneponto. Hal tersebut dijelaskan Secara singkat oleh Sudarni, Kepala Tata Usaha Wilayah 1 Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jeneponto:

“Budaya kerja Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jeneponto Masih budaya yang tolong menolong, gotong royong dan budaya kekeluargaan masih kental di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jeneponto.”¹⁷

Budaya Organisasi adalah kualitas, standar, mentalitas, dan cara berperilaku yang dilakukan pegawai dalam aktivitas sehari-hari di tempat kerja. Kecenderungan yang dilakukan oleh pegawai itu tak hentinya membuat budaya kerja yang ditanamkan tak tergoyahkan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi budaya kerja organisasi khususnya budaya kerja ASN.

d. Proses Pembelajaran

Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja ASN berikut adalah proses pembelajaran, pengalaman, dan pendidikan. Proses pembelajaran adalah kegiatan yang dilakukan sehingga pegawai lebih mengembangkan kapasitas mereka baik mengenai informasi, bakat dan juga dapat menawarkan jenis bantuan yang lebih baik kemasyarakat. Pembelajaran pegawai berlangsung dan dibudayakan untuk menciptakan budaya kerja yang layak. Mengenai proses pembelajaran yang berkembang yang berdampak pada pelaksanaan budaya kerja ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jeneponto, sebagaimana diungkapkan oleh Asmianty Agus, selaku Kepala Bagian Identitas Penduduk Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten:

“Memperluas dan peningkatan kapasitas pegawai jelas biasanya ada pendidikan, pelatihan atau diklat, jadi sekitar itu pegawai yang disebutkan harus mengikutinya,

¹⁷ Sudarni. Kepala Tata Usaha Wilayah 1 Capil, Wawancara, Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jeneponto, 20 April 2022.

sekitar itu saya pikir pegawai dapat menumbuhkan kapasitas, kemampuan sesuai bidangnya masing-masing”¹⁸

Untuk menciptakan budaya kerja yang baik, pegawai membutuhkan peningkatan kemampuan dan informasi melalui peningkatan kompetensi. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan secara berkala yang hasilnya diharapkan dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan.

e. Motivasi Bekerja

Motivasi bekerja merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jeneponto. Motivasi yang diberikan membuat pegawai memahami realitas mereka sebagai pegawai yang menawarkan jenis bantuan ke masyarakat, pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jeneponto tugas utama mereka adalah memberikan dukungan kepada masyarakat, sehingga dengan motivasi ini lebih meningkatkan budaya kerjanya. Mengenai motivasi kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jeneponto dijelaskan oleh Asiyah Mirawati:

“Setiap Pegawai pasti diberi motivasi baik dari Kepala dinas maupun rekan kerja yang lain agar supaya bersemangat dalam melaksanakan dan mejalankan tugas masing-masing.”¹⁹

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja, karena seandainya perwakilan diberi inspirasi atau penghiburan, mereka akan lebih bersemangat bekerja. aspek-aspek dari motivasi kerja adalah: adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

KESIMPULAN

Pelaksanaan budaya kerja pada instansi pemerintahan daerah merupakan instrumen kunci dalam realisasi standar pelayanan publik bagi Masyarakat, khususnya di Kabupaten Jeneponto. Budaya kerja ASN Kabupaten Jeneponto sangat dipengaruhi oleh beberapa variable, diantaranya perilaku pimpinan, seleksi pegawai, budaya organisasi, proses

¹⁸ Asmianty Agus. Kepala Seksi Identitas Penduduk, Wawancara, Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jeneponto, 22 April 2022.

¹⁹ Asiyah Mirawati, selaku staf, Wawancara, Kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Jenepont, 20 April 2022.

pembelajaran dan motivasi bekerja. Disamping itu, budaya kerja menjadi sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap ASN maupun kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Amar MS, Mohammad dan M. Chaerul Risal. “Kepemimpinan Kepala Desa Kaluku Kabupaten Jeneponto dalam Memberdayakan Masyarakat Desa Perspektif Siyash Syariyyah.” *Siyasatuna* 2, no. 2 (2021).
- Fajri, Muh. Nur dan Ashabul Kahfi. “Pengangkatan dan Pemecatan Pegawai Honorer di Kabupaten Takalar.” *Siyasatuna* 1, no. 2 (2020).
- Frinaldi, Aldri. “Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik di Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kota Payakumbuh.” *Ilumanus* 13, no. 2 (2014).
- Hasbullah, Mardiana dan M. Gazali Suyuti. “Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar.” *Siyasatuna* 1, no. 2 (2020).
- Mutmainna dan Sabir Samin. “Peran Pelayanan Terpadu Pintu Satu di Pengadilan Negeri Takalar Dalam Mewujudkan Pelayanan Yang Sederhana, Cepat, dan Murah.” *Siyasatuna* 2, no. 1 (2021).
- Pratiwi, Haerani, dkk. “Penerapan Prinsip Good Governance Padamas pandemi covid-19 di Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.” *Siyasatuna* 3, no. 1 (2022).
- Purnamasari, Dian. “Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala.” *E-Jurnal Katalogis* 3, no. 8 (2015).
- Ramlia dan Darussalam Syamsuddin. “Pelayanan Publik Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Perspektif Siyash Syar`iyyah.” *Siyasatuna* 2, no. 1 (2021).
- Windsari, Sri dan St Halimang. “Kepemimpinan Kepala Daerah Desa Lembang Kabupaten Gowa Dalam Memberdayakan Masyarakat Pada Masa Covi-19 Perspektif Siyash Syar`iyyah.” *Siyasatuna* 3, no. 1 (2022).

Buku

- Prasetya, Trigono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Rahmiati. *Terampil Menulis Karya Ilmiah*. Makassar: Alauddin University Press, 2012.
- Widagdho, Djoko. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- Widjaja, A. W. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali, 2006.

Skripsi/Tesis/Disertasi

Maulina, Cut Sri. *Budaya Kerja Apaatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Idi Tunong Kabupaten Aceh Timur*. Tesis: Universitas Sumatera Utara, 2020.

Wawancara

Ahmad Affandy. Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, *Wawancara*, Kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Jeneponto, 20 April 2022.

Asmianty Agus. Kepala Seksi Identitas Penduduk, *Wawancara*, Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jeneponto, 22 April 2022.

Asiyah Mirawati, Staf, *Wawancara*, Kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Jenepont, 20 April 2022.

Sudarni, Kepala Tata Usaha Wilayah 1 Capil, *Wawancara*, Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jeneponto, 20 April 2022.