

**KOMPETENSI MENGELOLA SUMBER DAYA PADA DINAS SUMBER DAYA  
AIR DAN BINA MARGA PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

**COMPETENCY IN MANAGING RESOURCES AT THE DEPARTMENT OF  
WATER RESOURCES AND TRAFFIC IN SOUTHEAST SULAWESI PROVINCE**

<sup>1</sup>Syukriyanto, <sup>2</sup>Hado

<sup>1</sup> ASN Pemprov Sulawesi Tenggara, <sup>2</sup>Universitas Sulawesi Tenggara

\*Email Koresponden : [hasinaunsultra@gmail.com](mailto:hasinaunsultra@gmail.com)

**Abstrak**

Tata kelola pemerintahan yang baik membutuhkan manajemen resiko yang efektif. Instansi publik saat ini perlu untuk mendorong kompetensi setiap pegawainya dalam mengenali dan mengidentifikasi resiko yang ada. Penelitian ini menganalisis peningkatan kompetensi pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara terutama dilihat dari kemampuan mengidentifikasi dan mengelola resiko yang mungkin akan terjadi pada instansi dan ruang lingkup pekerjaannya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Para pegawai sudah menerapkan manajemen resiko terutama dilihat dari komitmen yang kuat dari pimpinan dalam selalu mempertimbangkan resiko dalam setiap pengambilan keputusan, Komunikasi yang berkelanjutan kepada seluruh jajaran organisasi tentang pentingnya Manajemen Risiko baik yang bersifat dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas, penghargaan terhadap organisasi dan/ atau pegawai yang dapat mengelola risiko dengan baik (reward & punishment) dan penghargaan manajemen risiko dalam proses bisnis organisasi.

**Kata Kunci** : Kompetensi, Manajemen, Sumber Daya Manusia

**Abstract**

Good governance requires effective risk management. Public institutions currently need to encourage the competence of each employee in recognizing and identifying existing risks. This study analyzes the improvement of the competence of employees of the Water Resources and Highways Service of Southeast Sulawesi Province, especially in terms of their ability to identify and manage risks that may occur in the agency and their scope of work. The approach used in this study is a qualitative approach. Employees have implemented risk management, especially in terms of the strong commitment of the leadership in always considering risk in every decision making, Continuous communication to all levels of the organization about the importance of Risk Management, both from top to bottom and from bottom to top, appreciation for organizations and/or employees who can manage risks well (reward & punishment) and risk management awards in the organization's business processes.

**Keywords:** Competence, Management, Human Resources

## PENDAHULUAN

Tuntutan masyarakat yang semakin besar terhadap transparansi, mendorong setiap orang dalam organisasi untuk selalu waspada terhadap risiko dalam aktivitas yang dijalankan oleh organisasi pemerintahan/ sektor publik (Wibowo & Pratomo, 2021). Budaya peduli terhadap risiko pada sektor publik merupakan sesuatu yang penting, dan hal yang sulit dihindari oleh pejabat publik, karena apabila manajemen salah dalam menetapkan langkah dan keliru dalam mengambil keputusan akan berdampak fatal bagi organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu, *risk management culture* mendorong para pembuat kebijakan wajib menerapkan manajemen risiko yang proaktif. Risiko selalu menjadi fokus yang penting, dievaluasi secara periodik, serta diukur dampaknya terhadap tujuan entitas. Mulai dari karyawan, eksekutif, pemangku kepentingan, hingga regulator harus memahami bahwa risiko adalah suatu faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam tiap tindakan dan pengambilan keputusan (Anita et al., 2023).

Manajemen risiko yang efektif adalah salah satu elemen penting dari tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Pemerintah harus secara proaktif memastikan dapat dicapainya kesinambungan, pelayanan masyarakat, dan pengembangan tujuan organisasi yang sejalan dengan visi dan misi pemerintah dalam perspektif memenuhi ekspektasi para stakeholder-nya (Hutahaean, 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, keberadaannya harus bisa dirawat dengan baik yaitu dengan dikembangkan potensi, keahlian serta karirnya. Pengembangan SDM diperlukan untuk mempertahankan keberlangsungan sebuah organisasi untuk menciptakan loyalitas yang tinggi dan berkembang secara lebih dinamis. Begitupun dengan adanya resiko, maka kompetensi untuk mengenali dan mengidentifikasi resiko (mitigasi kompetensi) dan budaya resiko serta anggaran yang harus disiapkan, menjadi salah satu jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai saat ini (Ayuningtyas, 2022; Riniwati, 2016; Sukmara, 2023). Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Riniwati, 2016).

Sesuai Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 58 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang sub bidang sumber daya air dan sub bidang bina marga.

Tulisan ini mengangkat analisis mengenai peningkatan kompetensi para pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara terutama dilihat dari kemampuan mengidentifikasi dan mengelola resiko yang mungkin akan terjadi pada instansi dan ruang lingkup pekerjaannya.

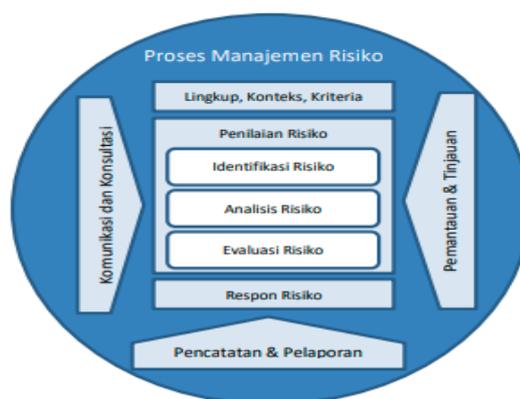
## KAJIAN PUSTAKA

### BUDAYA DAN MANAJEMEN RESIKO

Risiko adalah suatu dampak dari ketidakpastian pencapaian tujuan yang terjadi akibat dari penyimpangan yang diharapkan baik bersifat positif dan/atau negatif (Nurdiani, 2022). Ketidakpastian tersebut merupakan keadaan di mana terdapat kekurangan informasi terkait dengan pemahaman atau pengetahuan tentang suatu peristiwa, konsekuensi atau kemungkinannya. Pencapaian tujuan yang dimaksud antara lain tujuan keuangan, kesehatan, keselamatan dan lingkungan yang dapat ditetapkan pada tingkat yang berbeda yaitu diseluruh organisasi proyek, produk, proses, dan strategis Sedangkan manajemen adalah suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, serta mengendalikan sumber daya, antara lain: manusia, keuangan, material, atau informasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Cahyadi et al., 2023).

Dalam sebuah organisasi, risiko selalu hadir dan perlu dikelola dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuannya, maka untuk memenuhi hal tersebut perlu diterapkan sistem pengendalian internal; (*built in controls*) dalam manajemen risiko. Manajemen Risiko merupakan suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan yang dirancang dan dijalankan manajemen di seluruh level dan seluruh personil pemerintahan, guna memberikan keyakinan yang memadai bahwa semua risiko yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan telah diidentifikasi dan dikelola sedemikian rupa sehingga risiko dimaksud berada dalam batas-batas yang dapat diterima (Pardjo, 2017; Sinambela, 2021).

Dalam pelaksanaannya Manajemen Risiko terdiri dari proses Manajemen Risiko yang harus dilakukan oleh seluruh pegawai di suatu instansi (Vidiarto et al., 2023). Hal ini merupakan bagian dari manajemen secara keseluruhan dalam perencanaan strategis, kinerja, dan penganggaran yang mengacu pada metode ISO 31000 sebagaimana dijelaskan pada Gambar 1.



**Gambar 1 Proses Manajemen Risiko**  
**Sumber : Monica et al. (2020)**

Setelah membuat timeline pelaksanaan proses Manajemen Risiko, langkah selanjutnya yaitu melaksanakan Proses Manajemen Risiko. Sehingga proses dari Manajemen Risiko dapat dijabarkan sebagai berikut ini:

1. Komunikasi dan Konsultasi, yang dilakukan berupa rapat berkala, rapat insidental, diskusi kelompok terarah, seminar/sosialisasi/workshop/bimbingan teknis, serta media komunikasi lainnya yang disepakati.
2. Perumusan Ruang Lingkup, Konteks dan Kriteria
3. Tujuan perumusan ruang lingkup, konteks, dan kriteria untuk menyesuaikan proses manajemen risiko, mengaktifkan penilaian risiko yang efektif serta respon yang memadai.
4. Penilaian Resiko
5. Dilakukan untuk menemukan, mengenali, dan menguraikan risiko yang dapat membantu atau menghalangi organisasi dalam mencapai sasarannya. Penilaian risiko adalah proses menyeluruh dari: identifikasi resiko, analisis resiko, evaluasi resiko dan respon resiko.
6. Pemantauan dan tujuan
7. Pencatatan dan Pelaporan

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2016).

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* ini adalah teknik mengambil informan dengan tujuan tertentu sesuai dengan tema penelitian karena orang tersebut dianggap memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini terdiri dari pejabat pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara yang mengetahui permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **BUDAYA DAN MANAJEMEN RESIKO PADA DINAS SUMBER DAYA AIR DAN BINA MARGA PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

Temuan penelitian menemukan bahwa dalam Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara sudah diterapkan pengendalian internal dalam manajemen resiko. Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai instansi yang bertanggung jawab atas pembangunan infrastruktur dan fasilitas umum di Provinsi Sulawesi Tenggara, tentunya harus menghadapi berbagai risiko terkait dengan proyek- proyek pembangunan yang dilaksanakan (Sholeh, 2023; Sugiharto, 2020). Hal tersebut dilatarbelakangi dengan:

1. Kompleksitas proyek yang tinggi yaitu proyek-proyek yang dikelola oleh Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara sangat kompleks dan melibatkan berbagai aspek antara lain: teknis, keuangan, regulasi, hukum, dan kebijakan, maka risiko yang muncul pada setiap proyek sangat kompleks dan beragam.

2. Sumber daya manusia yang beragam yaitu keterlibatan berbagai pihak seperti karyawan, kontraktor, pemangku kepentingan, dan lain sebagainya yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda, sehingga manajemen risiko penting untuk menghindari kesalahan dalam pengelolaan proyek.
3. Tuntutan masyarakat yang tinggi yaitu masyarakat memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pembangunan infrastruktur dan fasilitas umum yang dilakukan oleh Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara, oleh karena itu menimbulkan dampak yang besar pada kepercayaan masyarakat.
4. Keterbatasan anggaran, Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan proyek-proyek pembangunan, sehingga penting untuk meminimalkan risiko kelebihan anggaran dan memastikan agar proyek dapat selesai sesuai dengan anggaran yang tersedia.

Budaya sadar risiko merupakan nilai, keyakinan, pengetahuan, dan pemahaman tentang risiko yang dimiliki bersama mulai dari tingkat Unit Organisasi, Unit Kerja, Unit Pelaksana Teknis, hingga Satuan Kerja Mandiri (Alijoyo & Munawar, 2019; Rose & Junaidi, 2024). Kelompok-kelompok dalam setiap tingkat unit tersebut akan memiliki, mengembangkan, dan menampilkan budaya sadar risiko masing-masing sebagai cerminan dari *tone of the top* yang berdampak kepada masing-masing individu. Budaya sadar risiko dapat dibangun secara optimal apabila keteladanan pimpinan (*tone of the top*) mampu memberikan komitmen yang jelas, menjabarkan sasaran strategis dan kebijakan dengan jelas, memberikan keyakinan atas penerapan manajemen risiko, dan mampu mengambil langkah atau pendekatan manajemen risiko yang sesuai dengan kondisi pada masing-masing Unit Organisasi, Unit Kerja, Unit Pelaksana Teknis, maupun Satuan Kerja Mandiri (Huseno, 2021; Widodo, 2020). Menurut Vidiarto (2023), tujuan pokok manajemen risiko antara lain sebagai berikut:

1. Memastikan risiko-risiko yang ada di pemerintah telah diidentifikasi/ dikenali dan dinilai tingkat signifikansinya, serta telah dibuatkan rencana tindakan untuk meminimalisasi dampak dan kemungkinan terjadinya risiko tersebut.
2. Memastikan bahwa jika rencana tindakan dilaksanakan secara efektif, maka tindakan dimaksud dapat meminimalisasi dampak dan kemungkinan terjadinya risiko.
3. Memberikan rekomendasi kepada manajemen mengenai risiko-risiko yang mungkin terjadi serta usulan penanganannya.

## **KOMPETENSI ASN DINAS SUMBER DAYA AIR DAN BINA MARGA PROVINSI SULAWESI TENGGARA DALAM MENGIDENTIFIKASI DAN MENGELOLA MANAJEMEN RESIKO SERTA PERAN ESELON DALAM MEMBANGUN BUDAYA MANAJEMEN RESIKO**

Dalam sebuah organisasi, risiko selalu hadir dan perlu dikelola dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuannya, maka untuk memenuhi hal tersebut perlu diterapkan sistem pengendalian internal; (*built in controls*) dalam manajemen risiko (Bastian, 2021). Kemampuan atau Kompetensi dalam mengelola Manajemen Risiko saat ini telah menjadi salah satu ukuran kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasinya. Pemimpin perlu mengembangkan strategi pengelolaan risiko yang tepat.

Risiko bukanlah sesuatu yang harus dihindari, namun perlu dihadapi dengan pengelolaan yang baik sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya (Hasina & Satyadharma, 2023; Komara, 2019; Nurdiani, 2022; Sartika & Kusumaningrum, 2017; Tahir et al., 2023).

Dalam implementasi manajemen resiko yang sudah diterapkan oleh pemimpin di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara diwujudkan dalam bentuk sebagai berikut :

1. Komitmen pimpinan untuk mempertimbangkan resiko dalam setiap pengambilan keputusan

Budaya risiko melibatkan komitmen kuat pimpinan organisasi untuk mempertimbangkan risiko dalam setiap pengambilan keputusan. Hal ini berarti risiko harus menjadi pertimbangan penting dalam memilih strategi, rencana, dan tindakan yang akan dilakukan. Pimpinan harus memberikan contoh dalam memprioritaskan dan mengelola risiko secara proaktif, menunjukkan kesadaran terhadap konsekuensi yang mungkin timbul dari keputusan yang dibuat, serta berkomitmen untuk mengatasi risiko yang tidak diinginkan. Tanpa adanya komitmen kuat yang dimiliki oleh pemimpin, sulit rasanya berjalan dengan baik proses identifikasi dan manajemen risiko dalam instansi tersebut.

2. Komunikasi yang berkelanjutan kepada seluruh jajaran organisasi tentang pentingnya Manajemen Risiko baik yang bersifat dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas.

Budaya risiko juga melibatkan komunikasi yang berkelanjutan, pimpinan harus secara terbuka mensosialisasikan informasi tentang risiko, kebijakan, dan praktik terkait manajemen risiko, serta begitu pula sebaliknya anggota organisasi harus didorong untuk melaporkan risiko yang mereka identifikasi dan memberikan masukan terkait manajemen risiko

Berikut ini beberapa bentuk komunikasi berkelanjutan yang sudah dilakukan oleh Eselon I pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara

- a. Penyampaian informasi melalui rapat berkala, rapat insidental, diskusi kelompok terarah.
  - b. Sosialisasi melalui Pelatihan dan Workshop.
  - c. Penyampaian informasi melalui Kebijakan.
  - d. Publikasi dan berbagi informasi melalui media elektronik lainnya.
3. Penghargaan terhadap organisasi dan/ atau pegawai yang dapat mengelola risiko dengan baik (*reward & punishment*)  
Penghargaan dan pengakuan yang diberikan pada organisasi dan/atau pegawai yang mengelola risiko dengan baik akan mendorong budaya sadar risiko yang kuat dan memberikan motivasi tambahan untuk anggota organisasi untuk terlibat aktif dalam praktik Manajemen Risiko.
  4. Pengintegrasian manajemen resiko dalam proses bisnis organisasi  
Ini berarti bahwa Manajemen Risiko harus menjadi bagian dari setiap kegiatan, keputusan, dan proses organisasi. Risiko harus dievaluasi, dipertimbangkan, dan dilibatkan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan setiap organisasi. Contohnya identifikasi risiko dalam perencanaan strategis, analisis risiko dalam

pengambilan keputusan, integrasi manajemen risiko dalam proses anggaran, pelibatan staff dalam Manajemen Risiko, serta pemantauan dan pelaporan risiko.

## KESIMPULAN

Risiko adalah suatu dampak dari ketidakpastian pencapaian tujuan yang terjadi akibat dari penyimpangan yang diharapkan baik bersifat positif dan/atau negatif. Ketidakpastian tersebut merupakan keadaan di mana terdapat kekurangan informasi terkait dengan pemahaman atau pengetahuan tentang suatu peristiwa, konsekuensi atau kemungkinannya. Pencapaian tujuan yang dimaksud antara lain tujuan keuangan, kesehatan, keselamatan dan lingkungan yang dapat ditetapkan pada tingkat yang berbeda yaitu diseluruh organisasi proyek, produk, proses, dan strategi.

Beberapa bentuk perwujudan yang sudah dilaksanakan di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara terkait manajemen resiko dan mengembangkan budaya sadar resiko terutama diimplementasikan oleh pejabat di instansi ini yaitu : komitmen yang kuat dari pimpinan dalam selalu mempertimbangkan resiko dalam setiap pengambilan keputusan, Komunikasi yang berkelanjutan kepada seluruh jajaran organisasi tentang pentingnya Manajemen Risiko baik yang bersifat dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas, penghargaan terhadap organisasi dan/ atau pegawai yang dapat mengelola risiko dengan baik (*reward & punishment*) dan penghargaan manajemen risiko dalam proses bisnis organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alijoyo, F. A., & Munawar, Y. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Maturitas Manajemen Risiko Organisasi Di Indonesia. *Bina Ekonomi*, 23(1), 67–79. <https://doi.org/10.26593/be.v23i1.4366.67-79>
- Anita, S. Y., Kustina, K. T., Wiratikusuma, Y., Sudirjo, F., Sari, D., Rupiwardani, I., Nugroho, L., Rakhmawati, I., Harahap, A. K., & Anwar, S. (2023). *Manajemen Risiko*. Global Eksekutif Teknologi.
- Ayuningtyas, A. (2022). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Menuju Era Smart Asn. *TheJournalish: Social and Government*, 3(4), 255–266. <http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/index>
- Bastian, I. (2021). *Manajemen Keuangan Publik*. Penerbit Andi.
- Cahyadi, N., Sabtohadji, J., Alkadrie, S. A., Megawati, Khasanah, Djajasinga, N. D., & Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Hasina, H., & Satyadharma, M. (2023). Peran Pemimpin dalam Pencapaian Tujuan Organisasi: Studi Pada DPD Pemuda Panca Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 25–34. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v3i1.175>
- Huseno, T. (2021). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971>
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Monica, M., Kurniawan, D., & Prabowo, R. (2020). Analisis Manajemen Risiko Sistem Informasi Pengelolaan Data English Proficiency Test (EPT) dan Portal Informasi

- di UPT Bahasa Universitas Lampung Menggunakan Metode ISO 31000. *Jurnal Komputasi*, 8(1), 83–90. <https://doi.org/10.23960/komputasi.v8i1.2351>
- Nurdiani, T. W. (2022). *Tipologi Leadership dan Manajemen Risiko*. Penerbit NEM.
- Pardjo, Y. A. P. (2017). *Manajemen Risiko Perusahaan*. Growing Publishing.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. UB Press.
- Rose, A., & Junaidi, M. A. (2024). Peran Pemimpin dalam Pengembangan Budaya Sadar Risiko Dalam kerangka Organisasi Pembelajaran (Learning Organization). *E-Prosiding Pertemuan Ilmiah Tahunan Nasional Widyaaiswara*, 481–492.
- Sartika, D., & Kusumaningrum, M. (2017). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lengkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(2), 131–150.
- Sholeh, M. N. (2023). *Manajemen Risiko Proyek Konstruksi*. Universitas Diponegoro.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiharto, R. (2020). Analisis Faktor-Faktor Dominan manajemen Risiko Terhadap Kinerja Keuangan Proyek Tahap Konstruksi. *Jurnal TESLINK: Teknik Sipil Dan Lingkungan*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.52005/teslink.v2i2.41>
- Sukmara, A. R. (2023). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Cipta Media Nusantara.
- Tahir, R., Yendri, O., Iswahyudi, M. S., Waty, E., Yudhanegara, F., Sigamura, R. K., Akhmad, A., Haryadi, D., Hindarwati, E. N., Elshifa, A., Tato, A., Sumantri, S., & Hayati, N. (2023). *MANAJEMEN: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Vidiarto, A., Azis, R., Mulyanto, A., Meidilah, M., & Supryanto, S. (2023). Pengaruh Budaya Peduli Resiko Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Resiko Organisasi. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 982–991.
- Wibowo, A. A., & Pratomo, S. (2021). Inovasi Pelayanan Publik Dalam Mendukung Reformasi Birokrasi Di Era Masyarakat Informasi. *Jurnal Media Administrasi*, 3, 42–49.
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara.