

REKRUTMEN PRAJURIT SUKARELA ANGKATAN DARAT SESUAI DENGAN IMPLEMENTASI PERATURAN KASAD 52.12/XII/2012

* **Dwi Dipoyono**¹⁾, **Teguh Pramono**²⁾, **IGG Heru Marwanto**,³⁾

1), 2), 3) Prodi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Kadiri, Indonesia

*Email Korespondensi: dipoyonodwi@gmail.com

Submitted: 04-01-2024 | Accepted: 30-01-2024 | Published: 05-01-2024

<p>Kata Kunci: Rekrutmen; Sumber Daya Manusia; Pembinaan Personel</p>	<p>Abstrak Di lingkungan TNI-AD, untuk menghasilkan SDM terbaik dan unggul sebagai aset kekuatan pertahanan matra darat, pimpinan TNI-AD melakukan pembinaan secara sistematis, terarah dan berkelanjutan yang meliputi Pembinaan Tenaga Manusia (Binteman) dan Pembinaan Personel (Binpers). Pembinaan prajurit TNI-AD sejalan dengan kebijakan pimpinan TNI dan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelenggaraan pembinaan prajurit tersebut meliputi penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan, dan pemisahan yang dilakukan secara tertib, teratur dan terus menerus. Dari keenam bentuk pembinaan tersebut, 'penyediaan' merupakan langkah awal dalam penyiapan SDM yang berkualitas di lingkungan TNI-AD. Penyediaan prajurit TNI-AD merupakan perekrutan calon prajurit untuk memenuhi kebutuhan akan kuantitas dan kualitas prajurit yang sesuai dengan kebutuhan postur prajurit TNI-AD. Pada umumnya, yang menjadi isu dalam penerimaan, pengadaan, penarikan, atau rekrutmen pegawai ialah 'bagaimana organisasi mencari dan menarik SDM yang jumlah dan mutunya sesuai dengan kebutuhan pada jangka waktu tertentu. Pada giliran berikutnya keadaan itu sangat berpengaruh pada kekuatan TNI-AD secara keseluruhan. Karena itu, bagi peneliti masalah ini dinilai sebagai masalah yang sangat serius karena jika sering tidak dapat teratasi maka dapat berdampak buruk pada jangka panjang bagi pertahanan negara matra darat. Kedua, peneliti ingin tahu cara apa yang seharusnya digunakan agar rekrutmen calon prajurit sukarela TNI AD sesuai dengan harapan. Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa Dalam melaksanakan kegiatan pokok tersebut, Panitia Daerah telah berupaya untuk memberikan pelayanan yang baik dan sederhana bagi para pendaftar namun perlu gagasan-gagasan inovatif guna meningkatkan kualitas rekrutmen calon Prajurit Sukarela TNI AD di Kodam XVIII/Kasuari pada khususnya dan di Kodam-Kodam lain pada umumnya.</p>
<p>Keywords : Recruitmen; Human Resources; Personel Development</p>	<p>Abstract <i>In the environment of the Indonesian Army, to produce the best and superior human resources as an asset of the defense force of the land, the leadership of the Army conducts systematic, directed and sustainable guidance which includes the Development of Manpower and coaching personnel. The fostering of TNI-AD soldiers is in line with the policy of the TNI leadership and is guided by the prevailing laws and regulations. The implementation of the guidance of the soldiers includes the provision, education, use, care, and separation that is done</i></p>

in an orderly, regular and continuous manner. Of the six forms of coaching, 'provision' is the first step in the preparation of quality human resources in the army. Provision of TNI- AD soldiers is the recruitment of potential soldiers to meet the need for the quantity and quality of soldiers in accordance with the needs of the posture of soldiers of the Army. In general, the issue of acceptance, procurement, withdrawal, or employee recruitment is' how organizations seek and attract human resources whose quantity and quality meet the needs of a given period of time. In the next turn the situation is very influential on the strength of the army as a whole. Therefore, for researchers this problem is considered as a very serious problem because if often can not be resolved it can be bad impact on the long term for the defense of the land-meter countries. Secondly, the researcher wants to know what way should be used for the implementation of recruitment of candidate of TNI-AD volunteer soldiers in line with the expectation. From the results of this study it is found that In carrying out these basic activities, regional committee has strived to provide good and simple services for the registrants but need innovative ideas to improve the quality of recruitment implementation of candidate soldiers of Voluntary Army in Military Area Command XVIII / Kasuari in particular and in other Military Area Command in general.

PENDAHULUAN

Dalam pasal 7 ayat (1) UU No. 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia dinyatakan bahwa tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Agar tugas pokok tersebut dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, pimpinan TNI melakukan pembinaan sumber daya manusia (disingkat SDM) termasuk sumber daya manusia di lingkungan TNI AD (Dessler, 2015).

Di lingkungan TNI AD, untuk menghasilkan SDM terbaik dan unggul sebagai aset kekuatan matra darat, pimpinan TNI AD melakukan pembinaan secara sistematis, terarah dan berkelanjutan yang meliputi Pembinaan Tenaga Manusia (Binteman) dan Pembinaan Personel (Binpers). Binteman merupakan pembinaan SDM kolektif, sedangkan Binpers merupakan pembinaan SDM perorangan untuk memperoleh daya guna yang optimal dalam pemanfaatan personel sehingga mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Ndraha, 1999).

Pembinaan personel atau pembinaan prajurit TNI AD dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan dengan memperhatikan rencana pengembangan organisasi dan tantangan yang dihadapi oleh prajurit TNI AD. Pembinaan prajurit TNI

AD sejalan dengan kebijakan pimpinan TNI dan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelenggaraan pembinaan prajurit tersebut meliputi **penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan, dan pemisahan** yang dilakukan secara tertib, teratur dan terus menerus. (Pantih, 2023)

Dari keenam bentuk pembinaan tersebut, „penyediaan’ merupakan langkah awal dalam penyiapan SDM yang berkualitas di lingkungan TNI AD. **Penyediaan prajurit** TNI AD merupakan perekrutan calon prajurit untuk memenuhi kebutuhan akan kuantitas dan kualitas prajurit yang sesuai dengan kebutuhan postur prajurit TNI AD. Penyediaan prajurit meliputi kegiatan **penerimaan** dan **pengerahan** berdasarkan hasil penelitian, pengkajian, dan evaluasi yang terus menerus dan berlanjut untuk menjamin terpenuhinya kekuatan personel bagi satuan-satuan Angkatan Darat dalam mendukung tugas pokoknya (Lubis, 2024)

Khusus mengenai „penerimaan,’ yang dimaksud adalah penerimaan **calon prajurit sukarela** TNI AD (bukan *calon prajurit wajib!*). Di dalam bab I pasal 6 Peraturan Panglima TNI Nomor 6 Tahun 2016 tentang Penyediaan Prajurit Sukarela TNI dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan „penerimaan’ adalah pemrosesan warga negara yang secara sukarela ingin mengabdikan diri menjadi prajurit. Selanjutnya di dalam Peraturan Kasad Nomor Perkasad/52-02/XII/2012 tanggal 28 Desember 2012 tentang Penyediaan Prajurit Sukarela Angkatan Darat, istilah ‘**penerimaan**’ didefinisikan sebagai segala kegiatan yang dilakukan untuk memroses warga negara yang secara sukarela ingin mengabdikan diri sebagai prajurit sukarela melalui tahap *pendaftaran, penelitian persyaratan, pemanggilan, pengujian dan pemilihan, sampai diangkat menjadi prajurit siswa*. Istilah „penerimaan’ yang digunakan di lingkungan TNI AD mempunyai maksud penggunaan yang sama dengan istilah „pengadaan, penarikan, atau rekrutmen’ pegawai di organisasi lain pada umumnya. Secara keilmuan, istilah ini merupakan „konsep’ yang biasa digunakan dalam lingkup kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) atau Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resouce Development*) untuk menunjukkan kegiatan menambah atau menutupi kekurangan pegawai suatu organisasi dengan cara-cara tertentu sesuai dengan syarat kualifikasi yang dibutuhkan. (Nitisemito, 1996)

Pada umumnya, yang menjadi isu dalam penerimaan, pengadaan, penarikan,

atau rekrutmen pegawai ialah „bagaimana organisasi mencari dan menarik SDM yang jumlah dan mutunya sesuai dengan kebutuhan pada jangka waktu tertentu Kemungkinannya, jumlah dan kualitas yang direkrut sesuai dengan target (kebutuhan), atau mungkin terjadi yang sebaliknya. (Moenir, 2008).

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan maksud penelitian sebagaimana telah dimuat dengan menggunakan pendekatan *kualitatif-fenomenologis*. Dengan pendekatan ini diharapkan peneliti dapat memperoleh gambaran faktual dan pemahaman mendalam mengenai obyek yang diteliti secara apa adanya (alami), dalam situasi yang biasa terjadi sehari-hari, tanpa intervensi apapun dari peneliti.

Data merupakan catatan keterangan sesuai dengan bukti kebenaran atau bahan-bahan yang digunakan sebagai pendukung pada sebuah penelitian. Jenis data merupakan gambaran spesifik tentang data verbal dan data non-verbal, dimana data verbal meliputi kata-kata lisan dan tertulis, dan data non-verbal berupa tindakan yang mengandung informasi terkait dengan kajian penelitian. Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban wawancara kepada informan dan hasil pengamatan peneliti yang menjadi informasi atas penyelenggaraan rekrutmen calon prajurit sukarela TNI AD di Kodam XVIII/Kasuari. Sumber data sekunder penelitian ini berupa profil perusahaan, artikel-artikel, dan buku-buku. (Agustianti et al., 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyelenggaraan Rekrutmen Calon Prajurit Sukarela TNI AD di Kodam XVIII/KASUARI

Dari hasil gambaran umum penyediaan prajurit TNI AD Berdasarkan Peraturan Kasad Nomor Perkasad/52-02/XII/2012 tanggal 28 Desember 2012 tentang Penyediaan Prajurit Sukarela Angkatan Darat, penyediaan prajurit TNI AD dilaksanakan untuk memperoleh dan mempersiapkan prajurit guna mengisi kebutuhan prajurit TNI AD pada suatu periode tertentu sehingga dicapai tingkat

kekuatan yang diperlukan. Penyediaan prajurit TNI AD dilakukan melalui beberapa 3 (tiga) tahap, yaitu:

1. Penerimaan, yakni bagian dari proses penyediaan yang dilakukan dengan cara memilih warga negara untuk dijadikan prajurit sukarela. Tujuannya, memenuhi sasaran kekuatan TNI AD yang profesional, efektif, efisien dan modern. Kegiatan penerimaan dilakukan melalui tahap a) kampanye, b) pendaftaran, c) penelitian persyaratan, d) pemanggilan, e) pengujian dan pemilihan. Setelah proses itu selesai, baru dilakukan penetapan sebagai prajurit siswa.
2. Pengerahan, yakni kegiatan yang bertujuan untuk mengisi kebutuhan prajurit TNI AD sesuai kualifikasi yang diperlukan organisasi melalui proses pemanggilan, penyaringan dan pemilihan warga negara yang memenuhi persyaratan untuk menjadi prajurit wajib. Pengerahan dilaksanakan oleh suatu komisi pengerahan.
3. Pengangkatan, yakni tindakan resmi mengangkat seseorang menjadi prajurit TNI AD untuk mendapatkan kepastian hukum sebagai dasar penyelesaian administrasi pembinaan prajurit selanjutnya. Pengangkatan menjadi prajurit TNI AD terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:
 - a) Pengangkatan Pertama, yakni proses administratif untuk mengangkat seorang prajurit siswa menjadi prajurit setelah lulus pendidikan pertama tahap I (pendidikan dasar keprajuritan) dan pengangkatan siswa menjadi perwira/bintara setelah lulus pendidikan pembentukan.
 - b) Pengangkatan Kembali, yakni proses administratif untuk mengangkat kembali mantan prajurit sukarela dan prajurit wajib.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen Calon Prajurit Sukarela TNI AD Di Kodam XVII/Ksr

Dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pejabat Panda diketahui adanya beberapa faktor yang mempengaruhi Rekrutmen Calon Prajurit Sukarela TNI AD Di Kodam XVIII/KASUARI. Berdasarkan analisis peneliti, faktor-faktor tersebut dikelompokkan menurut format analisis SWOT, yaitu: 1) Faktor-faktor internal, berupa Kelemahan (*Weakness*) dan Kekuatan (*Strenght*), 2) Faktor-faktor eksternal, berupa Peluang (*Opportunity*) dan Ancaman (*Threat*).

1. Kelemahan-Kelemahan (*Weaknesses*)

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan 'kelemahan' adalah faktor internal organisasi (di dalam Kodam XVIII/KASUARI) yang *melemahkan atau menghambat* pelaksanaan tugas/kegiatan pencapaian tujuan. Kelemahan-kelemahan tersebut sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan kampanye yang intensif masih mengandalkan anggota tim kampanye yang ditunjuk. Anggota TNI lainnya yang bertugas di wilayah seperti para Danramil dan Babinsa belum dapat dioptimalkan penggunaannya karena tidak diberikan pelatihan/penataran khusus.
- b) Masih ditemukan adanya oknum anggota TNI AD yang memanfaatkan situasi dengan menipu calon atau keluarga calon untuk memperoleh keuntungan pribadi. Akibatnya, citra TNI AD menjadi terganggu. Menurut ketentuan, selama proses pendaftaran dan seleksi tidak dipungut biaya apapun. Namun dalam implementasinya kebijakan tersebut dilanggar oleh beberapa oknum tertentu. Dari hasil pemeriksaan dan penyidikan perkara penipuan pada saat proses rekrutmen .
- c) Masih kurangnya dana penyelenggaraan rekrutmen yang dikelola oleh Kodam. Penyaluran anggaran penerimaan Taruna Akmil, Bintara dan Tamtama PK TNI AD dilaksanakan sesuai dengan prosedur penyaluran anggaran yang berlaku di TNI AD. Penggunaan anggaran disesuaikan dengan jenis kegiatan mulai tahap cetak formulir, kampanye, pendaftaran, pengecekan awal, parade dan pemeriksaan/pengujian serta kegiatan lainnya dengan indeks biaya sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Peraturan Kasad Nomor tentang Petunjuk Pelaksanaan Program dan Anggaran bidang Personel TNI AD yang diterbitkan disetiap awal tahun anggaran baru dan pertanggungjawaban penggunaan anggaran berpedoman pada ketentuan yang berlaku.

2. Kekuatan-Kekuatan (*Strenghts*)

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan 'kekuatan' adalah faktor internal organisasi (di dalam Kodam XVIII/KASUARI) yang *menguatkan, mendorong, atau melancarkan* pelaksanaan tugas/kegiatan dalam mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan para anggota TNI AD dalam melaksanakan pembinaan teritorial (binter) terutama kemampuan untuk berinteraksi sosial. Kekuatan ini dapat menutupi kelemahan dalam keterbatasan dana terutama untuk keperluan kampanye. Selain itu, dengan kekuatan ini aparat kewilayahan dapat menggalang dukungan dari pemda dan masyarakat.
 - b) Jumlah aparat kewilayahan yang besar dan tersebar di seluruh pelosok wilayah kerja Kodam. Kekuatan ini merupakan jaringan internal yang dapat memperlancar arus informasi timbal balik dalam proses rekrutmen.
 - c) Adanya komitmen pimpinan Kodam XVIII/KASUARI untuk memberikan pelayanan yang baik kepada para pendaftar. Komitmen tersebut antara lain ditunjukkan dengan perlakuan adil dan memberikan fasilitas yang nyaman kepada para pendaftar. Selain itu, ditunjukkan pula dengan ketegasan pimpinan dalam mengusut dan menindak oknum TNI AD yang menipu calon prajurit dan disiarkan secara terbuka melalui berbagai media. Kekuatan ini dapat menumbulkan kepercayaan dan simpati kepada TNI AD sehingga dalam jangka panjang dapat menimbulkan minat untuk menjadi pendaftar.
3. Ancaman-Ancaman (*Threats*)

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan „ancaman’ adalah faktor eksternal organisasi (di luar Kodam XVIII/KASUARI) yang *dapat menggagalkan* pelaksanaan tugas/kegiatan dalam mencapai tujuan. Ancaman-ancaman tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Penurunan semangat nasionalisme di kalangan generasi muda. Keadaan ini dapat membahayakan bagi upaya rekrutmen TNI AD dalam jangka panjang karena dapat menurunkan minat untuk menjadi anggota TNI AD serta menurunkan sikap pengabdian warga negara terhadap negaranya.
- b) Sikap generasi muda yang cenderung konsumtif, hedonistik, dan materialistik. Mereka menganggap bahwa penghasilan dari keanggotaan TNI AD tidak akan dapat mencukupi kebutuhan hidupnya.
- c) Adanya pihak-pihak yang bertujuan melemahkan citra TNI AD dan TNI pada umumnya untuk memperlemah ketahanan NKRI.

4. Peluang-Peluang (*Opportunities*)

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan „peluang’ adalah faktor eksternal organisasi (di luar Kodam XVIII/KASUARI) yang *kemungkinan besar dapat memberi peluang, kesempatan, bantuan, atau dukungan* bagi pelaksanaan tugas/kegiatan dalam mencapai tujuan.

- a) Makin maraknya penggunaan media sosial oleh masyarakat khususnya generasi muda. Peluang ini dapat dimanfaatkan untuk memperluas dan memperlancar publikasi bagi keberhasilan kampanye.
- b) Adanya upaya pimpinan pemerintahan RI dan TNI untuk terus meningkatkan kesejahteraan prajurit. Peluang ini berpengaruh positif pada penumbuhan minat para pemuda untuk menjadi calon anggota TNI, khususnya TNI AD.
- c) Adanya kemajuan pendidikan nasional yang menghasilkan lulusan-lulusan SLTA berprestasi. Kondisi ini memberikan peluang bagi TNI AD untuk merekrut bibit-bibit unggul dalam rangka penguatan kualitas personel TNI AD.

KESIMPULAN

Bertolak dari hasil penelitian dan pembahasan, akhirnya peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Teknis penyelenggaraan rekrutmen calon Prajurit Sukarela TNI AD di Kodam XVIII/ Kasuari meliputi beberapa kegiatan pokok yaitu *perencanaan, persiapan, pelaksanaan, dan pengakhiran*. Setiap kegiatan pokok tersebut dilakukan oleh Panitia Daerah atas petunjuk Panpus yang dibantu oleh seluruh Apkowil dan partisipasi pihak lain. Dalam melaksanakan kegiatan pokok tersebut, Panda telah berupaya untuk memberikan pelayanan yang baik dan sederhana bagi para pendaftar.
- 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen calon prajurit sukarela TNI AD di Kodam XVIII/ Kasuari terdiri dari Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman. Kekuatan yang menonjol adalah „jumlah Apkowil yang besar dan tersebar diseluruh pelosok wilayah kerja Kodam.’ Kelemahan yang paling menonjol

adalah „pelaksanaan kampanye belum memerankan anggota TNI AD lainnya selain Panitia kampanye.“ Peluang terbesar adalah „maraknya penggunaan medsos di kalangan generasi muda.“ Sedangkan ancaman yang paling menonjol adalah „menurunnya minat generasi muda untuk menjadi prajurit TNI AD.“

Kepada Pimpinan TNI AD dan Kodam XVIII/KASUARI disarankan untuk mempertimbangkan masukan peneliti mengenai gagasan inovatif yang diajukan guna meningkatkan kualitas penyelenggaraan rekrutmen calon Prajurit Sukarela TNI AD di Kodam XVIII/KASUARI pada khususnya, dan di Kodam-Kodam lain pada umumnya. Dalam upaya mencari „*cara agar rekrutmen calon Prajurit Sukarela TNI AD di Kodam XVIII/ Kasuari dapat mencapai target*“ peneliti mengajukan gagasan inovatif berupa 8 (delapan) strategi berikut:

- a) Mendorong seluruh ApkowiL untuk melakukan kampanye dengan seni Binter masing-masing.
- b) Mengembangkan jaringan kerjasama dengan pihak-pihak yang dapat menunjang kampanye.
- c) Mengintensifkan upaya peningkatan kemampuan kampanye ApkowiL Kodam XVIII/ Kasuari.
- d) Menangkal setiap upaya melemahkan citra TNI AD.
- e) Menunjukkan daya tarik sebagai anggota TNI AD kepada generasi muda.
- f) Meningkatkan pelayanan yang baik dalam proses rekrutmen calon Prajurit Sukarela TNI AD.
- g) Mencegah terjadinya penipuan atau pungutan liar yang dilakukan oknum anggota TNI AD dalam proses rekrutmen dan menindak tegas bagi para pelaku yang melanggar.
- h) Mengadopsi cara-cara efektif instansi lain yang sukses dalam merekrut pegawai.

REFERENSI

- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikham, F. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Tohar Media.
- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Lubis, A. F. (2024). Implementasi Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara dalam Menghadapi Gangguan Militer. *Jurnal Begawan Hukum (JBH)*, 2(1), 310–319.
- Moenir, A. S. (2008). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*.
- Ndraha, T. (1999). Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Nitisemito, A. S. (1996). Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Gholia Indonesia*.
- Pantih, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pelayanan Publik*.
- Undang-Undang No. 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara
- Undang-Undang No. 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia
- Buku Putih Pertahanan Indonesia tahun 2015 yang disahkan dengan
- Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2015 tanggal 20 November 2015.
- Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2015 tanggal 20 November 2015
- Peraturan Kasad Nomor Perkasad/811/XII/2008 tanggal 12 Desember 2008 tentang Petunjuk Pembinaan personel
- Peraturan Kasad nomor Perkasad/680/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014 tentang Buku Petunjuk Induk (Bujukin) Tentang Personel.
- Peraturan Kasad nomor Perkasad/680/XII/ 2014 Buku Petunjuk Administrasi (Bujukmin) Penyediaan prajurit sukarela Angkatan Darat tanggal 5 Desember 2014.
- Pokok-pokok kebijakan Kepala Staf Angkatan Darat Tahun 2022
- Pedoman Penyusunan dan Penulisan Tesis Program Magister Admnistrasi Publik UNIK 2021, h.37
- Tim Pustaka Phoenix, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru, cetakan keenam, (Jakarta: Media Pustaka Phoenix, 2012