

PELAKSANAAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA BANJARMASIN

Rina Astuti¹, Murdiansyah Herman², Fika Fibriyanita³

¹Administrasi Publik, 63201, FISIP, Uniska MAB, 16120035

²Administrasi Publik, 63201, FISIP, Uniska MAB, 1109127301

³Administrasi Publik, 63201, FISIP, Uniska MAB, 1121028803

rinatuti77@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Administrasi Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Banjarmasin. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif kualitatif. Informan penelitian ini adalah semua pihak yang dapat memberikan informasi yang lengkap mengenai latar belakang dan keadaan sebenarnya dari administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjarmasin sehingga data yang dihasilkan akurat. Hasil penelitian diketahui, dalam Perencanaan pegawai yang dilakukan dengan mengecek tiap-tiap bagian untuk kemudian posisi yang kosong atau kurang pegawai diusulkan penambahan pegawai baru. b. Perekrutan ini diawali dengan menyusun formasi untuk kemudian diajukan ke pusat setelah disetujui baru bisa melakukan perekrutan dengan kuota yang telah ditentukan pusat. c. Penempatan pegawai ini dilaksanakan dengan mempertimbangkan beberapa faktor. faktor yang dimaksud tersebut adalah tingkat pendidikan dan kesesuaian dengan keahliannya. Pada pelaksanaan administrasi kepegawaian ada faktor-faktor yang mendukung yaitu sumber daya manusia, kerjasama antar pegawai dan sarana prasarannya. Pada pelaksanaan administrasi kepegawaian sering juga di jumpai faktor-faktor pengambat yang mengganggu pelaksanaan administrasi kepegawaian yaitu sarana prasarannya dalam kondisi kurang baik, pegawai yang menyerahkan materi pekerjaan terlalu lama, kebijakan atasan yang kadang mendadak dan kurangnya komunikasi antar pegawai.

Kata Kunci: *Pelaksanaan, Administrasi, Kepegawaian*

Abstract

This study aims to determine the implementation of Personnel Administration at the Banjarmasin City Education and Training Personnel Board. This research is categorized as a qualitative descriptive study. The informants of this research are all parties who can provide complete information about the background and actual situation of the personnel administration at the Banjarmasin Personnel and Human Resources Development Agency so that the resulting data is accurate. The results of the study are known, in the employee planning which is carried out by checking each section for then vacant positions or lack of employees it is suggested to add new employees. b. This recruitment begins with a formation to be submitted to the center after being approved and then recruiting with a quota that has been determined by the center. c. This placement of employees is carried out by considering several factors. The factors in question are the level of education and the suitability of their expertise. In the implementation of personnel administration, there are supporting factors, namely human resources, cooperation between employees and infrastructure. In the implementation of personnel administration, there are often obstacles that interfere with the implementation of personnel administration, namely the infrastructure is in poor condition, employees who submit work materials for too long, boss policies that are sometimes sudden and lack of communication between employees.

Keywords: *Implementation, Administration, Civil Service*

PENDAHULUAN

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkeeseimbangan materiil dan spirituil, diperlukan adanya Pegawai Negera sebagai Warga Negara, unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dan untuk mewujudkan Pegawai Negeri yang demikian itu, diperlukan adanya suatu Undang-undang yang mengatur kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri yang dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistim prestasi kerja peraturan tersebut ada pada Undangundang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 263) dan beberapa peraturan perundangundangan lainnya yang berhubungan dengan itu, dianggap tidak sesuai lagi, maka oleh sebab itu perlu diganti.

Pengelolaan Kepegawaian Negara mulai di laksanakan oleh Pemerintah Republik Indonesia tiga tahun setelah Proklamasi Kemerdekaan Indonesia yaitu pada tanggal 30 Mei 1948 dengan dibentuknya Kantor Urusan Pegawai (KUP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1948. Tugas pokok Kantor Urusan Pegawai (KUP) adalah mengurus segala sesuatu mengenai kedudukan dan gaji pegawai negeri, serta mengawasi supaya peraturan-peraturan kepegawaian dijalankan secara tepat. Seiring dengan perkembangan penyelenggaraan pemerintah, urusan pengelolaan kepegawaian di Provinsi Kalimantan Selatan khususnya di Kota Banjarmasin berkembang sejak pembentukan Kotamadya Banjarmasin Tahun 1959 berdasarkan Undang-undang Nomor 27 Tahun 1959.

Pada saat tersebut, unit kerja yang menangani langsung urusan kepegawaian bernama Bagian Personalia. Dalam perkembangannya terjadi beberapa kali pergantian nama struktur organisasi dan tata kerja antara lain menjadi Bagian Personalia, kemudian berubah menjadi Bagian Kepegawaian dan pada era otonomi daerah pada tahun 1999 sesuai dengan Perda Nomor 8 Tahun 2000 menjadi Badan Kepegawaian Daerah yang dijabat oleh Pejabat Eselon II.b yang sebelumnya di jabat oleh Pejabat Eselon IV.a

Kemudian berbagai perubahan yang terjadi selama era otonomi daerah telah memberikan bobot dan perubahan yang cukup signifikan dalam mewujudkan berbagai kebijakan strategis di bidang kepegawaian. Perubahan tersebut diantaranya dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian pada pasal 34a yang menegaskan : dan untuk melaksanakan pembentukan lembaga Badan Kepegawaian Daerah diterbitkan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.

Untuk menindak lanjuti perubahan tersebut, dilaksanakan penataan organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin dengan menempatkan fungsi manajemen kepegawaian yang semula dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian pada Sekretariat Daerah, dialihkan kepada lembaga tersendiri yang melaksanakan fungsi manajemen kepegawaian, yaitu BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Banjarmasin tersebut dituangkan dalam Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 8 Tahun 2000, dan efektif dilaksanakan mulai bulan Januari 2001.

Karena terjadi perubahan peraturan Perundang-undangan di bidang kelembagaan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, maka Pemerintah Kota Banjarmasin melakukan penataan kembali SOTK Pemerintah Daerah, yaitu dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2008 tanggal 17 Juli 2008 yang berlaku efektif pada tanggal 31 Desember 2008 ditandai dengan dilantiknya pejabat struktural eselon II dan eselon III di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.

Dalam penataan organisasi perangkat daerah yang baru ini, Badan Kepegawaian Daerah di gabung dengan Badan Diklat Daerah sehingga namanya menjadi Badan

Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin. Dalam menyelenggarakan tugas dan urusan di bidang manajemen kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin melaksanakannya berdasarkan Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 40 tahun 2008 tanggal 15 Desember 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin dan sebagai realisasi peraturan tersebut maka dibuat Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 32 tahun 2012 tanggal 06 Juli 2012 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin.

Manusia merupakan sumberdaya paling penting dalam suatu organisasi. Sumberdaya manusia ini menunjang kelangsungan suatu organisasi dengan karya, bakat dan kreatifitas. Suatu organisasi yang memilikiteknologicanggihsekalipun tidak akanmampu mencapaitujuan organisasi tanpa adanya sumberdaya manusia di dalamnya. Manusia sebagai salah satu sumberdaya penting dalam suatu organisasi semakin dituntut untuk memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Keahlian tersebut sangat mempermudah seseorang dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dengan keahlian juga, hasil dari pekerjaan yang dilakukan akan lebih baik.

Selain faktor sumberdaya manusia, pelaksanaan pekerjaan dapatberjalan denganbenar perlu adanya sistem pelaksanaan administrasi yang baik agar mencerminkan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan sistem kerja dan juga kegiatan-kegiatan yang menunjang pelaksanaan administrasi. Pelaksanaan administrasi kepegawaian diawali dengan proses perencanaan sumberdaya manusia yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menentukan kebutuhan sumberdaya manusia suatu perusahaan. Dengan adanya perencanaan tersebut maka diharapkan suatu perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang terampil dan sesuai dengan yang dibutuhkanoleh perusahaantersebut. Selanjutnya diperlukan proses rekrutmen yang baik. Proses rekrutmen yang baik sangat diperlukan oleh suatu perusahaan karena dengan rekrutmen suatu perusahaan dapat menyeleksi calon tenaga kerja dar iberbagai latar belakang maupun keterampilan yang berbeda-beda. Dengan begitu suatu perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan latar belakang yang baik atau maksima

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **PELAKSANAAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA BANJARMASIN**

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalahnya adalah : Bagaimanakah pelaksanaan Administrasi Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Banjarmasin ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini : Untuk mengetahui pelaksanaan Administrasi Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Banjarmasin

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk Menggambarkan keadaan yang menjadi objek penelitian tanpa membuat perbandingan dengan variable lain dan memiliki karakteristik dinyatakan dalam keadaan sebenarnya dengan tidak diubah ke dalam bentuk simbol atau bilangan. Dalam hal ini peneliti bermaksud untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan pelaksana

an administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjarmasin.

Informan penelitian ini adalah semua pihak yang dapat memberikan informasi yang lengkap mengenai latar belakang dan keadaan sebenarnya dari administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjarmasin sehingga data yang dihasilkan akurat. Informan dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Bagian Pengadaan dan Sistem Informasi Kepegawaian yang berjumlah tujuh orang dan tiga orang staf dari unsur pimpinan empat orang yakni Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Banjarmasin, Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan dan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta tiga orang Aparatur Sipil Negara.

Sehubungan dengan permasalahan penelitian maka data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah: 1. Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari instansi terkait melalui observasi, dan wawancara dari pimpinan atau pegawai yang berwenang memberikan keterangan mengenai kegiatan yang dilakukan oleh Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Banjarmasin 2. Data sekunder merupakan data yang bersumber dari dokumen-dokumen yang memiliki keterkaitan dengan masalah penelitian, adalah berupa gambaran umum lokasi penelitian dan landasan teoritis penelitian ini yang diperoleh melalui penelusuran sumber-sumber tertulis, laporan hasil penelitian yang relevan maupun dokumen tertulis yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Banjarmasin. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif. Data yang diperoleh berupa kata-kata atau kalimat yang dipisah menurut kategorinya kemudian di analisis untuk mendapatkan gambaran mengenai fakta yang ada atau untuk memperoleh kesimpulan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Administrasi kepegawaian didalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang penting. Dimana dengan administrasi kepegawaian tersebut para karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan setiap pekerjaan yang harus dilakukan. Pelaksanaan administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian Kota Banjarmasin telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian terdiri dari perencanaan, rekrutmen, penempatan pembinaan, pengawasan dan pemberhentian.

Pelaksanaan administrasi selanjutnya yaitu rekrutmen. Rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan oleh instansi untuk mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Tentunya yang berkualitas dan memiliki ketrampilan dibidangnya. Calon pegawai yang berkualitas akan dapat menunjang setiap pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Hani Handoko (1992: 102) bahwa untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas perlu diadakan pemilihan calon karyawan atau pelamar yang ada. Kegiatan pemilihan karyawan dilakukan dengan mengadakan serangkaian langkah-langkah untuk memperoleh karyawan yang spesifikasi jabatannya telah ditentukan oleh perusahaan. Langkah-langkah dalam proses pemilihan karyawan terdiri dari penerimaan pendahuluan, tes-tes penerimaan, wawancara seleksi, evaluasi medis, wawancara atasan langsung, keputusan penerimaan. Dengan demikian proses rekrutmen yang dilakukan oleh Badan kepegawaian Kota Banjarmasin telah melalui langkah-langkah pemilihan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang ditetapkan.

Pelaksanaan administrasi kepegawaian selanjutnya yaitu penempatan pegawai. Dalam penempatan pegawai suatu instansi harus mempertimbangkan kriteria penting yang mendukung proses penempatan pegawai. Kriteria yang dimaksud tersebut adalah tingkat pendidikan dan kesesuaian dengan keahlian. Kriteria penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Kota Banjarmasin sesuai dengan pendapat.

Bambang Wahyudi (Suwatno 2003 : 129) bahwa dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor pendidikan, pengetahuan kerja, ketrampilan kerja dan pengalaman kerja agar mendapatkan karyawan yang bekerja sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki. Namun pada kenyataannya masih ada

beberapa pegawai yang dalam penempatannya belum sesuai dengan jurusannya. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap proses pelaksanaan kerja dan hasil yang diperoleh.

Tahap akhir pada pelaksanaan administrasi kepegawaian adalah proses pemberhentian pegawai. Proses ini dilakukan apabila pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pemberhentian ini dapat juga dilakukan dengan beberapa alasan yang telah diatur didalam instansi tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2006: 209) bahwa pemberhentian dapat dilakukan oleh perusahaan atau suatu organisasi yang bersangkutan dengan karyawannya atas dasar keputusan-keputusan yang telah disepakati sebelumnya oleh perusahaan ataupun karyawan serta undang-undang yang berlaku.

Maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan administrasi kepegawaian sangat penting bagi suatu instansi atau perusahaan. Dengan administrasi kepegawaian tersebut setiap pekerjaan bisa berjalan dengan baik dan efisien. Administrasi kepegawaian meliputi: perencanaan, rekrutmen, penempatan, pembinaan, pengawasan dan pemberhentian

1. Faktor Pendukung Administrasi Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Banjarmasin

Proses pelaksanaan administrasi kepegawaian tentunya dapat terlaksana dengan adanya faktor pendukung. Hasil penelitian di Badan kepegawaian Kota Banjarmasin menunjukkan bahwa faktor pendukung keberhasilan pelaksanaan administrasi kepegawaian adalah 1) Sumber Daya Manusia, 2) kerjasama antar pegawai, 3) sarana dan prasarana yang memadai. Faktor-faktor pendukung keberhasilan tersebut perlu diperhatikan agar pelaksanaan administrasi kepegawaian dapat berjalan dengan baik

2. Faktor Penghambat Keberhasilan Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Kota Banjarmasin

Dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian selain ada faktor yang mendukung keberhasilan juga ada faktor penghambat. Faktor-faktor penghambat yang ada dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Kota Banjarmasin yaitu: 1) sarana dan prasarana dalam kondisi kurang baik, 2) beberapa pegawai yang menyerahkan materi terlalu lama, 3) kebijakan atasan yang kadang mendadak dan 4) kurangnya komunikasi antar pegawai. Faktor-faktor tersebut sangat mengganggu dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian. Dengan adanya faktor-faktor tersebut proses pelaksanaan administrasi kepegawaian menjadi lebih lama dan hasilnya juga kurang maksimal. Untuk itu hambatan-hambatan yang ada tersebut perlu untuk diatasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan administrasi kepegawaian sudah sesuai dengan prosedur tetapi belum berjalan maksimal. Hal ini mengandung implikasi bahwa pelaksanaan administrasi kepegawaian merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh suatu instansi. Dengan pelaksanaan administrasi yang tepat maka diharapkan tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai dengan baik

Kesimpulan

Perencanaan pegawai yang dilakukan dengan mengecek tiap-tiap bagian untuk kemudian posisi yang kosong atau kurang pegawai diusulkan penambahan pegawai baru. b. Perekrutan ini diawali dengan menyusun formasi untuk kemudian diajukan ke pusat setelah disetujui baru bisa melakukan perekrutan dengan kuota yang telah ditentukan pusat. c. Penempatan pegawai ini dilaksanakan dengan mempertimbangkan beberapa faktor. faktor yang dimaksud tersebut adalah tingkat pendidikan dan kesesuaian dengan keahliannya.

Pada pelaksanaan administrasi kepegawaian ada faktor-faktor yang mendukung yaitu sumber daya manusia, kerjasama antar pegawai dan sarana prasarananya. Pada pelaksanaan administrasi kepegawaian sering juga di jumpai faktor-faktor penghambat yang mengganggu pelaksanaan administrasi kepegawaian yaitu sarana prasarananya dalam kondisi kurang baik, pegawai yang menyerahkan materi pekerjaan terlalu lama, kebijakan atasan yang kadang mendadak dan kurangnya komunikasi antar pegawai

Saran

Dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian hendaknya pada penempatan pegawai disesuaikan dengan pendidikan dan keahliannya. Dengan begitu akan lebih mudah dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan. Untuk faktor-faktor penghambat yang ada hendaknya dicarikan solusi atau diminimalisir sehingga tidak terlalu mengganggu dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian. Seperti sudah rusaknya beberapa sarana yang ada sehingga perlu untuk diganti dengan yang baru

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Bedjo Siswanto. (1989). Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Depdiknas. (2005). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dewi Hanggraeni. (2012). Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: FEUI.
- Faustino Cardoso Gomes. (1991). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hani Handoko. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachmandan Suad Husnan. (1981). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE.
- Inu Kencana Syafii dkk. (1999). Ilmu Administrasi Publik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksar
- Marihot T.E. Hariandja. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Grasindo.
- Maman Ukas. (2004). Manajemen Konsep Prinsip Dan Aplikasi. Bandung: Agnini.
- Manulang. (1987). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis & Jackson. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah Thoha. (1989). Administrasi Kepegawaian Daerah. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moh. Agus Tulus. (1989). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Musanef. (2000). Manajemen kepegawaian. Jakarta: Gunung Agung.
- Mutiara S. Panggabean. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Niti Semito. (1984). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peorwadarminta. (2003). Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta; Balai Pustaka.
- Raharjo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Safrudin. (1965). Administrasi Kepegawaian. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Situmorang dan Juhir. (1994). Manajemen Personalialia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Slamet Saksono. (1995). Administrasi Kepegawaian. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Sondang P. Siagian. (1992). Kerangka Dasar Ilmu Administrasi. Jakarta: Rineka Cipta