

PERAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM REKRUITMEN DAN PENEMPATAN PNS DI KOTA PALEMBANG

Deti Candika Dewi

[*Deticandikadewi@gmail.com*](mailto:Deticandikadewi@gmail.com)

Anggi

Naurra Rahmawati

Maya Panorama

Abstrak

Peranan badan kepegawaian daerah dalam rekrutmen dan penempatan PNS di Kota Palembang adalah tugas dan wewenang pemerintah Kota Palembang dalam menjalankan visi dan misi daerah Kota Palembang untuk melahirkan pegawai yang berkompetensi dan ahli di bidangnya salah satunya dengan pelaksanaan rekrutmen dan penempatan sesuai prosedur dan memenuhi syarat yang ditentukan oleh pihak pejabat yang berwenang dalam menjalankan pelaksanaan rekrutmen dan penempatan sesuai formasi yang dibentuk dalam setiap individu/organisasi badan. Rumusan masalah merupakan menjelaskan bagaimana peran Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan PNS di Kota Palembang. Untuk menjelaskan faktor-faktor apa saja yang menghambat dan mendukungnya dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan PNS di Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif yaitu mendeskripsikan jawaban permasalahan tentang Peran Badan Kepegawaian Daerah dalam rekrutmen, dimana data yang dikumpulkan diolah dan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan Observasi yaitu melalui pengamatan langsung dilapangan atas kondisi riil yang terjadi dan Interview yaitu melalui wawancara langsung dengan responden, informan atau narasumber. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dalam rekrutmen dan penempatan PNS di Kota Palembang sudah berjalan dengan baik sebagaimana yang dalam keputusan walikota Palembang, No. 75 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Faktor-faktor yang menghambat yaitu terkendalanya masalah waktu karena dalam pelaksanaannya panitia memacu pada perda dan peraturan sesuai prosedur badab pelaksanaannya.

Kata Kunci: *Peran BKD, Rekrutmen dan Penempatan PNS, Kota Palembang*

PENDAHULUAN

Tim Visi Yusnitisia (2015) Undang Undang Pemerintah Daerah (UU NO.23 2014) memberikan kebebasan dalam mengatur Manajemen kepegawaian di daerah masing-masing, yakni dimulai dari proses kegiatan rekrutmen, pengembangan, promosi, renumerasi, disiplin, dan pemberhentian atau pensiun. Proses kegiatan ini dilakukan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan maupun peraturan pemerintahan

Tim Redaksi BIP (2017:201) Dalam peraturan pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 dan peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang pengadaan pegawai negeri sipil, pemerintah daerah harus menyaring SDM-PNS yang berkualitas agar dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalisme kepegawaian yang didasarkan pada kebutuhan yang nyata sesuai dengan kebutuhan unit organisasi atau dinas.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Palembang berdasarkan keputusan Walikota Palembang Nomor 75 Tahun 2016 Tentang

kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Palembang. Dalam rekrutmen dan penempatan PNS di Kota Palembang.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegunaan secara efektif dan adil bagi kepentingan individual, organisasi dan masyarakat.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM didalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner (dalam Irianto, 2001) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Rekrutmen

Pengadaan PNS adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong sebagaimana diatur dalam PP Nomor 98 tahun 2000 sebagaimana telah diubah dalam PP Nomor 11 tahun 2002 tentang pengadaan PNS. Pengadaan PNS dimulai dari kegiatan perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan menjadi CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS.

Berdasarkan undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah revisi undang-undang No. 22 Tahun 1990 tentang pemerintah daerah, maka mau tidak mau atau siap tidak siap daerah harus melaksanakan kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah. Implikasi dari undang-undang tersebut adalah bahwa pemerintah daerah memiliki kewenangan dan keleluasaan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan prakarsa dan aspirasi masyarakat setempat. Untuk itu diperlukan aparatur yang benar-benar berkualitas, visioner, dan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

Salah satu upaya pemerintah daerah agar mampu melaksanakan otonomi daerah adalah merekrut tenaga kerja yang dinilai memenuhi syarat sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dengan organisasi. Menurut Flippo (dalam pasolong, 2007) mengatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari calon pegawai dan merangsang mereka untuk melamar pekerjaan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dundas (dalam Iriant, 2001) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan langkah lanjut setelah organisasi menyelesaikan perencanaan SDM. Dalam hal ini perencanaan tersebut akan menentukan kebutuhan SDM untuk organisasi. Di tambahkan oleh dundas bahwa jika terdapat kebutuhan ekstra, maka organisasi harus memutuskan untuk segera mengadakan rekrutmen.

Secara essential, rekrutmen oleh Stoner (dalam Irianto, 2001) dapat diuraikan sebagai berikut : *... is concerned both with meeting the organization's HR requirement and with helping potential candidate decide whether they meet the job requirements, are interested in the*

position and want to join the organization. Lebih lanjut Gomes (2003:105) mengemukakan rekrutmen dilaksanakan oleh organisasi disebabkan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan, yaitu:

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi
- c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
- d. Adanya pekerjaan yang pindah keorganisasi lain
- e. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitive
- f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pension, dan
- g. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

Penempatan Pegawai

Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan rekrutmen dan seleksi. Pada saat seorang calon pegawai

dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja sesuai dengan klasifikasinya.

Pengertian penempatan pegawai sendiri menurut Gomes mengemukakan “penempatan pegawai adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan diposisi tertentu yang ada dalam organisasi”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2004:63) “penempatan merupakan proses penugasan/pengisi jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan berbeda”. Veithzal Rivai (2004:211) “penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali dari seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan memberikan gambaran serta penjelasan dari variable yang diteliti, dalam penelitian ini yaitu memaparkan dan menggambarkan

peranan badan kepegawaian daerah dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan PNS di lingkungan kota Palembang dengan metode kualitatif, dengan dasar penelitian studi kasus.

Miles dan Huberman (Sugiyono,2014:247) menyatakan bahwa analisis interaktif terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

- a. Pengumpulan data
- b. Reduksi data
- c. Penyajian data
- d. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

PEMBAHASAN

Fokus Penelitian

- a. Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang.
 1. Tahap Perencanaan Kebutuhan Pegawai
 2. Tahap Pengumuman
 3. Tahap Pelamaran
 4. Tahap Penyaringan/Seleksi
 5. Tahap Penempatan Pegawai
- b. Faktor Yang Menghambat Dan Mendukung Dalam Pelaksanaan

Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kota Palembang.

Melalui Observasi Dan Wawancara Sesuai Indikator-Indikator Yang Telah Ditentukan Pada Focus Penelitian Maka Penjabarannya Adalah Sebagai Berikut:

Tahap Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Dari hasil wawancara dengan kepala subbag pengadaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, Perencanaan kebutuhan pegawai adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dengan memperhatikan norma, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sebagai mana ditetapkan dalam peraturan nomor 11 tahun 2002, pengertian formasi pegawai negeri sipil adalah jumlah dan susunan pangkat pegawai negeri sipil yang diperlukan dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Formasi masing-masing

satuan organisasi daerah disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia, dengan memperhatikan norma, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Sebelum melakukan penempatan formasi BKD terlebih dahulu menetapkan beberapa syarat yang telah diajukan oleh BKN dan Menpan seperti jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, analisa beban kerja dan perkiraan kapasitas seseorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu tertentu, prinsip pelaksanaan pekerjaan, dan peralatan yang tersedia. Formasi dibentuk oleh BKD kota Palembang, BKN Dan Menkan dengan sistem perencanaan kebutuhan pegawai yang telah disetujui oleh gubernur atau walikota/bupati dengan anggaran yang telah ditetapkan oleh kepala daerah.

Tahap pengumuman

Pengumuman adalah merupakan langkah penting dalam proses rekrutmen, dimana hendaknya pengumuman dibuat dengan jelas, lengkap dan terbuka dengan

menggunakan bahasa yang jelas dan dapat dipahami oleh pelamar baik itu formasi yang akan diisi, kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, syarat yang harus dipenuhi pelamar dan lain-lain yang perlu dianggap.

Sebelum pengumuman penerima CPNS diumumkan kepada masyarakat, diawali dengan membentuk panitia dengan keputusan walikota Palembang tentang pembentukan formasi yang telah disetujui oleh panitia pelaksana rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota samarinda.

Dalam keputusan pelaksanaan formasi pelamar umum telah ditetapkan personil-personil yang bertanggung jawab terhadap seluruh rangkaian kegiatan penerimaan calon pegawai negeri sipil dengan bidang dan tugas masing-masing.

Tahap Pelamaran

Pelamaran adalah dimana seseorang yang bersedia mengisi formasi yang telah ditentukan oleh panitia pelaksana rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota

Palembang dengan mengikuti syarat atau ketentuan yang sudah ditetapkan oleh panitia pelaksanaan rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil dilingkungan pemerintah kota Palembang.

Berdasarkan dokumen yang penulis peroleh dari badan kepegawaian daerah kota Palembang bahwa pendaftaran atau penyampaian lamaran ditunjukkan kepada walikota Palembang, dimana pelamar harus mengantar langsung lamarannya ke kantor pos yang ada di kota Palembang.

Dari hasil wawancara dan dokumen website <http://bkpsdm.palembang.go.id/> tahap pelamaran terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar, adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar berdasarkan dokumen yang diperoleh dari badan kepegawaian daerah kota Palembang adalah sebagai berikut:

1) Pelamar umum

a. Persyaratan umum

1. Warga negara Indonesia
2. Bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa

3. Pada saat melamar berusia minimal 18 tahun dan pada tanggal 01 Januari 2019 berusia maksimal 35 tahun, dan atau berusia di atas 35 s/d 40 tahun bagi pelamar yang mengabdikan kepada instansi yang menunjang kepentingan nasional secara terus menerus tanpa terputus-putus pada instansi pemerintah/yayasan yang berbadan hukum selama 12 tahun 08 bulan sesuai dengan peraturan pemerintah 98 tahun 2000 tentang pengadaan CPNS sebagai mana telah diubah dengan peraturan pemerintah Nomor 11 tahun 2002 dan keputusan kepala BKN Nomor 11 tahun 2002.

4. Tidak berkedudukan sebagai calon pegawai negeri sipil/pegawai negeri sipil.

5. Tidak berkedudukan sebagai anggota dan atau pengurus partai politik.
6. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil/anggota TNI/anggota kepolisian negara, atau tidak diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai swasta.
7. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan tindakan pidana kejahatan.
8. Sehat jasmani dan rohani
9. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah NKRI atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah.
10. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan
11. IPK untuk sarjana minimal sarjana strata 2 (3,00) dan strata 1 (2,90) serta diploma I,II,III (2,90)

Dokumen yang disertakan pada surat lamaran

1. Biodata pelamar yang telah diisi 1 rangkap
2. Pas foto hitam putih terbaru ukuran 3x4 sebanyak 2 lembar
3. Surat lamaran 1 rangkap di tulis dengan rapi
4. foto copy ijazah terakhir dan transkrip nilai yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang dan bagi pelamar yang memiliki ijazah dari perguruan tinggi luar negeri, ijazah harus mendapat akreditasi dari departemen pendidikan nasional, surat keterangan lulus tidak berlaku untuk pelamar.

5. Foto copy surat keterangan sehat dari dokter yang dilegalisir 1 lembar
6. Foto copy surat keterangan catatan kepolisian yang dilegalisir 1 lembar
7. Foto copy tanda pencari kerja dari dinass tenaga kerja yang dilegalisir 1 lembar
8. Foto copy ktp 1 lembar

Tahap penyaringan

Tahap penyaringan atau seleksi merupakan kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang akan diterima atau ditolak untuk menjadi calon pegawai negeri sipil. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap organisasi yang bersangkutan.

Dalam tahap penyaringan/seleksi akan ada dua tahap yaitu tahap penyaringan /seleksi administrasi dan tahap penyaringan/seleksi ujian tertulis yang akan dilaksanakan oleh panitia pelaksanaan rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil dilingkungan pemerintah kota Palembang. Penyaringan/seleksi bagi pelamar yang memenuhi syarat

administrasi akan melanjutkan ke ujian tertulis dan apabila bagi pelamar yang tidak lulus penyaringan/seleksi administrasi tidak akan melanjutkan ke ujian tertulis.

Dalam penyaringan/seleksi pemerintah daerah telah menunjukkan bahwa ada beberapa tahap seleksi yaitu dari penyaringan administrative dan penyaringan ujian yang berjalan dengan baik sesuai pelaksanaan formasi yang telah ditetapkan.

Tahap Penempatan

Penempatan adalah merupakan salah satu aspek kunci untuk menunjang keberhasilan kinerja organisasi pemerintah, karena dalam aspek ini ketepatan pemerintah untuk menempatkan SDM menjadi salah satu hal yang cukup fatal untuk berkelanjutan suatu organisasi.

Penempatan dimana merupakan akhir dari proses seleksi dan akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Setelah pengumuman seleksi calon pegawai negeri sipil maka langkah berikutnya

adalah menempatkan tenaga kerja baru berdasarkan formasi kebutuhan disetiap unit kerja lingkup pemerintah kota Palembang. Untuk pelamar yang dinyatakan lulus berhak mendaftar ulang dengan tanggal yang telah ditentukan oleh panitia, untuk memasukan kelengkapan berkas administrasi untuk proses penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota Palembang.

Faktor Mendukung

Adapun faktor pendukung yang mempengaruhi peranan badan kepegawaian daerah dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan kota Palembang berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis terdiri dari dua faktor yakni sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia

Faktor SDM merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota Palembang karena SDM yang ada telah menjadi pelaksanaan

rekrutmen dan penempatan PNS di lingkungan pemerintah kota Palembang selama beberapa tahun ini.

2. Koordinasi dan keterlibatan instansi

Faktor Menghambat

Adapun faktor pendukung yang mempengaruhi peranan badan kepegawaian daerah dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota Palembang berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis terdiri dari dua faktor yakni sebagai berikut:

1. Syarat tambahan

Dalam proses tahap perencanaan kebutuhan pegawai tidak selamanya berjalan lancar, tentu ada kendala-kendala yang dialami dalam proses tahap perencanaan kebutuhan pegawai. Adanya tambahan syarat dari pemerintah pusat analisis jabatan, analisis beban kerja, dan arena itu kenapa BKD dalam dua tahun ini

belum mengadakan penerimaan pegawai di kota Palembang.

2. Keterbatasan waktu

Disamping faktor pendukung diatas terdapat pula faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota Palembang.

Dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan PNS di lingkungan kota Palembang, pihak panitia terkendala masalah waktu karena dalam pelaksanaannya panitia memacu pada perda dan peraturan sesuai prosedur badan pelaksanaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penyajian data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

Peranan badan kepegawaian daerah dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota

Palembang sudah berjalan dengan baik sebagaimana yang dalam keputusan walikota Palembang. Nomor 75 Tahun 2016 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Palembang. Dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan di lingkungan kota Palembang.

Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang.

1. Tahap Perencanaan Kebutuhan Pegawai
2. Tahap Pengumuman
3. Tahap Pelamaran
4. Tahap Penyaringan/Seleksi
5. Tahap Penempatan Pegawai

Faktor Yang Menghambat Dan Mendukung Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kota Palembang. Sumber Daya Manusia Faktor SDM merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam pelaksanaan rekrutmen dan

penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota Palembang karena SDM yang ada telah menjadi pelaksanaan rekrutmen dan penempatan PNS di lingkungan pemerintah kota Palembang selama beberapa tahun ini dan Koordinasi dan keterlibatan instansi. Syarat tambahan dalam proses tahap perencanaan kebutuhan pegawai tidak selamanya berjalan lancar, tentu ada kendala-kendala yang dialami dalam proses tahap perencanaan kebutuhan pegawai. Adanya tambahan syarat dari pemerintah pusat analisis jabatan, analisis beban kerja, dan arena itu kenapa BKD dalam dua tahun ini belum mengadakan penerimaan pegawai di kota Palembang.

Disamping faktor pendukung diatas terdapat pula faktor penghambat dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kota Palembang. Dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan PNS di lingkungan kota Palembang, pihak panitia terkendala masalah waktu karena dalam pelaksanaannya panitia memacu pada perda dan peraturan

sesuai prosedur badan pelaksanaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Cardoso faushino, 2000
Manajemen sumber daya manusia, andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2005,
Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Ketujuh, bumi Aksara, Jakarta.
- Irawan, Prasetya, 2000, manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Satu, Rosdi, Jakarta.
- Irianto, Jusuf, 2001. Tema pokok Manajemen Sumber Daya Manusia, Ihsan Condiekta.Jatim.
- MA Drs. Suradji,Manajemen Kepegawaian Negara, Modul Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Golongan III.
- Miles, Matthew B. dan Micheal Huberman, 2007.analisis data kualitatif, terjemah TJETEP Rohendi, UI Press, Jakarta
- Miles, M.B. dan Huberman AM, An Xpender Source book,

- Qualitative Data Analysis,
Suge Publication, Iondon
- Manusia, Cetakan Ketiga,
Rineka Cipta, Jakarta.
- Moleong, Lexy J., 2005, Metode
Penelitian Kualitatif, edisi
revisi, cetakan kedua puluh
tujuh, Rosdi, Jakarta.
- Novia, Windy, 2006, Kamus Bahasa
Indonesia, Khasiko, Surabaya.
- Nasution, Mulia, 2000, Manajemen
Sumber Daya Manusia,
Djambatan, Jakarta.
- Pasolong, Harbani, 2007, Teori
Administrasi Publik Alfabeta,
Bandung.
- Nawawi, Hadari, Metode Penelitian
Bidang Sosial, Gadjah Mada
University, Press, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2005,
Manajemen Tenaga Kerja
Indonesia, Pendekatan
Administratif dan
Operasional, cetakan ketiga,
Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2005. Metodologi
Penelitian Sosial, University
Press, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P., 2001,
Kerangka Dasar Ilmu
Administrasi, Cetakan
Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003,
Pengembangan Sumber Daya