

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN PEMBINAAN  
KEJAKSAAN NEGERI JAKARTA SELATAN**

**Budiharjo**

**Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)**

**email: budiharjo@dsn.moestopo.ac.id**

**ABSTRAK**

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin PNS pada Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan. Yang menjadi konsep kunci dalam penelitian ini adalah disiplin pegawai negeri sipil pada Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan dengan aspek penelitian antara lain : kepatuhan, kemampuan, dan perilaku kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, maka analisis data dilakukan secara sistematis dan bersamaan masalah-masalah yang diteliti. Hasil penelitian pada aspek kepatuhan menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum mematuhi peraturan jam kerja yang telah digariskan oleh pimpinan, masih terdapat pegawai yang mangkir dari pedoman kerja yang menunjukkan sikap tidak patuh terhadap aturan. Sementara pada aspek kemampuan pegawai dinilai sudah cukup menunjang dalam waktu penyelesaian tugas dan keterampilannya dalam penyelesaian masalah. Kemudian aspek perilaku kerja pegawai dinilai baik dalam segi komunikasi antar pegawai. Berdasarkan kesimpulan, maka untuk setiap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh para pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan, harus dilaksanakan dengan tegas dan sesuai dengan tingkat kesalahan dan memberikan sanksi hukuman disiplin pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku terhadap tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai serta diperlukannya pembinaan oleh pimpinan secara berkesinambungan.

**PENDAHULUAN**

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dsb). Jadi, bila disimpulkan secara umum, disiplin merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhan kepada sesuatu

peraturan yang telah dibuat. Bila dihubungkan dengan tugas dan kewajiban serta larangan untuk abdi negara yang disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS), khususnya bagi PNS dilingkungan Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang tinjauan dari Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1999 yaitu tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Untuk mengetahui seberapa jauh pelaksanaan

disiplin kerja PNS di Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan, tetapi fokus penelitian kualitatif yang penulis ambil yaitu mengenai jam kerja dan kinerja dari PNS tersebut. Masalah jam kerja juga menjadi pembahasan yang sangat menarik agar PNS diharapkan mentaati ketentuan jam kerja, sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Sejak tanggal 6 Juni 2010 telah diundangkan oleh Menkumham Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Di dalam PP No.53 tahun 2010 terdapat aturan tentang adanya penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin terhadap bawahannya yang melanggar aturan. Di samping itu, penjatuhan hukuman disiplin dan pemeriksaan terhadap PNS harus dilakukan oleh atasan langsung PNS bersangkutan. Selain itu, mulai diberlakukannya peningkatan kesejahteraan PNS yaitu melalui adanya remunerasi yang bertujuan sebagai penilaian disiplin PNS. Di Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan sudah diberlakukan absensi sidik jari (finger print), hal ini bertujuan untuk

meningkatkan disiplin PNS terkait dengan jam kerjanya. Kehadiran PNS sesuai dengan jam kerja akan menjadi salah satu tolak ukur pembayaran remunerasi. Jam kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan yaitu mulai masuk pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB. Dan selama bulan ramadhan jam kerjanya lebih dipersingkat yaitu mulai masuk pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 15.00 WIB. Dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 107 orang, terdapat beberapa pegawai yang belum menaati ketentuan jam kerja tersebut. Pada bulan Januari sampai Maret 2014 memang dinilai baik karena mereka sudah datang dan pulang kantor tepat waktu. Tetapi selanjutnya pada bulan April sampai Juli 2014 terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat.

Keterlambatan pegawai tersebut ada bermacam macam alasan yaitu faktor utamanya karena seperti kita ketahui jalanan di Jakarta hampir setiap harinya mengalami kemacetan. Selain itu ada pula yang mengaku ban kendaraan mereka yang bocor ditengah jalan dan ada pula yang harus mengantarkan anaknya dahulu ke sekolah sehingga mereka terlambat datang ke kantor. Selain itu terkait dengan mangkirnya para pegawai dengan keterlambatan tersebut maka

kinerja mereka pun menjadi menurun. Karena pekerjaan yang seharusnya dapat selesai tepat waktu menjadi tidak efektif karena mereka pun mengerjakannya dalam waktu yang bisa dikatakan terburu-buru karena datang terlambat. Sehingga apabila pimpinan tidak mengupayakan sanksi yang tegas maka kinerja pegawai pun akan terus merosot. Dalam hal peningkatan mutu aparatur pemerintah sebagai modal dasar pembangunan nasional, maka sumber daya manusia senantiasa harus ditingkatkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian.

Peningkatan kualitas dan pengabdian aparatur pemerintah harus dibarengi dengan kadar kedisiplinan pegawai itu sendiri. Tanpa didukung oleh disiplin pegawai yang baik tidak akan menciptakan pegawai yang berkualitas, tetapi hanya akan membentuk pegawai menjadi sosok pribadi yang tidak dapat menunjukkan fungsi dan kedudukannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan adalah lembaga Negara yang melaksanakan

kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan serta sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan. Dengan adanya tugas berat ini, maka Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan harus mampu meningkatkan pelayanan organisasi secara keseluruhan demi memaksimalkan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk bekerja lebih baik sehingga dapat mendukung kelancaran pencapaian tugas pokok dan fungsi dari organisasi secara keseluruhan.

Dari hasil penelitian dengan menggunakan tipe penelitian kualitatif, dapat diketahui bahwa pelaksanaan UU No. 43 Tahun 1999 di lingkungan Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan adalah dalam pelaksanaannya yang merupakan tindak lanjut dari UU No. 43 Tahun 1999 berdasarkan Surat Keputusan Jaksa Agung No. 001/6/1993 tentang Ketentuan Penyelenggaraan Pengawasan Kejaksaan Republik Indonesia. Berdasarkan pada ketentuan tersebut, maka pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan, dilakukan dengan cara atau sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku yaitu lewat pengawasan melekat. Pengawasan melekat dilakukan agar tujuan dan sasaran kegiatan administrasi kepegawaian tercapai sebagaimana telah digariskan dalam Undang - Undang,

dengan pengawasan melekat ini dapat pula mempengaruhi tingkat kedisiplinan atau kegiatan bekerja para Pegawai Negeri Sipil. Adapun hambatan - hambatan yang ada dalam pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan antara lain kurangnya pemahaman mengenai peraturan disiplin pegawai negeri serta kurangnya sanksi yang tegas dalam setiap pelanggaran.

## **Metode Penelitian**

### **a. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Yaitu suatu metode analisa data dengan menjelaskan dan menjabarkan permasalahan yang diteliti kemudian menganalisa hasil penelitian yang ada di lapangan untuk dapat dirumuskan dalam suatu kesimpulan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan atas data primer dan sekunder. Dengan demikian melalui kedua jenis data ini diharapkan akan saling melengkapi, sehingga data yang diperoleh selama melakukan penelitian di lapangan memiliki validitas.

#### **1. Data Primer**

Diperoleh dari penelitian langsung terhadap objek penelitian di lapangan

dengan cara wawancara , yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai secara langsung para responden.

#### **2. Data Sekunder**

Diperoleh dari penelitian kepustakaan, misalnya dengan mempelajari literatur - literatur serta dokumen dokumen resmi yang ada di lapangan yang terkait dengan objek penelitian.

### **b. Penetapan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan bulan Juli 2014 di Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan.

### **c. Fokus Penelitian**

Penulis memfokuskan penelitian pada Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan.

### **d. Pemilihan Informan**

Adapun yang menjadi ciri-ciri informan dalam penelitian ini adalah mereka yang dipandang sudah mengetahui dan memahami tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah penelitian. Berikut beberapa informan yaitu :

**Tabel III.1**  
**Key Informan**

<b>No</b>	<b>Key Informan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	<b>Kepala Urusan Kepegawaian</b> Sabtoni Nasution, SH ( Muda Wira, TU , III B)	1 Orang
2.	<b>Kepala Urusan Tata Usaha</b> Supriyatno ( Muda Wira, TU, III B)	1 Orang
3.	<b>Staf Kepegawaian</b> Dewi Vinanti N, SH ( Muda Wira, TU, III B)	1 Orang
4.	<b>Staf Tata Usaha</b> Sri Daryati, SH ( Madya Wira, TU, III C)	1 Orang
5.	<b>Staf Operator Simak BMN</b> Diana Wulan Traya, SH ( Muda Wira, TU, III B)	1 Orang
	<b>Total</b>	<b>5 Orang</b>

**e. Teknik Pengumpulan Data**

Pada teknik pengumpulan data ini di Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan dijadikan fokus tempat penelitian karena dianggap memiliki sebagian dari sumber data yang lain. Pengumpulan data ini dapat dilakukan dalam 3 metode yaitu yang pertama berbagai setting yaitu data dapat dikumpulkan pada setting alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, dll. Kedua berbagai sumber yaitu pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan yang ketiga berbagai cara atau teknik pengumpulan data dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), studi dokumen.

Penggunaan metode penelitian ini adalah metode deskriptif dengan

pendekatan kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

**1. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga untuk mengetahui hal-hal dari respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

**f. Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yaitu suatu metode analisa data dengan menjelaskan dan menjabarkan permasalahan yang diteliti kemudian menganalisa hasil penelitian yang ada di lapangan untuk dapat dirumuskan dalam suatu kesimpulan.

## **Pembahasan**

### **1 Aspek Kepatuhan**

Aspek Kepatuhan ini merupakan aspek yang penting dalam penelitian ini. Kepatuhan dalam diri setiap pegawai sangat diperlukan sebagai upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah digariskan. Maka pada pertanyaan aspek kepatuhan ini :

Key Informan I ( Sabtoni Nasution, SH / Kepala Urusan Kepegawaian ) : Jumat, 17 Juli 2014 menjelaskan kepada penulis bahwa dari segi kepatuhan para pegawai pada sub bagian pembinaan disini sudah cukup memahami tentang jam kerja mereka. Tetapi dalam pelaksanaannya masih ada yang mangkir. Dilihat dari hasil laporan absensi finger print mereka, pada bulan Januari tahun ini sampai bulan Maret mereka rajin datang tepat waktu ke kantor, tetapi pada bulan April sampai Juli ada beberapa yang masih suka terlambat, dikarenakan alasan yang klasik yaitu macet. Selain itu juga ada yang harus mengantarkan anak dan istrinya dulu kesekolah dan ke kantor dan juga ada yang beralasan karena tidak enak badan, tapi kalau hal ini kita bisa maklumi jika keadaannya memang benar-benar kurang sehat atau tidak fit. Secara keseluruhan 16 persen karyawan

datang terlambat kerja setidaknya satu kali dalam satu minggu dan hampir 30 persen datang terlambat setidaknya sebulan sekali.

Macet memang keadaan yang tidak diinginkan oleh siapapun. Namun jika hal ini sudah sering terjadi sebaiknya pegawai yang sering terlambat tersebut dapat menyiasatinya dengan berangkat lebih awal dan selalu menghindari dimana ada titik-titik kemacetan di jalan. Dengan seperti itu maka keterlambatan bukan menjadi halangan untuk terlambat kerja.

Key Informan V ( Diana Wulan Traya, SH / Staf Operator Simak BMN ) : Jumat, 17 Juli 2014 menjelaskan bahwa disini sudah diterapkan peraturan jam kerja yaitu masuk kerja pukul 07.30 WIB dan pulang pukul 16.00 WIB dan setiap hari Senin kita ada apel pagi. Pegawai yang datang terlambat disini dikenakan sanksi yaitu berupa pemotongan gaji sebesar 1% perharinya. Jadi misalnya saya dalam sebulan datang terlambat 5 kali maka gaji saya dipotong 5% perbulan.

Berdasarkan ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS disebutkan bahwa setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam

kerja. Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai akhir tahun berjalan yaitu mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan.

## **2 Aspek Kemampuan**

Kemampuan ialah aspek yang bisa dipelajari dan ditingkatkan melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang tidak bisa diperoleh melalui pendidikan formal, karena dalam penerapannya pada tugas tertentu menuntut kemampuan pribadi masing-masing :

Key Informan II ( Supriyatno / Kepala Urusan Tata Usaha) Jumat, 17 Juli 2014 juga menjelaskan kepada penulis bahwa kemampuan yang dimiliki masing – masing pegawai sudah cukup menunjang. Contohnya saja kemarin salah seorang jaksa memberi tugas ke salah satu pegawai untuk membuat catatan perkara yang telah dikoreksi, kemudian pegawai tersebut segera menyelesaikannya dalam waktu 10 menit/berkas dan segera mungkin mendistribusikan surat tersebut

dengan menggunakan sarana fax untuk mempermudah dan tidak memakan waktu lama. Permasalahannya sih kalau ada yang terlambat itu dia kadang mengerjakan tugasnya buru-buru sehingga terkadang ada salah-salah penulisan lalu saya suruh saja mengulang lagi.

Selain itu kemampuan dalam penyelesaian masalah juga diperlukan dalam peningkatan kemampuan SDM. Kemampuan penyelesaian masalah ini haruslah dimiliki oleh setiap pegawai yang dalam kesehariannya selalu bersinggungan dengan berbagai masalah berkaitan dengan pekerjaannya. Saat menyelesaikan masalah, pegawai akan dilatih untuk meningkatkan kemampuan analisis logikanya sehingga bisa didapat solusi terbaik.

Mengingat pentingnya kemampuan dalam dunia kerja, maka setiap pegawai hendaknya terus meningkatkan kemampuan serta kapasitas yang dimilikinya sehingga bisa bersaing secara sehat dalam pekerjaan. Penulis juga menemukan



bahwa keterampilan penanganan masalah belum sepenuhnya ditunjang oleh pengetahuan yang cukup. Seperti yang dikatakan oleh key informant bahwa :

“Key Informant IV (Sri Daryati, SH / Staf Tata Usaha) Jumat 17 Juli 2014 mengatakan ada beberapa indikator yang menunjukkan bahwa mutu dan kinerja pegawai yang belum memadai. Seperti ada beberapa pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer dengan baik untuk urusan administrasi. Karena setiap perkembangan teknologi perlu adanya pembelajaran lagi. Sehingga beberapa pegawai tersebut perlu diberikan training oleh atasan untuk dapat menggunakan sistem teknologi yang baru.

### **3 Aspek Perilaku**

Aspek perilaku juga dibutuhkan sebagai pendukung dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karena sebagian orang menyebut sikap dalam bekerja ini sebagai motivasi, kebiasaan dan budaya kerja. Oleh karena itu diupayakan untuk membentuk sikap kerja yang konsisten dan positif.

Seorang pegawai harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pegawai yang lain, dimana masing-masing pegawai harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan. Pada bagian ini aspek perilaku dinyatakan bahwa :

Key informant I (Sabtoni Nasution, SH / Kepala Urusan Kepegawaian ) Jumat, 17 Juli 2014 mengatakan bahwa sikap yang ditunjukan pegawai di lingkungan Kejaksaan ini dalam hubungan sosial antar pegawai cukup baik, seperti menjaga komunikasi agar tidak menyinggung perasaan rekan lainnya dan ramah terhadap satu dengan lainnya serta hubungan antara atasan dan bawahan. Disini tidak ada saling membedakan walaupun pangkat dan golongan kita berbeda. Ya, kita disini berusaha membangun sikap kekeluargaan supaya suasana kerja juga enak dan tidak canggung.

Perilaku juga mempengaruhi tingkat disiplin pegawai, dalam hal ini salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah dalam penegakan disiplin adalah masalah kehadiran pegawai (absensi) . Sistem absensi merupakan sebuah sistem yang ada untuk mencatat daftar

kehadiran setiap anggota pegawainya.

Pada aspek yang sama mengenai sikap

seorang pegawai itu sendiri bahwa:

“Key Informan V ( Diana Wulan Traya, SH / Staf Operator Simak BMN ) : Jumat, 17 Juli 2014 mengatakan bahwa disiplin pegawai disini bisa dilihat dari absensi atau kehadiran mereka, karena disini sudah mulai menggunakan absensi elektronik yaitu finger print dan tidak menggunakan absen manual lagi yang biasanya menandatangani daftar hadir. Jadi, sekarang mereka tidak bisa lagi berbohong dengan menitip absen yang bisa ditandatangani temannya. Dan apabila ada yang terlambat juga sudah ada ketentuan hukumnya yaitu pemotongan gaji sebesar 1% perharinya. Tetapi ada juga sih yang setelah absen dia keluar lagi, saya sih tidak masalah yang penting saat saya membutuhkan laporan dan output lainnya harus ada, kalau saat saya membutuhkan mereka tidak ada ditempat biasanya saya kasih dia teguran lisan, kecuali dengan ada alasan yang masuk akal bisa saya terima. Selain itu juga setiap bulannya disini ada penilaian yaitu DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) jadi mereka masing-masing bisa lihat sendiri penilaian atas terhadap disiplin kerja mereka.

Sehingga sikap dalam bekerja akan termotivasi dari kedisiplinan itu sendiri karena penilaian kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap gaji

ataupun bonus yang diterima oleh masing-masing pegawai.

## **Simpulan**

Kesimpulan dalam hal ini dijelaskan berdasarkan pertanyaan penelitian dari hasil penelitian tentang Analisis Disiplin Pegawai Pada Sub Bagian Kejaksaan Negeri Jakarta Selatan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil dinilai dari segi pengetahuan pegawai sudah cukup mengetahui dan memahami tentang aturan jam kerja yang ditentukan, tetapi pada pelaksanaannya masih ada yang mangkir dari ketentuan jam kerja tersebut sehingga kinerja dalam pelaksanaan tugas menjadi tidak maksimal. Hal ini terlihat dari kepatuhan dan kemampuan pegawai berikut :

- a. Disiplin pegawai mengenai kepatuhan pegawai terhadap hasil kerja mereka, data yang diperoleh dari hasil wawancara adalah bahwa dari segi kepatuhan para pegawai pada sub bagian pembinaan disini sudah cukup

memahami tentang jam kerja mereka. Tetapi dalam pelaksanaannya masih ada yang mangkir. Dilihat dari hasil laporan absensi finger print mereka, pada bulan Januari tahun ini sampai bulan Maret mereka rajin datang tepat waktu ke kantor, tetapi pada bulan April sampai Juli ada beberapa yang masih suka terlambat dan kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas menjadi tidak maksimal dikarenakan keterlambatan masuk kerja sehingga tugas yang diberikan dikerjakan terburu-buru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S. Niti Semito (1980). *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Sasmito Bross
- Astrid S. Susanto (1974). *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*, Jakarta : Bina Aksara
- S. Moenir (1983). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta : Toko Gunung Agung
- b. Cara membentuk perilaku disiplin dengan adanya evaluasi penilaian kerja atau DP3 cukup memberikan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya karena mereka dapat melihat perbedaan nilai diantara pegawai sehingga mereka dapat bersaing secara sehat untuk mendapatkan nilai yang terbaik dan akan berdampak positif bagi kelangsungan proses kerja.
- I.S. Livine (1980). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Jakarta : Terjemahan oleh Imam Soedjono, Cemerlang
- I.G. Wursanto (1989). *Managemen Kepegawaian*, Yogyakarta : Kanisius
- Ulbert Silalahi (2006). *Studi Tentang Ilmu Administrasi*, Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Sondang P.Siagian (1994). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta : Toko Gunung Agung

- George R. Terry (1986). Asas-Asas Manajemen, Bandung : Alumni
- Prajudi Atmosudirjo (1982). Administrasi dan Management Umum, Jakarta : Ghalia
- Dr. A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Malayu S.P Hasibuan (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara
- Soeryono Soekanto (1990). Penelitian Hukum Normatif, Jakarta : Rajawali Press
- Siti Soetami (1990). Hukum Administrasi Negara II, Semarang : Fak. Hukum UNDIP
- Dr. A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2011). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung : PT.Refika Aditama
- The Liang Gie (1979). Cara Bekerja Efisien, Yogyakarta : Karya Kencana
- Sugiyono (2000). Metode Penelitian Administrasi, Bandung : CV Alfabeta.
- Hadari Nawawi (2003). Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- (2011). Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil, Jakarta : Fokusmedia.