

STUDI TENTANG PENGELOLAAN PEGAWAI HONORER PADA PEMERINTAH DAERAH KOTA SAMARINDA

Sry Reski Mulka¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan sejarah perkembangan pegawai honorer, mekanisme pelaksanaan rekrutmen pegawai honorer, kemudian pola-pola pengelolaan pegawai honorer, serta tingkat kesejahteraan pegawai honorer dan tanggung jawab pemerintah daerah Kota Samarinda terhadap masa depan pegawai honorer.

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Samarinda. Pengumpulan data yang dilakukan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data-data kemudian akan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Dengan mendasarkan data yang ada, penulis berupa menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadaan pegawai honorer sekarang semakin dihargai keberadaannya, eksistensi pegawai honorer telah diakui secara formal dalam UU No. 43 tahun 1999, tetapi hingga saat ini belum ada peraturan secara khusus yang dikeluarkan oleh pemerintah Kota Samarinda mengenai ketentuan pegawai honorer. Dalam mekanisme rekrutmen secara umum hanya dilakukan satu tahapan dalam proses seleksi serta kriteria calon pegawai honorer berdasarkan pada kebutuhan. Masih terdapatnya perekrutan pegawai honorer setelah ditetapkannya PP No. 48 Tahun 2005. Kemudian dapat diketahui pola-pola yang terjadi yaitu pola pengelolaan Pegawai Tidak Tetap Bulanan (PTTB) dan pola pengelolaan Pegawai Tidak Tetap Harian (PTTH). Selanjutnya gaji pegawai honorer jauh dibawah Upah Minimum Kota (UMK) sehingga mengakibatkan masih rendahnya tingkat kesejahteraan pegawai honorer di Kota Samarinda dan upaya yang dilakukan oleh pemerintah terkait dengan tanggung jawab pemerintah terhadap masa depan pegawai honorer belum berjalan secara efektif.

Kata Kunci: *pengelolaan, pegawai honorer, PTTB, PTTH, Kota Samarinda*

Pendahuluan

Setiap perkembangan paradigma organisasi sangat ditentukan keberhasilannya oleh sumber daya manusia di dalam mengelola dan mengatur sumber daya yang lainnya. Dengan demikian, pegawai atau aparatur pemerintah baik sipil ataupun militer dalam tata pemerintahan Indonesia merupakan sebuah sumber daya utama di organisasi pemerintah yang harus melayani seluruh rakyat

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: sryreskimulka27@gmail.com

Indonesia dalam mencapai cita-citanya yakni terciptanya masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pada era reformasi yang ditandai dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dimana memberikan kewenangan yang luas kepada daerah untuk mengatur dan mengurus urusan rumah tangganya sendiri. Salah satu kewenangan yang didelegasikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk mendapatkan aparatur yang baik dan handal guna mewujudkan pemerintahan yang berdaulat adalah dalam urusan kepegawaian. Adanya desentralisasi urusan kepegawaian sebagai wujud pelaksanaan desentralisasi juga diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Pegawai honorer adalah seseorang yang diangkat secara resmi oleh pejabat yang berwenang dan disahkan oleh pejabat pembina kepegawaian instansi pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu.. Untuk merancang suatu organisasi maka harus diserahkan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian serta wewenang untuk menyusun organisasi secara utuh. Pegawai memiliki kedudukan dan peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan karena pegawai yang akan memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai yang akan membantu pemerintah di dalam setiap program-program kerja yang telah direncanakan setiap tahunnya dan pegawai merupakan bagian dari pemerintah yang akan menjalankan pemerintahan. Baik buruknya suatu birokrasi negara sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawainya. Hal ini menuntut pemerintah untuk sesegera mungkin memperbaiki sistem kepegawaian baik dari instansi maupun aparatur yang bernaung di dalamnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut, *Pertama*, bagaimana sejarah perkembangan pegawai honorer di pemerintah daerah Kota Samarinda? *Kedua*, bagaimana mekanisme pelaksanaan rekrutmen pegawai honorer pada instansi pemerintah daerah Kota Samarinda? *ketiga*, bagaimana pola-pola pengelolaan pegawai honorer di pemerintah daerah Kota Samarinda? Dan *keempat*, bagaimana tingkat kesejahteraan pegawai honorer dan tanggung jawab pemerintah daerah Kota Samarinda terhadap masa depan pegawai honorer?

Kerangka Dasar Teori

Pengelolaan

Harsoyo (1977:121) mengemukakan bahwa pengelolaan adalah suatu istilah yang berasal dari kata 'kelola' yang mengandung arti serangkaian usaha yang bertujuan untuk menggali dan memanfaatkan segala potensi yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:123) definisi kelola atau mengelola adalah mengendalikan, mengatur menyelenggarakan, mengurus

dan menjalankan, sedangkan pengertian pengelolaan adalah proses, cara, perbuatan mengelola.

Pegawai Honorer

Pegawai honorer menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menyebutkan bahwa pegawai honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, pegawai honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dalam hal ini Pejabat Pembina Kepegawaian yang dimaksud adalah pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota.

Pemerintah Daerah

Menurut Misdianti dan Kartasapoetra (1993:17), menjelaskan pemerintah daerah adalah penyelenggara pemerintah daerah ataupun pemegang kemudi dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan daerah. Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah menjelaskan bahwa pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip negara kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.

Fungsi Pemerintah Daerah

Fungsi pemerintah daerah menurut Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 adalah :

1. Pemerintah daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.
2. Menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang menjadi urusan pemerintahan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum dan daya saing daerah.
3. Pemerintah daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan memiliki hubungan pemerintahan pusat dengan pemerintahan daerah. Dimana hubungan tersebut meliputi wewenang, keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam, dan sumber daya lainnya.

Metodelogi Penelitian

Jenis penelitian skripsi ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud memaparkan suatu situasi atau kejadian. Moelong (2006:11) mengemukakan bahwa, deskriptif adalah data yang di kumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka, dari pendapat ini di jelaskan penelitian deskriptif untuk mendapatkan data yang mungkin berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, foto, video tape, dokumen pribadi, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya. Selain itu pertanyaan yang sering di tanyakakan adalah mengapa, alasan apa dan bagaimana terjadinya senantiasa di manfaatkan oleh peneliti. Dengan demikian peneliti tidak akan memandang bahwa sesuatu itu sudah memang demikian adanya.

Penulis menggunakan dua sumber data dalam penelitian skripsi ini, yaitu data primer dan data sekunder. Kemudian dalam pengumpulan data-data, diperlukan sejumlah teknik. Untuk itu, penulis menggunakan 2 (dua) teknik pengumpulan data dalam skripsi ini. Teknik-teknik tersebut ialah dengan menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui pengumpulan teori yang digunakan sebagai pendukung dalam penelitian ini, sedangkan studi lapangan, yaitu pengumpulan data secara langsung pada obyek penelitian di lapangan, dengan menggunakan beberapa teknik antara lain observasi, wawancara, dan analisis dokumen.

Setelah data-data yang diperlukan terkumpul, maka selanjutnya penulis menganalisis data-data tersebut. Seperti halnya pengumpulan data, dalam analisis data juga diperlukan teknik. Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu analisis data model interaktif yang mencakup pengumpulan data, reduksi data penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi).

Sejarah Perkembangan Pegawai Honorer di Pemerintah Daerah Kota Samarinda

Tidak diketahui secara pasti terkait sejak kapan diadakannya pegawai honorer di Kota Samarinda dan pegawai honorer tersebut sudah ada sejak zaman orde baru serta sudah ada sejak instansi tersebut didirikan. Alasan diadakannya pegawai honorer dikarenakan dahulunya masih banyak tenaga-tenaga yang diperlukan di luar administrasi seperti hansip, *cleaning service*, penjaga sekolah, pramu, dan sebagainya. Dengan munculnya Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian maka pegawai honorer daerah telah diakui secara formal. Pada akhirnya, ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 jo Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS menjadikan pegawai honorer di instansi pemerintahan merupakan salah satu impian bagi banyak orang. Fakta di lapangan,

keberadaan pegawai honorer dapat mendukung kelancaran tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat di lingkungan pemerintah.

Mekanisme Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Honorer pada Instansi Pemerintah Daerah Kota Samarinda

Dalam lingkungan pemerintah Kota Samarinda dalam merekrut pegawai honorer masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) secara langsung dapat merekrut pegawai honorer yang berstatus Pegawai Tidak Tetap Harian (PTTH) tetapi tidak secara langsung dapat melakukan rekrutmen terhadap pegawai honorer yang berstatus Pegawai Tidak Tetap Bulanan (PTTB) melainkan rekrutmen Pegawai Tidak Tetap Bulanan (PTTB) dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sesuai dengan formasi yang dibutuhkan. Kemudian pegawai honorer tersebut diangkat berdasarkan seleksi administrasi tanpa melakukan test seleksi berupa wawancara dan tanpa melalui proses persaingan yang sehat. Seleksi administrasi yang disebutkan disini yaitu seleksi surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta oleh lembaga, antara lain: Surat lamaran, ijazah, umur, jenis kelamin, status perkawinan, pengalaman kerja, domisili, sertifikat keahlian, pas foto, copy identitas, surat kesehatan dari dokter, dan akte kelahiran.

Pola-Pola Pengelolaan Pegawai Honorer di Pemerintah Daerah Kota Samarinda

1. Pola pengelolaan pegawai Tidak Tetap Bulanan (PTTB)

Pegawai honorer yang berstatus Pegawai Tidak Tetap Bulanan (PTTB) pengelolaannya tersentralisasi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Secara umum bentuk pengelolaan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang berstatus Pegawai Tidak Tetap Bulanan (PTTB) yaitu perpanjangan kontrak, pembinaan, serta memberikan pelatihan dan pengembangan.

2. Pola pengelolaan pegawai tidak tetap harian (PTTH)

Pegawai honorer yang berstatus Pegawai Tidak Tetap Harian (PTTH) pengelolaannya tersentralisasi di masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Tingkat Kesejahteraan Pegawai Honorer dan Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Kota Samarinda Terhadap Masa Depan Pegawai Honorer

Tingkat kesejahteraan seorang pegawai honorer di Kota Samarinda masih rendah hal ini dikarenakan besaran gaji yang diterima tidak dapat memenuhi standar hidup minimal pegawai honorer. Kenyataan menunjukkan bahwa sering pula dalam memenuhi kebutuhan hidupnya pegawai honorer tersebut menekuni pekerjaan-pekerjaan lain yang akhirnya merugikan nilai-nilai profesional. Pemberian tambahan penghasilan di luar gaji dengan melibatkan pegawai honorer didalam acara kepanitiaan merupakan salah satu upaya dari pemerintah

dalam mendekati tingkat penghasilan Pegawai honorer dengan pemenuhan standar hidup minimal tetapi hal tersebut belum efektif karena masih belum dapat menutupi kebutuhan sehari-hari dari pegawai honorer karena dengan dilibatkan dalam kepanitiaan sifatnya tidak menentu. Selain dari pada itu, selama ini pegawai honorer hanya memiliki penghasilan jauh dibawah Upah Minimum Kota (UMK). Mengenai masa depan dari pegawai honorer, mereka berharap mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka dengan diangkat menjadi berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Adapun yang dilakukan oleh pemerintah yaitu secara langsung mengirim data pegawai honorer ke pusat sehingga tingkat kelulusan pegawai honorer Kategori Dua (K2) terbilang cukup banyak. Selain dari pada itu, pemerintah juga memberikan kebebasan kepada pegawai honorer untuk mengikuti tes CPNS di tahun 2014 kemarin

Penutup

Kesimpulan

1. Sejarah perkembangan pegawai honorer di Kota Samarinda sudah ada sejak zaman Orde Baru tetapi tidak diketahui secara pasti sejak kapan diadakannya pegawai honorer karena tidak ada peraturan secara khusus yang mengatur pegawai honorer di Kota Samarinda. Alasan diadakannya pegawai honorer dikarenakan kebutuhan instansi akan tenaga kerja di luar administrasi pada saat itu sangat dibutuhkan. Keadaan pegawai honorer semakin dihargai keberadaannya hal ini dilihat dari status pekerjaan yang saat ini banyak pegawai honorer bekerja dibidang administrasi yang sebelumnya pegawai honorer diidentik dengan pekerjaan diluar administrasi. Dengan munculnya UU No. 43 tahun 1999 tentang perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian maka pegawai honorer daerah telah diakui secara formal. Fakta di lapangan, kontribusi dalam pekerjaan pegawai honorer telah diakui karena dapat mendukung kelancaran tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat di lingkungan pemerintah.
2. Mekanisme perekrutan pegawai honorer secara langsung dimasing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah dapat merekrut pegawai honorer yang berstatus Pegawai Tidak Tetap Harian (PTTH), tetapi tidak secara langsung dapat merekrut pegawai honorer yang berstatus Pegawai Tidak Tetap Bulanan (PTTB), melainkan perekrutan PTTB diproses oleh BKD. Secara umum proses rekrutmen hanya terdapat satu tahapan yang dilakukan yaitu seleksi administrasi.
3. Pola-pola pengelolaan pegawai honorer di Kota Samarinda dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yakni, pola pengelolaan Pegawai Tidak Tetap Bulanan (PTTB) dan pola pengelolaan Pegawai Tidak Tetap Harian (PTTH), yang dimana PTTB pengelolaannya tersentralisasi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sedangkan PTTH pengelolaannya tersentral dimasing-masing SKPD.

4. Tingkat kesejahteraan pegawai honorer dan tanggung jawab pemerintah Kota Samarinda terhadap masa depan pegawai honorer.
 - a) Tingkat kesejahteraan pegawai honorer di Kota Samarinda masih rendah kenyataan menunjukkan bahwa sering pula dalam memenuhi kebutuhan hidupnya pegawai honorer tersebut menekuni pekerjaan-pekerjaan lain. Adapun upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam mendekatkan tingkat penghasilan Pegawai honorer dengan pemenuhan standar hidup minimal tetapi hal tersebut belum berjalan secara efektif karena masih belum dapat menutupi kebutuhan sehari-hari dari pegawai honorer. Selain dari pada itu, selama ini pegawai honorer hanya memiliki penghasilan jauh dibawah UMK Kota Samarinda.
 - b) Pemerintah Kota Samarinda telah melakukan berbagai upaya terkait dengan masa depan dari pegawai honorer dan hal ini merupakan suatu bagian tanggung jawab pemerintah Kota Samarinda terhadap pegawai honorer tersebut. Adapun upaya yang dilakukan oleh pemerintah yaitu secara langsung mengirim data pegawai honorer ke pusat sehingga tingkat kelulusan pegawai honorer Kategori Dua (K2) kemarin terbilang cukup banyak. Selain dari pada itu, pemerintah memberikan kebebasan kepada pegawai honorer untuk mengikuti tes CPNS di tahun 2014 kemarin.

Saran

1. Dikarenakan dalam sejarah perkembangan pegawai honorer tidak ada peraturan khusus yang mengatur pegawai honorer di Kota Samarinda maka seharusnya pemerintah membuat peraturan yang mengatur ketentuan pegawai honorer di lingkungan pemerintah Kota Samarinda.
2. Melihat mekanisme perekrutan pegawai honorer dengan hanya melakukan tes seleksi administrasi seharusnya pemerintah Kota Samarinda juga melakukan tes tertulis, tes wawancara, tes kesehatan, serta tes psikologi. Kemudian dalam merekrut pegawai honorer setidaknya pemerintah Kota Samarinda menggunakan pola perekrutan terbuka, hal ini guna untuk mendapatkan pegawai honorer yang memenuhi syarat dan mempunyai kualitas sebagaimana yang dibutuhkan (jujur, disiplin, terampil, kreatif, loyal, dan berdedikasi tinggi). Sehingga pegawai honorer tersebut dapat memberikan prestasinya pada lembaga ataupun instansi ditempat ia bekerja.
3. Oleh karena selama ini ada dua pola pengelolaan yaitu Pegawai Tidak Tetap Bulanan dan pegawai Tidak Tetap Harian, maka sebaiknya pemerintah Kota Samarinda hanya memiliki satu pola pengelolaan yaitu hanya pola pengelolaan Pegawai Tidak Tetap Bulanan sehingga semua pengelolaan pegawai honorer tersentralisasi di Badan Kepegawaian Daerah (BKD).
4. Berkenaan tidak meratanya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah Kota Samarinda yang ditujukan kepada pegawai honorer, pemerintah Kota Samarinda seharusnya memfokuskan dan memprioritaskan

pelatihan dan pembinaan kepada pegawai honorer guna untuk meningkatkan ketrampilan serta meningkatkan kinerja para pegawai honorer.

5. Dikarenakan masih rendahnya tingkat kesejahteraan pegawai honorer di Kota Samarinda maka hendaknya pemerintah lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai honorer tersebut dengan memberikan standar gaji yang sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK). Sehingga dengan adanya peningkatan kesejahteraan pegawai honorer tersebut maka dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas pegawai honorer terhadap organisasi.
6. Berkaitan dengan tanggung jawab pemerintah Kota Samarinda mengenai masa depan pegawai honorer, maka pemerintah hendaknya melakukan tindakan secara preventif yaitu pemerintah Kota Samarinda memberikan jaminan kerja selama usia produktif dilingkungan instansi pemerintah bagi mereka yang memiliki dedikasi tinggi dalam pekerjaannya dan memberikan santunan pensiun dalam kedudukan sebagai pegawai honorer dalam bentuk bonus berupa uang ataupun cinderamata sebagai tanda terima kasih daerah, karena telah mengabdikan hidupnya untuk bekerja dan bersama-sama membangun daerah. Pemberian tanda terima kasih tersebut dibebankan pada Anggaran Belanja Daerah dan disesuaikan dengan kemampuan dari daerah Kota Samarinda.

Daftar Pustaka

- Amstrong M, 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Anselm, Strauss & Juliet Corbin, 2003. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, PustakaPelajar, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi IV*, Rineka Cipta, Jakarta.
- A.W.Widjaja, 2006. *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali, Jakarta.
- Bratakusumah, Deddy Supriady & Solihin Dadang, 2004. *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Djamarah, S.B, 2006, *Strategi Belajar Mengajar*, Rineka Cipta, Jakarta
- Hadari, Nawawi, 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Haris, Syamsuddin, 2007. *Desentralisasi dan Otonomi Daerah*, Lippi Press, Jakarta.
- Harsoyo, 1977. *Manajemen Kinerja*, Persada, Jakarta.
- Hikmat, Mahi M, 2011. *Metode Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*, Graha Ilmu, Bandung.
- Jusmaliani, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Koentjaraningrat, 1991. *Metode Penelitian Masyarakat*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Miles, Matthew dan Huberman, A. Michael, 1992. *Analisis Data Kualitatif : Buku Sumber Tantang Metode-Metode Baru*, UI Press, Jakarta.
- Moleong, Lexy J, 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moleong, Lexy J, 2007. *Methodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Rosda Karya, Bandung.
- Musanef, 1984. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia Cetakan ke-2*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Pasolong, Harbani, 2008. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Purwanto, Erwan Agus, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Media Wacana, Yogyakarta.
- Riduwan, 2005. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis Cetakan Ketiga*, Alfabeta, Bandung.
- Saiman, 2002. *Manajemen Sekretaris*, Ghalia Indonesia , Jakarta.
- Saksono, Slamet, 1988. *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta.
- Supriatna, Tjahya, 1996. *Sistem Administrasi Pemerintahan Di Daerah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Syafiie, Inu Kencana, 2006. *Sistem Administrasi publik Republik Indonesia (SANKRI)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha, Mifta, 1987. *Administrasi Kepegawaian Daerah*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wursanto, 1989. *Manajemen Kepegawaian 1*, Kanisius, Yogyakarta.

Dokumen

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 (yang selanjutnya disebut PP No. 48 tahun 2005) yang sekarang sudah dirubah dengan Peraturan Pemerintah No. 43 tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 5 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah.

Sumber Internet

<http://kamusbahasaindonesia.org/pengelolaan/mirip>

<http://www.sekolahdasar.net/2009/01/pengertian-pengelolaan-kelas.html>

<http://dianchocho.blogspot.com/2013/04/pengertian-fungsi-dan-asas-pemerintahan.html>