eJournal Administrasi Negara, 4 (2), 2014: 1206-1214
ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.org
© Copyright 2014

PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI SISTEM KARIER PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN PASER

Dhelvita

eJournal Ilmu Administrasi Negara
Volume 4, Nomor 2, 2014

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : **Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaiaan Daerah Kabupaten Paser**

Pengarang : Dhelvita

NIM : 1002015133

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fisip Unmul.

Samarinda, 16 Agustus 2014

Pembimbing I	Pembimbing II
Dra. Rosa Anggraeiny, M.Si	**Dini Zulfiani, S.Sos.**
NIP. 19571014 198601 2 002	**NIP. 19781019 200604 2 003**

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH PROGRAM STUDI

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan	**:**	**eJournal Administrasi Negara**	**KETUA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA**
Volume	**:**	**4**	
Nomor	**:**	**2**	
Tahun	**:**	**2014**	
Halaman	**:**	**1206-1214 (Genap)**	**Drs. M.Z. Arifin, M.Si** **NIP. 19570606 198203 1 001**

eJournal Administrasi Negara, 4 (2) 2014: 1206-1214
ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.org
© Copyright 2014

PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI SISTEM KARIER PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIANDAERAH KABUPATEN PASER

Dhelvita[1]

Abstrak

Metode dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif kualitatif dengan fokus penelitian adalah Perencanaan Karier, Sasaran Karier, Jalur Karier, serta Pengembangan Karier. Dalam pengumpulan sumber data dilakukan secara purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara library research dan field work research yaitu observasi, wawancara langsung dengan informan, arsip serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Sumber data diperoleh melalui pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan mengadakan wawancara dengan informan yang didasarkan pada daftar. Yang menjadi sumber data yaitu key informan dalam penelitian ini adalahKepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser, informan Kabid Pengembangan dan Diklat Pegawai, Kasubbag Umum Perencanaan Program, Penyusunan Bahan Evaluasi, Rencana dan Program, dan Staf . Analisis data model interaktif yang diawali dengan proses pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, mengenai tentang pembinaan melalui sistem karier Pegawai Negeri Sipil. dalam pelaksanaannya terdiri dari perencanaan karier, jalur karier, sasaran karier, serta pengembangan karier. Pada perencanaan karier atasan dan staf melakukan perencanaan dengan cara yang berbeda. Jalur karier yang disiapkan oleh BKD adalah jabatan karier melalui promosi dan mutasi. Sasaran karier yng ingin dicapai oleh PNS adalah jabatan yang setinggi-tingginya. Sementara pengembangan karier dapat dilakukan dengan cara pendidikan dan pelatihan

Kata Kunci: *pembinaan, sistem karier*

LATAR BELAKANG

Pendahuluan

Pegawai Negeri sipil merupakan salah satu komponen yang sangat penting untuk mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah dengan melaksanakan tugas dan fungsi yang ada secara profesionalisme, tanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi

[1] Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: dhel.vita@gmail.com

kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Pembinaan pegawai negeri sipil harus sesuai dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. Walaupun didalam Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tidak secara tegas dijelaskan pengertian Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, namun secara tersirat dapat ditafsirkan bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari manajemen kepegawaian. Sedangkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan atas sistem karier dan penilaian prestasi kerja.

Pembinaan sistem karier yang dilaksanakan adalah pembinaan dengan sistem karier tertutup yang bertujuan agar seorang Pegawai dapat mengembangkan keahlian, kecakapan dalam bekerja sehingga dapat menduduki jabatan dalam suatu departemen, Lembaga dan jabatan di Daerah lain sesuai keahlian dan kecakapan yang dimiliki serta dapat meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih dari kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN) serta untuk mewujudkan pembangunan Kabupaten Paser Serta kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser dengan baik.

Rumusan Masalah

Sehubungan dengan uraian diatas maka masalah yang dihadapi dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pembinaan Pegawai Negeri Sipil melalui sistem karier pada kantor Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Paser?
2. Apasaja hambatan-hambatan dalam Pembinaan Pegawai Negeri Sipil melalui sistem karier pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pembinaan Pegawai Negeri Sipil melalui sistem karier Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam Pembinaan melalui karier Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Dessler (dalam Sutrisno,2010:5-6) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Sofyandi (dalam Sutrisno,2010:5-6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *leading*

(pembimbingan), *and controlling* (mengendalikan), dalam setiap aktivitas/ fungsi organisasi sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari pengertian beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Fungsi dan Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Flippo (Dalam Yunarsih dan Suwanto, 2008:5), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: *Procurement* (Pengadaan), *Development* (Pengembangan), *Compensation* (Kompensasi), *integration* (integrasi), dan *separation* (pemutusan hubungan kerja). Dan Harris (Dalam Yunarsih dan Suwanto, 2008:6) menyatakan, fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup: *planning* (perencanaan), *staffing* (penempatan), *evaluating and compensating* (pengevaluasian dan kompensasi*), improving* (pengembangan), *maintaining effective employer-employer realitionships* (mengatur hubungan yang efektif antar tenaga kerja).

Adapun Panggabean (2002:15) menyatakan secara umum, fungsi-fungsi oprasional manajemen sumber daya manusia mencakup pengadaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian prestasi, kompensasi (gaji, insentif dan kesejahteraan), keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja.

Dengan demikan penulis menyimpulkan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah segala tindakan yang dilakukan guna menghasilakan sumber daya manusaia yang berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Adapun dalam kegiatan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut dijalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang didalamnya mencakup: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengitegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Sehubungan dengan itu menurut Thoha (2001:7) mengatakan bahwa pengembangan sama halnya dengan pembinaan.

Pembinaan

Pembinaan memiliki makna yang berdekatan dengan kata bimbingan, yaitu mengarahkan, mengembangkan, dan menyempurnakan seseorang agar menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan oleh yang membina. Musanef (2000:47) menyatakan bahwa Pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan,

pengembangan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala-segala suatu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut Thoha (2001:7) "Pembinaan adalah suatu proses, hasil atau pertanyaan menjadi lebih baik, dalam hal ini mewujudkan adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atas sesuatu". Lalu dapat kita lihat pendapat Widjaja (2000:14) bahwa Pembinaan adalah suatu proses atau pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, membutuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai usaha-usaha perbaikan, menyempurnakan, dan mengembangkannya. Pembinaan tersebut menyangkut kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan suatu pekerjaan unutk mencapai tujuan hasil yang maksimal.

Dari beberapa pengertian yang telah ditulis dapat disimpulkan bahwa pengertian pembinaan adalah usaha dan kegiatan untuk meningkatkan efisien, efektifitas, derajat proporsionalisme, serta peningkatan kualitas kinerja. Pembinaan terhadap sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas kinerja, demikian halnya dengan para Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja, pembinaan terhadap pegawai juga bertujuan untuk meningkatkan disiplin, etika Pegawai dan mengembangkan karir.

Definisi Konsepsional

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil melalui sistem karier merupakan suatu usaha, tindakan dan kegiatan untuk mengembangkan keahlian, kecakapan dalam bekerja serta meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian dengan menggunakan sistem kepegawaian yang dimulai dari perencanaan karier, jalur karier, sasaran karier dan pengembangan karier.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti bermaksud untuk memahami, menjelaskan dan memperoleh gambaran (deskripsi) tentang Pembinaan Pegawai Negeri pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser. Penelitian ini mencerminkan makna kualitatif dengan menunjukkan pada segi alamiah dan tidak memperoleh hitungannya.

Fokus Penelitian

Dari penjelasan diatas, maka fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser melalui sistem karier, mulai dari:
    a. Perencanaan Karier
        1) Deskripsi jabatan
        2) Spesifikasi Jabatan
    b. Sasaran Karier

c. Jalur Karier
   1) Promosi
   2) Mutasi
d. Pengembangan Karier dengan melalui pendidikan dan latihan

2. Hambat-hambatan dalam melakukan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser.

Jenis dan sumber data

1) Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari narasumber yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Pada data primer ini, untuk menentukan *key informan* (informan kunci), penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel disesuaikan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini *key informan* (informan kunci) adalah pihak yang memiliki jabatan dalam instansi yang berhubungan dengan hasil penelitian. Sementara untuk menentukan informan lainnya di luar *key informan* (informan kunci) penulis juga menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga nantinya informasi yang diperoleh dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penulis dalam hasil penelitian atau yang didapat dari *key informan* (informan kunci).
2) Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui beberapa sumber informasi antara lain:
   a. Dokumen-dokumen Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser.
   b. Buku-buku ilmiah, hasil penelitian dan media massa yang relevan dengan fokus penelitian
   c. Internet

Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data untuk penelitian dan penulisan skripsi ini, maka teknik-teknik pengumpulan data dilakukan melalui :

1. Penelitian Kepustakaan *(library research)*
2. Penelitian Lapangan *(field work research)*

Adapun untuk mengumpulkan data dilapangan digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi,
b. Wawancara mendalam (indepth interview)
c. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

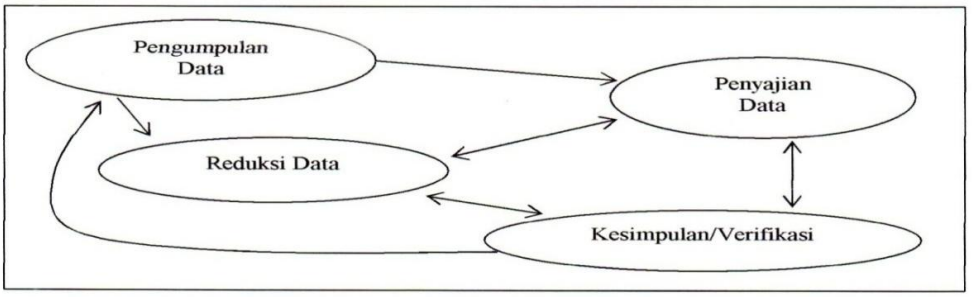
Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Data Deskriptif Kualitatif, seperti yang dikemukakan oleh Mathew B Miles dan A. Michael Huberman (Dalam Enzir 2010:139), dalam penelitian kualitatif analisis terdiri dari empat alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu pengumpulan

data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Adapun gambaran mengenai keempat alur tersebut adalah sebagai berikut :

a. Pengumpulan Data
b. Reduksi Data atau Penyedehanaan Data
c. Penyajian Data atau Data *Display*
d. Menarik Kesimpulan atau *Conclution Drawing*

Konsep Analisis Data Deskriptif Kualitatif tersebut dapat digambarkan dengan diagram sebagai berikut.

Gambar 3.1 Komponen-komponen Analisis Data Model Interaktif.



Sumber : Matthew B. Milles dan Michael Huberman (Dalam Emzir 2010:139)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Perencanaan Karier

Perencanaan karier yang dilakukan atasan pada kantor Badan Kepegawaiaan Daerah Kabupaten Paser dengan cara melakukan bimbingan atau pemberian arahan kepada bawahan agar para Pegawai Negeri Sipil pada kantor Badan Kepegawaiaan Daerah Kabupaten Paser melakukan tugas dengan benar serta tepat waktu sehingga Pegawai Negeri Sipil dapat bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan.

Jalur Karier

Jalur karier yang disiapkan oleh Badan Kepegawaiaan Daerah Kab. Paser adalah jalur karier jabatan struktural serta jabatan fungsional. Jabatan fungsional tersebut masih dalam proses perencanaan dan akan segera dilaksanakan. Dan untuk sementara jabatan yang ada adalah jabatan struktural.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa pengetahuan Pegawai tetang jalur karier yang dilaksanakan Pegawai sudah cukup baik dapat dilihat dengan penjelasan Pegawai bahwa jalur karier merupakan lintasan untuk mencapai tujuan karier baik berupa pola gerak horizontal atau mutasi maupun berupa pola gerak vertikal atau promosi serta di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dikenal juga dengan jabatan karier struktural dan fungsional.

Sasaran Karier

Sasaran karier adalah sebuah tujuan yang akan dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Badan Kepegawaiaan Daerah Kabupaten Paser terkait dengan karier sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya. Sasaran karier tersebut merupakan suatu jabatan yang setinggi-tingginya dengan memenuhi syarat serta kualifikasi atau suatu keahlian yang dibutuhkan dalam menduduki jabatan tertentu serta mengikuti pendidikan dan latihan untuk meningkatkan kopetensi dan profesionalisme dalam bekerja.

Pengembangan Karier

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karier merupakan usaha Pegawai untuk mencapai jabatan yang tinggi dengan melaksanakan rencana serta mengikuti berbagai pendidikan dan latihan, serta menambah pengalaman kerja. Pada dasarnya pengembangan karier pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser haruslah ditentukan dengan pangkat dan golongan sehingga dalam penentuan jabatan tidak ada hubungannya dengan jabatan politik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan key informan dan tiga orang informan mengenai Pembinaan Pegawai Negeri Sipil melalui sistem karier pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Melalui Sistem Karier pada Kantor Kepegawaiaan Daerah Kabupaten Paser mulai dari perencanaan karier, jalur karier, sasaran karier sampai pengembangan karier. Dari tahapan tersebut semua tahap dapat dipahami oleh Pegawai Negeri Sipil dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga tidak terjadi masalah yang membuat visi misi serta tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaiaan Daerah tidak berjalan. Hal ini dikarenakan ada sebagian atasan yang memberikan arahan kepada bawahannya dalam menyelesaikan tugas sebelum atasan memberikan bawahan tugas.

Kendala yang terjadi pada pembinaan Pegawai Negeri Sipil melalui sistem karier di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser adalah terdapat Pegawai Negeri Sipil yang tidak memiliki semangat kerja, kreatifitas serta motivasi untuk menjadi yang lebih baik. Pegawai tersebut tidak akan naik jabatan, sehingga Pembinaaan PNS melalui sistem karier terhambat karena apabila Pegawai tersebut tidak dapat dikembangkan kariernya maka BKD akan mencari lagi Pegawai yang memiliki semangat, kretifitas yang tinggi, serta motivasi tanpa melihat masa kerja Pegawai tersebut. Selain itu pada sasaran karier yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaiaan Daerah yang juga belum sepenuhnya mengacu pada kompetensi atau kemampuan seorang Pegawai untuk memenuhi persyaratan, kepangkatan dan dalam penempatan jabatan masih belum sesuai dengan prinsip

the right man in the right place (Pegawai yang benar berada pada tempat yang sesuai) dan *the right man in the right job* (Pegawai yang benar dengan pekerjaan yang sesuai).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditulis diatas, maka penulis dapat memberikan saran atau masukan tentang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil melalui Sistem Karier Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser yang meliputi perencanaan karier, jalur-jalur karier, sasaran karier dan pengembangan karier. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

Diharapkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Paser dalam pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaiaan Daerah Kabupaten Paser dapat memotivasi Pegawai Negeri Sipil/ Staf dengan cara mengajak Pegawai untuk berunding dalam penyelesaiaan tugas sehingga Pegawai Negeri Sipil/ Staf tersebut bersemangat. Selain itu Badan Kepegawaiaan Daerah/ atasan dapat mengikutsertakan Pegawai yang tidak memiliki semangat kerja tersebut dalam kursus, dan pelatihan yang diadakan sehingga pembinaan karier yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah dapat berjalan dengan baik.

Badan Kepegawaiaan Daerah dapat memberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaiaan Daerah penempatan jabatan yang sepenuhnya mengacu pada kompetensi atau kemampuan seorang Pegawai untuk memenuhi persyaratan, kepangkatan dan dalam penempatan jabatan masih belum sesuai dengan prinsip *the right man in the right place* (Pegawai yang benar berada pada tempat yang sesuai) dan *the right man in the right job* (Pegawai yang benar dengan pekerjaan yang sesuai). Hal ini dapat dilakukan oleh Badan Kepegawaiaan Daerah karena dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaiaan Daerah memmiliki kriteria yang telah tercantum pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999.

Daftar Pustaka

Cahyani, Ati. 2005. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2.* Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE

Miles, Mattew B dan Huberman, A Michael. 2007. *Analisis Data Kualitatif ahli bahasa Tjetjep, rohindi,Rohendi.* Jakarta: Universitas Indonesia Press

Moleong, Lexy J. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Musanef. 2000. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Haji Masagung

Nainggolan.1987. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil. p.t.pertja.
Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
Pangabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CV Andi Offsite
Samsudin, Sadali, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV. Pustaka Setia
Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
Sugiyono, 2008. Metode Penelitian kuantitatife, Kualitatife, dan R & D. Bandung: ALFABETA.
Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : PT. Alfabeta.
Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana
Tangkilasan, Nogi S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi Publik*. Yogyakarta: Lukman Office
Thoha, Miftah. 2001. *Pembinaan Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
Widjaja, A.W. 2000. *Administrasi kepegawaian*. Jakarta: Raja Wali.
Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta

Dokumen-Dokumen

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
Peraturan Pemerintah Kabupaten Paser