

PERILAKU PEGAWAI TATA USAHA DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) 1 BOTUMOITO KECAMATAN BOTUMOITO KABUPATEN BOALEMO

Maryam D. Poma
STIA Bina Taruna Gorontalo
maryamdroma@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang perilaku tenaga administrasi di sekolah menengah pertama (SMP) 1 Botumoito, Kabupaten Botumoito, Kabupaten Boalemo. Jenis metode penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan sejumlah informan. Pengumpulan data tambahan dilakukan melalui observasi dan dokumentasi dengan mencatat data yang terkait dengan masalah penelitian.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penelitian tentang perilaku karyawan dalam pelaksanaan tugas melalui pengembangan kepribadian, tidak optimal diarahkan pada pembinaan untuk meningkatkan perilaku karyawan yang dikombinasikan dengan motif (dorongan) untuk melaksanakan tugas, tidak diarahkan pada pembinaan yang optimal untuk meningkatkan daya tanggap karyawan terhadap sesuatu yang dilihat atau didengar dengan menggunakan indera, namun secara optimal diarahkan pada pelatihan untuk meningkatkan moral dan semangat karyawan dalam melakukan tugas-tugas melalui pemenuhan kesejahteraan karyawan. Pedoman yang tidak optimal tentang perilaku karyawan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan organisasi, karena berbagai masalah personalia kurang mendapat perhatian dari pimpinan organisasi. Masalah utama, antara lain, belum terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan sebagai manusia, sehingga memengaruhi perilaku di tempat kerja. Masalah lain, tugas dan fungsi administrasi kepegawaian pembagian kerja tidak memiliki yang jelas dan mudah dipahami oleh semua karyawan sehingga karyawan dalam bekerja selalu menunggu pesanan

Disarankan perlunya kepemimpinan organisasi memberikan pembinaan yang lebih fokus pada peningkatan keterampilan karyawan berdasarkan motif atau paksaan yang selalu bersemangat untuk melaksanakan tugas, memberikan panduan yang lebih bertarget pada peningkatan daya tanggap karyawan yang mengerjakan masalah, dan memberikan bimbingan yang lebih banyak tentang meningkatkan semangat dan semangat karyawan dalam melakukan tugas sehubungan dengan peningkatan kesejahteraan.

Kata kunci: Perilaku, Pelaksanaan, Tugas, Administrasi, Sekolah

PENDAHULUAN

Organisasi yang efektif adalah organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan atau sasaran. Keberhasilan tersebut tidak muncul begitu saja tanpa peran dan kehadiran manusia yang

menggerakkannya. Dukungan perlengkapan dan peralatan yang digunakan organisasi dalam mencapai keberhasilannya, tidak ada artinya tanpa kehadiran dan peran sumber daya manusianya. Dalam arti, keberhasilan

organisasi dalam mencapai tujuannya, sangat ditentukan oleh peran dan fungsi sumber daya manusianya. Fungsi manusia dalam organisasi adalah sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia meskipun alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam organisasi dipandang hal yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Organisasi manapun harus menyadari sepenuhnya bahwa unsur manusia dalam organisasi dapat memberi keunggulan bersaing. Manusia sebagai unsur penting sumber daya organisasi, dengan demikian menjadi fakto dominan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Dalam arti, sumber daya manusia berkaitan dengan berbagai aktivitas organisasi baik yang bersifat teknis administratif maupun teknis fungsional. Aktivitas organisasi yang bersifat administratif umumnya berkaitan dengan kegiatan pelayanan mulai dari penerimaan informasi dalam bentuk warkat/surat, pencatatan, pendistribusian, pengolahan, pengiriman dan pengarsipan. Sedang yang berkaitan dengan kegiatan fungsional, yaitu menyangkut

operasional baik di dalam maupun di luar organisasi.

Demikian pula halnya dengan organisasi pendidikan, kegiatan yang bersifat teknis administratif yaitu yang berkaitan dengan aktivitas ketatausahaan. Sedang kegiatan yang bersifat teknis fungsional organisasi pendidikan yaitu, menyangkut mempersiapkan perencanaan penyelenggaraan proses belajar-mengajar, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi dan pengawasan. Adapun kegiatan di luar organisasi yaitu, mengajak masyarakat untuk berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan memberikan dukungan dalam bentuk sarana dan prasarana.

Begitu luasnya cakupan kegiatan organisasi, sehingga setiap kajian difokuskan pada salah satu aktivitas organisasi baik, yang bersifat teknis administratif yaitu berkaitan dengan ketatausahaan, maupun yang bersifat fungsional. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada teknis administrasi. Alasannya, selama ini tugas ketatausahaan sering disalahartikan secara sempit yaitu hanya sebagai pelengkap mendukung tugas utama organisasi yang bersifat teknis fungsional. Pemahaman yang sempit itu memposisikan fungsi pegawai tata usaha menjadi tidak penting. Hal itu dapat dilihat dari kurangnya perhatian terhadap fungsi pegawai tata usaha, untuk memperoleh perlakuan yang sama. Seperti dalam memperoleh hak-hak sebagai anggota organisasi, termasuk dalam meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja di luar organisasi.

Permasalahan itulah yang membuat perilaku pegawai menjadi kurang terfokus pada pencapaian sasaran organisasi. Pada gilirannya keberhasilan organisasi menjadi tidak optimal. Sebagai suatu keseluruhan yang terbentuk dalam kerja sama kelompok, pegawai tata usaha merupakan salah satu sub sistem dalam sistem penyelenggaraan pendidikan. Berarti, penentu keberhasilan organisasi adalah kerja sama dari seluruh komponen anggota organisasi. Tidak ada satupun anggota organisasi yang diposisikan sebagai orang kesatu, kedua, dan ketiga atau yang lebih utama, dan lebih penting. Keseluruhan anggota organisasi sebagai manusia lebih utama sebagai faktor dominan penentu keberhasilan organisasi.

Demikian pula di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Botumoito, Kecamatan Botumoito, Kabupaten Boalemo, berdasarkan pengamatan pegawai tata usaha masih diposisikan pada tempat kedua. Hal itu dapat diamati dari perlakuan oleh pimpinan organisasi yang berbeda dengan guru. Akibatnya, pegawai tata usaha sering memunculkan perilaku negatif antara lain, uring-uringan jika diperintah pimpinan, kurang bersemangat, dan kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Kondisi demikian sudah tentu tidak bisa dibiarkan terus-menerus, karena akan merugikan organisasi itu sendiri, dan produktivitasnya menurun. Akibat lainnya, sering mencari-cari alasan untuk tidak masuk kerja dan berbagai bentuk perilaku yang pada dasarnya menunjukkan ketidakpuasannya atas

perlakuan yang diberikan oleh organisasi kepadanya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pegawai tata usaha adalah bagian dari proses kerjasama organisasi Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Botumoito, yang disatukan dalam suatu koordinasi secara menyeluruh. Dalam arti, bentuk kerjasama kelompok manusia dalam ikatan struktur organisasi sebagai sistem di dalamnya terdiri dari sub-sub sistem seperti pegawai, guru, dan siswa yang secara keseluruhan mewujudkan tercapai tujuan organisasi.

Dengan diperhatikannya aspek perilaku manusia akan menciptakan kepuasan kerja dan diharapkan dengan munculnya kepuasan kerja dapat tercipta semangat kerja. Semangat kerja ditunjukkan dengan adanya suatu sikap kepuasan dengan keinginan yang terus-menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan kelompok atau organisasi. Banyak cara yang dilakukan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai, salah satunya adalah pemberian insentif di luar gaji/honor. Insentif sebagai daya rangsang yang harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan pemerataan fungsi masing-masing dalam organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut, penulis melakukan penelitian ilmiah untuk memperoleh gambaran obyektif tentang perilaku pegawai tata usaha dalam pelaksanaan tugas di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Botumoito, Kecamatan Botumoito, Kabupaten Boalemo.

PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian maka rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana perilaku pegawai tata usaha dalam pelaksanaan tugas di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Botumoito, Kecamatan Botumoito, Kabupaten Boalemo?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian ini untuk memperoleh gambaran tentang perilaku pegawai tata usaha dalam pelaksanaan tugas di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Botumoito, Kecamatan Botumoito, Kabupaten Boalemo.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua sisi yaitu dari sisi teoritis dan sisi praktis, sebagai berikut.

Manfaat dari segi teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi berharga dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang administrasi, dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang berminat dalam mengkaji masalah yang sama.

Manfaat dari segi praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi guna meningkatkan kinerja pegawai tata usaha, khususnya di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Botumoito.

METODE PENELITIAN

Desain Jenis penelitian yang di gunakan untuk mengkaji masalah efektivitas pelaksanaan fungsi pegawai tata usaha Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Botumoito, yaitu jenis deskriptif kualitatif. Menurut Nazir (2009:63), jenis deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki, tanpa menghubungkan dengan variabel lain, dan tidak menguji hipotesa.

Penelitian kualitatif, menurut Bogdan dan Taylor (Moleong, 2000:3), sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dari perilaku yang diamati. Sejalan dengan pengertian di atas, Kirk dan Miller (Moleong, 2000:3), mendefenisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif, yaitu data primer selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Lofland dan Lofland dalam Moleong, 2005:157).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembinaan Kepribadian

Berdasarkan pengamatan, tidak semua pegawai Tata Usaha menaati

aturan sekolah, seperti misalnya terlambat masuk kerja, dan cepat pulang. Berbagai alasan yang dikemukakan, pada umumnya hanya berkaitan dengan kepentingan pribadi seperti misalnya kurang sehat, tidak ada yang dikerjakan di sekolah, dan ada urusan penting lainnya sehingga lambat masuk kerja dan cepat pulang. Pimpinan organisasi dalam hal ini Kepala Sekolah, harus memahami sifat-sifat manusia yang menjadi bawahannya. Hal itu penting mengingat, manusia memiliki berbagai keragaman sifat yang diaktualisasikan dalam bentuk perilaku. Jika sifat itu baik, maka jelas aktualisasi perilakunya juga baik, sebaliknya jika sifat itu buruk, maka aktualisasi perilakunya juga buruk. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus selalu memberikan pembinaan secara berkelanjutan agar bawahannya memiliki kecakapan yang membuat dirinya memahami tentang pentingnya keteraturan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan pengamatan, belum adanya penanaman nilai-nilai kemanusiaan dalam berinteraksi antara anggota organisasi, kecenderungannya justru semakin individualis. Untuk mencapai tujuan organisasi, hal yang dikedepankan adalah kebersamaan dan keakraban. Melalui kebersamaan dan keakraban, akan tercipta kerjasama yang baik sehingga dengan demikian akan membentuk kepribadian yang peduli terhadap lingkungan organisasi.

Tugas pegawai Tata Usaha umumnya membantu kegiatan proses belajar mengajar, urusan kesiswaan, kepegawaian, peralatan sekolah, urusan infrastruktur sekolah, keuangan, dan hubungan dengan masyarakat. Dalam

melaksanakan tugas tersebut, pegawai Tata Usaha belum melihat apa yang mereka kerjakan adalah suatu bentuk kelompok yang bekerja sama mencapai suatu tujuan yaitu, mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu melanjutkan generasi pembangunan.

Pembinaan Persepsi

Pembinaan persepsi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu, pembinaan yang diarahkan untuk meningkatkan daya tanggap para pegawai terhadap sesuatu yang dilihat atau didengar dengan menggunakan pancaindra. Kemampuan pegawai dalam menanggapi permasalahan tugas yang dihadapinya, tergantung pada kemampuan, ketrampilan dan pengalaman yang dimilikinya. Sebagai contoh, persepsi pegawai tentang penerapan disiplin kerja yang lebih menekankan pada kehadiran pada setiap jam kerja. Bagi pegawai yang memiliki kemampuan maksimal, persepsinya terhadap disiplin adalah bagaimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Sebaliknya, apabila pegawai tidak memiliki kemampuan yang memadai, maka penerapan disiplin kerja dianggap sebagai hal yang mengekang kebebasan dirinya.

Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Botumoito, Kecamatan Botumoito, Kabupaten Boalemo, sebagai aparat pemerintah adalah birokrasi publik yang bekerja atas dasar wewenang yang sudah ditentukan dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang bersifat rutin yang ditetapkan sebagai tugas-tugas resmi. Tugas-tugas itu relatif stabil, artinya

tidak mengalami perubahan-perubahan yang berarti dan wewenang untuk melaksanakan itu sepenuhnya terikat pada aturan yang berlaku. Dalam arti, ada keteraturan baik dalam mekanisme maupun prosedur, cara-cara yang sudah baku untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan tugas-tugas hanya oleh pegawai-pegawai yang memenuhi kualifikasi menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan pengamatan, pernyataan informan tersebut menunjukkan persepsi pegawai terhadap tugas yang menjadi tanggungjawabnya dianggap negatif. Karena dalam organisasi, segala sesuatunya harus diawali dengan perencanaan. Tidak adanya perencanaan yang baik membuat ketidaksiapan pegawai tata usaha melayani kepentingan guru atas permintaan fasilitas kerja berupa alat tulis menulis sehingga menimbulkan persepsi negatif.

Pembinaan Motivasi

Berdasarkan pengamatan, pembinaan motivasi bagi pegawai tata usaha melalui program kerja belum terarah. Dalam arti, pegawai belum memahami program kerja yang bagaimana yang dimaksud itu. Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Botumoito, Kecamatan Botumoito, belum ada disusun program kerja bagi pegawai. Sedang program kerja sekolah hanya menyangkut proses belajar mengajar yang disusun sendiri oleh masing-masing guru.

Berdasarkan uraian di atas, perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugas di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Botumoito, belum

menghasilkan kinerja yang baik karena dalam interaksinya belum dilandasi kepribadian, persepsi, motivasi yang dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Hambatan yang dihadapi dalam pembinaan pegawai antara lain, belum adanya kebijakan khusus bagi pegawai tata usaha untuk memberikan tambahan penghasilan seperti halnya guru. Sebagai manusia, pegawai memiliki kebutuhan dasar berupa sandang, pangan, papan, kebutuhan harga diri, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial untuk dapat berinteraksi dengan lingkungan. Kebutuhan-kebutuhan itu sudah tentu tidak bisa diabaikan, walaupun pemenuhannya berbeda satu dengan lainnya. Seperti misalnya kebutuhan sandang (pakaian), sudah tentu tidak setiap bulan harus terpenuhi. Demikian pula kebutuhan pangan, papan dan lain-lain jika tidak terpenuhi secara memadai akan mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja. Masalah pemenuhan kebutuhan inilah merupakan hal utama untuk membentuk perilaku pegawai sehingga dapat berkinerja atau memperoleh hasil kerja yang baik. Keterbatasan kemampuan pimpinan mempengaruhi bawahannya agar dapat berperilaku sesuai nilai-nilai dan norma-norma organisasi atas kesadaran sendiri (bukan terpaksa) bekerja dengan bersemangat guna mencapai tujuan bersama.

SIMPULAN

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan pembahasan di atas, simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian tentang perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugas melalui pembinaan kepribadian, belum optimal diarahkan pada pembinaan untuk meningkatkan kecakapan pegawai yang dikombinasikan dengan motif (dorongan) untuk melaksanakan tugas.

Penelitian tentang perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugas melalui pembinaan persepsi, belum optimal diarahkan pada pembinaan untuk meningkatkan daya tanggap para pegawai terhadap sesuatu yang dilihat atau didengar dengan menggunakan pancaindra.

Penelitian tentang perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugas melalui pembinaan motivasi, belum optimal diarahkan pada pembinaan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai dalam melaksanakan tugas melalui pemenuhan kebutuhan kesejahteraan pegawai.

Belum optimalnya pembinaan terhadap perilaku pegawai sesuai dengan keinginan dan kebutuhan organisasi, disebabkan berbagai permasalahan pegawai yang kurang mendapatkan perhatian dari pimpinan organisasi. Permasalahan utama, antara lain belum terpenuhinya secara memadai kebutuhan dasar pegawai sebagai manusia, sehingga mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Permasalahan lain, tugas dan fungsi pegawai tata usaha belum memiliki pembagian kerja yang jelas dan mudah dipahami oleh setiap pegawai sehingga pegawai dalam bekerja selalu menunggu perintah.

SARAN

Untuk menunjang perilaku pegawai yang sesuai dengan nilai dan norma organisasi, disarankan sebagai berikut:

Perlunya pimpinan organisasi memberikan pembinaan yang lebih terarah pada peningkatan kecakapan pegawai yang dilandasi motif atau dorongan untuk selalu bersemangat melaksanakan tugas.

Perlunya pimpinan organisasi memberikan pembinaan yang lebih terarah pada peningkatan daya tanggap para pegawai terhadap permasalahan kerja.

Perlunya pimpinan organisasi memberikan pembinaan yang lebih terarah pada peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dengan memperhatikan peningkatan kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi pertama. Cet. Pertama. Yogyakarta: BPFE (Fakultas ekonomi UGM)
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Kelima. Yogyakarta: Andi Offset
- Handayani, Soewarno. 2001. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi*

- dan Manajemen. Cet. Kesepuluh. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cet. Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Fisip Ul. Depok
- Islamy, M. Irfan. 2003. *Dasar-Dasar Administrasi Publik dan Manajemen Publik*. Malang: Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Brawijaya
- Moleong, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet. Kedua. Bandung: PT. Remadja Rosdakarya
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Cet. Keenam. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Partanto, Pius A., dan Al Barry, M. Dahlan. 2008. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola
- Purwoko, Bambang. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Materi Diklatpim Tk.II Badan Diklat Provinsi Jawa Timur. Yogyakarta: Program S2 Politik Lokal dan Otonomi Daerah UGM
- Prawirosentono, Suyadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Kebijakan Kinerja Karyawan-Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Terjemahan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Ruky, Achmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*. Bagian Kedua, *Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sukarna. 2000. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Cetakan II. Bandung: Mandar Maju
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Matheus S., Hiskia Charles, 2004. *Strategi dan Struktur Birokrasi Menuju Good Governance, dalam Sulistiyani & Keban (editor), Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Cet. Kelima. Yogyakarta: BPFE
- Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.