

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM PEMBENTUKAN BUDAYA KERJA DI KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN KUTAI TIMUR

Bayu Aprianto¹

¹Mahasiswa Magister Administrasi Publik FISIP Unmul
Alamat Korespondensi : bayu.aprianto1985@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the leadership role of the head of the department in shaping the work culture in the Office of the Community and Village Empowerment Office of East Kutai Regency. The results showed that the role of the East Kutai Regency Community and Village Empowerment Agency's role was interpersonal and informational going well. In the role of decision making goes poor.

Keywords: Leadership, Work Culture

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala dinas dalam pembentukan budaya kerja di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kutai Timur perannya bersifat interpersonal dan informasional berjalan baik. Dalam peran pengambilan keputusan berjalan kurang baik.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena sumber daya manusia adalah perencana, pelaku dan penentu dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Suatu organisasi akan lebih cepat mencapai suatu keberhasilan apabila sumber daya manusia, yang dalam hal ini adalah pegawai di tempatkan pada bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang di milikinya. Namun demikian ketepatan suatu organisasi untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya saja belum cukup dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi, perlu juga diperhatikan kondisi lingkungan organisasi serta budaya kerja yang berkembang pada organisasi tersebut.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang

pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.

Melihat kecenderungan yang terjadi pada krisis kepemimpinan ini juga maka sewajibnya pemimpin menjalankan perannya dengan baik, sehingga perannya tersebut bisa meningkatkan kinerja bawahannya. Krisis kepemimpinan ini disebabkan karena tidak efektifnya pemimpin menjalankan perannya sebagai pemimpin. Pemimpin zaman sekarang harus belajar menerima inisiatif dan tidak egois, harus mempunyai pengetahuan mutakhir dan pemahamannya mengenai berbagai soal yang menyangkut kepentingan orang-orang yang dipimpin. Mau mendengarkan masukan dari bawahan. Juga pemimpin itu harus memiliki kredibilitas dan integritas, dapat bertahan, serta melanjutkan misi kepemimpinannya. Kalau tidak, pemimpin itu hanya akan menjadi suatu karikatur yang akan menjadi cermin atau bahan tertawaan dalam kurun sejarah di kelak di kemudian hari.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh peran pemimpin di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kutai Timur

Kerangka Konsep dan Teori *Organisasi dan Keperilakuan*

Istilah organisasi berasal dari bahasa Inggris, *organization*. Syamsi (1994:13) menyatakan bahwa organisasi dapat diartikan dua macam, yaitu: (1) Dalam arti statis, organisasi sebagai wadah kerja sama sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu; (2) Dalam arti dinamis, organisasi sebagai suatu sistem atau kegiatan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Robbins dalam Ndraha (2011:235), organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi menurut Handyaningrat (1985:42) adalah wadah (wahana) kegiatan daripada orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan tersebut, setiap orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya.

Perilaku manusia merupakan hasil daripada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Dengan kata lain, perilaku merupakan

respon/reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Respon ini dapat bersifat pasif (tanpa tindakan : berpikir, berpendapat, bersikap) maupun aktif (melakukan tindakan). Sesuai dengan batasan ini, perilaku kesehatan dapat di rumuskan sebagai bentuk pengalaman dan interaksi individu dengan lingkungannya, khususnya yang menyangkut pengetahuan dan sikap tentang kesehatan. Perilaku aktif dapat dilihat, sedangkan perilaku pasif tidak tampak, seperti pengetahuan, persepsi, atau motivasi. Beberapa ahli membedakan bentuk-bentuk perilaku ke dalam tiga domain yaitu pengetahuan, sikap, dan tindakan atau sering kita dengar dengan istilah *knowledge, attitude, practice* (Sarwono, 2004:54).

Menurut Stephen Robins (2007;9), perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki keefektifan organisasi. Perilaku organisasi mempelajari tiga pendekatan perilaku yakni perorangan, kelompok dan struktur. Dari pernyataan di atas, perilaku organisasi dapat didefinisikan sebagai studi mengenai apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku yang mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Perilaku Organisasi, sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu atau kelompok yang terdapat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu – sebagaimana telah disinggung diatas – pengkajian masalah perilaku organisasi jelas akan meliputi atau menyangkut pembahasan mengenai perilaku individu atau kelompok. Dengan demikian dapat dilihat bahwa ruang lingkup kajian ilmu perilaku organisasi hanya terbatas pada dimensi internal dari suatu organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi Menurut Para Ahli- Kata budaya (Culture) sebagai suatu konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu Antropologi ; yang oleh Killman, et. Al (dalam Nimran, 2004:134) diartikan sebagai falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat.

Kini konsep tersebut telah pula mendapat tempat dalam perkembangan ilmu perilaku organisasi, dan menjadi bahasan yang penting dalam literatur ilmiah dikedua bidang itu dengan memakai istilah budaya organisasi

Menurut Robbins (1999 : 282) semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka seperti, bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya.

Menurut Taliziduhu Ndraha (2003:81), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan

dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Berdasarkan dua unsur menurut Taliziduhu Ndraha tersebut menurut peneliti pada hakekatnya budaya kerja merupakan bentuk atau cara individu maupun kelompok dalam mengaktualisasikan diri. Dimana bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut dan dapat menjadi motivasi untuk menghasilkan kinerja atau karya yang bermutu. Hal tersebut dapat terlihat dari bagaimana sikap kita terhadap pekerjaan maupun perilaku kita pada waktu bekerja.

Kepemimpinan

Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang; oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "pemimpin".

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan pada diri seorang pemimpin ialah yang membuat suatu perencanaan, menentukan strategi yang tepat, serta membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang atau tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengambil langkah-langkah atau tindakan menuju suatu sasaran bersama. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

1. Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan - khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan. (Kartini Kartono, 1994 : 181).

Peran

Scott et al. (Kanfer, 1987:197) menyebutkan lima aspek penting dari peran, yaitu: Peran itu bersifat impersonal: posisi peran itu sendiri akan menentukan harapannya, bukan individunya.

1. Peran itu berkaitan dengan perilaku kerja (*task behavior*) – yaitu, perilaku yang diharapkan dalam suatu pekerjaan tertentu.
2. Peran itu sulit dikendalikan – (*role clarity dan role ambiguity*)
3. Peran itu dapat dipelajari dengan cepat dan dapat menghasilkan beberapa perubahan perilaku utama.
4. Peran dan pekerjaan (*jobs*) itu tidaklah sama – seseorang yang melakukan satu pekerjaan bisa saja memainkan beberapa peran.

Selanjutnya makna Peran menurut Suhardono (dalam Sitorus, 2006:136) adalah perilaku yang diharapkan seseorang agar dapat mempengaruhi suatu keadaan tertentu berdasarkan status dan fungsi yang dimilikinya dan seseorang dikatakan menjalankan peran apabila telah menjalankan hak dan kewajiban yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari status yang disandangnya.

Secara etimologis menurut Kamus Bahasa Indonesia Peran dapat diartikan sebagai tingkat yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Peran dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa peran adalah seperangkat aktivitas atau kegiatan seseorang atau individu yang melaksanakan fungsinya dalam kehidupan organisasi atau masyarakat. Peran merupakan wujud dari pelaksanaan hak dan kewajiban baik didalam kehidupan organisasi maupun didalam kehidupan masyarakat.

Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis deskriptif kualitatif, bahwa penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya, sehingga bersifat sekedar untuk mengungkap fakta (*fact finding*). Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif dari Miles, Huberman dan Saldana (2014). Analisis data dilakukan secara interaktif melalui komponen-komponen kegiatan yaitu kondesasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan yang berlangsung terus menerus sampai tuntas, hingga datanya penuh.

Hasil dan Pembahasan

Peran yang bersifat interpersonal

Berdasarkan hasil peneliian yang penulis lakukan dijelaskan bahwa peran pemimpin dalam pembentukan budaya kerja dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya

adalah salah satu tugas pimpinan. Peran pemimpin yang bersifat interpersonal adalah hal-hal yang sering dilakukan oleh pimpinan. Mengikuti setiap upacara penting misalnya, menghadiri undangan yang diundang, hadir pada saat rapat, dan hal itu sebenarnya bisa dibilang dari hal-hal yang kecil. Seorang pemimpin juga dituntut untuk melaksanakan tugas-tugas yang melibatkan semua pegawai yang ada di dalam dan diluar organisasi. Seperti yang diketahui pada proses penelitian Kepala Dinas masih jarang untuk mengikuti kegiatan apel pagi, bahkan untuk pelaksanaannya sehari-hari sering dilakukan oleh Sekretaris maupun kepala bidang.

Perubahan budaya kerja yang terjadi jelas terasa hal ini tidak lain setelah beberapa waktu sebelumnya Dinas Pemberdayaan masyarakat mengalami transisi perubahan kepemimpinan akibat dari pergantian Kepala Dinas. Hal ini tentunya sungguh berpengaruh karena pemimpin yang sebelumnya kurang lebih tujuh tahun memimpin kantor, sehingga perubahan tindakan dan aturan yang ada jelas jauh berbeda. Latar belakang Kepala Dinas yang baru juga sungguh berbesa, sebelumnya Kepala Dinas saat ini adalah merupakan seorang Camat, selanjutnya naik jabatan menjadi kepala Dinas sehingga aturan dan kebiasaan yang biasa terjadi juga sungguh berbeda. Pelaksanaan kegiatan yang lebih banyak dan penggunaan keuangan yang jauh berbeda menimbulkan kehati-hatian kepala dinas dalam mengatur pegawainnya. Namun kebiasaan pegawai yang sudah melaksanakan kegiatan merasa terganggu dengan tindakan ini, sebab mereka beranggapan pelaksanaan kegiatan yang ada merupakan kebiasaan rutin yang mereka lakukan sehingga terlalu ribet apabila harus lama hanya karena Pemimpin harus belajar untuk memahaminya dulu. Terlepas dari permasalahan yang terdapat kini Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa lebih menjadi sorotan dan peran serta pimpinan yang dalam ha ini Kepala Dinas sudah berjalan dengan baik dan pegawai sudah mulai memahami atas apa yang telah diterapkan oleh Kepala Dinas.

Peran yang bersifat informasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin bertugas memantau arus informasi yang terjadi dari mana dan apa saja yang masuk ke dalam organisasi. Informasi yang diperoleh seorang pemimpin selain berguna dalam fungsi kepemimpinannya juga harus disalurkan kepada pihak lain dalam organisasi tersebut. Informasi yang disalurkan haruslah tepat, dan akurat. Pemimpin juga seharusnya sering memonitor terutama apabila anak buahnya tidak bisa menyampaikan informasi dengan baik, apa lagi informasi tersebut disampaikan kepada berbagai pihak di luar organisasi, terutama yang menyangkut informasi tentang rencana kerja, kebijaksanaan, tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh organisasi.

Sebagai pemantau arus informasi, pemimpin berupaya untuk menjamin bahwa informasi yang diterima segera sampai kepada satuan kerja yang memerlukannya sebaliknya arus informasi keluar berjalan lancar dalam arti diterima oleh pihak luar yang memerlukannya dalam waktu yang sesingkat

mungkin. Selaku penerima informasi, pemimpin memperoleh berbagai jenis informasi dari berbagai sumber, baik secara internal dari berbagai komponen atau disatuan kerja yang terdapat dalam organisasi maupun secara eksternal, yaitu berbagai sumber yang dianggap memiliki informasi yang diperlukan oleh pemimpin dalam menjalankan semua jenis peranan, fungsi, dan kegiatannya. Bahkan tidak mustahil bahwa ada pihak-pihak tertentu, didalam dan diluar organisasi, yang menyampaikan informasi kepada pemimpin karena pihak-pihak tersebut menduga bahwa pemimpin membutuhkan informasi tersebut. Dengan demikian, makin mudah akses kepada berbagai sarana penanganan informasi, seperti misalnya karena makin meluasnya penggunaan *personal computer* dan *Notebook* yang terdapat dalam seluruh jajaran organisasi masalah yang sering dihadapi oleh pemimpin dalam hal informasi ini ialah kecenderungan pemimpin menerima terlalu banyak informasi, termasuk informasi yang mungkin tidak diperlukannya dalam menjalankan peran manajerialnya. Berdasarkan ungkapan yang disampaikan oleh Pak Mulyadi selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Peran mengambil keputusan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin. Sehingga jika seorang pemimpin tidak mampu membuat keputusan, seharusnya dia tidak dapat menjadi pemimpin.

Di lain hal, pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. Oleh sebab itu, untuk mengetahui baik tidaknya keputusan yang diambil bukan hanya dinilai dari konsekwensi yang ditimbulkannya. Melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya.

Kesimpulan dan Saran

Peran Kepemimpinan Kepala Dinas di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kutai Timur senantiasa melakukan perannya sebagai peran yang bersifat interpersonal, informasional dan pengambilan keputusan dalam dalam Pembentukan Budaya Kerja Dinas di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kutai Timur penulis jelaskan di bawah ini :

- a. Peran Kepemimpinan dalam peran yang bersifat interpersonal secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan dorongan terhadap anggotanya supaya pegawainya dapat mengetahui dari apa yang telah di berikan oleh Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kutai Timur guna untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kutai Timur, yang dilakukan Pemimpin dalam mengambil kebijakan

kepada pegawainya yaitu selalu memonitoring kegiatan baik secara langsung maupun melalui CCTV.

- b. Peran Kepemimpinan Kepala Dinas dalam menjalankan peran yang bersifat informasional yaitu memberikan bantuan informasi secara terus-menerus serta mampu memfasilitasi untuk kelancaran kegiatan-kegiatan guna mempercepat suatu proses untuk mencapai output tertentu. Selain itu Pemimpin sebagai fasilitator jika tim ada kesulitan komunikasi maka Pemimpin sebagai leader akan turun langsung ke bagian-bagian yang terkait.
- c. Peran Kepemimpinan Kepala Dinas dalam menjalankan peran pengambilan keputusan berjalan kurang baik berdasarkan menanyakan pendapat kepada pejabat struktural maupun pegawai, Kepala Dinas masih terkesan lama dalam memberikan kebijakan tentang arah kegiatan, sehingga kontribusi dalam pengambilan keputusan itu masih kurang. Selaku Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kutai Timur yang di lakukan dengan menekankan unsur kehati-hatian dalam menjalankan kegiatan baik dalam pelaksanaan maupun pemahaman aturan yang berlaku oleh pegawai.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang diambil diatas, maka saran yang peneliti berikan dalam penelitian ini adalah:

Peran Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kutai Timur dalam membentuk budaya kerja masih ada saja anggota-anggota di dalam organisasi tersebut yang tidak disiplin seperti tidak tepat turun kantor, dan maka ada salah satu dari pegawai yang ada di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kutai Timur tidak turun kantor selama beberapa hari dan juga tidak melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka selaku Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kutai Timur harus segera menanganinya. Saran dari penulis yaitu bagi pegawai yang tidak menjalankan suatu pekerjaannya dengan baik atau tidak mematuhi peraturan yang ada sebagaimana mestinya, maka selaku Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kutai Timur harus segera menindak lanjuti dengan memberikan sanksi seperti sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat sesuai dengan pelanggarannya.

Di dalam faktor penghambat peran Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kutai Timur dalam membentuk budaya kerja memang harus mengutamakan komunikasi, karena komunikasi sudah terjain dengan baik maka semua pekerjaan akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang ingin di capai. Saran dari saya yaitu tidak hanya pegawai saja tapi Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kutai Timur selaku pemimpin harus memperbaiki komunikasi yang baik, karena komunikasi merupakan faktor yang mendukung terbentuknya budaya kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen SDM Masa Kini*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*. PT. Gunung Agung: Jakarta.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*. Edition 3. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi. UI-Press: Jakarta.
- Moleong, Lexy. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Karya: Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jilid 1-2. Rineka Cipta: Jakarta.
- Nugroho, Riant. 2003. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.