



Efektivitas Kerja Sekretariat Umum Polisi Daerah Aceh dalam Pelaksanaan Tugas Kesekretariatan

Tri Utami Sulistyowati¹, Badruzzaman²

¹Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia,

²Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia, email: badruzzaman@unida-aceh.ac.id

Corresponding author: Badruzzaman²

Abstract: *The effectiveness of the work of the General Secretariat is closely related to the characteristics of the organization. Organizational characteristics are expected to improve organizational structure so that it is better, so that the wheels of the organization can run well too. Empirically effective work has not been able to improve the organizational structure of the Aceh Regional Police General Secretariat, so that it can hamper the completion of tasks properly. while the hope through the leadership of the institution, can formulate a task strategy in accordance with the characteristics of the organization and the environment. based on Problem Formulation 1) How are the characteristics of the organization in increasing work effectiveness at the staff of the Aceh Regional Police Secretariat, 2) How are the characteristics of the environment in increasing work effectiveness at the staff of the Aceh Regional Police Secretariat. As for research Objectives 1) To find out and analyze the characteristics of the organization in improving work effectiveness on the staff of the Aceh Regional Police Secretariat. 2) To find out and analyze the characteristics of the environment in increasing work effectiveness at the staff of the Aceh Regional Police Secretariat. In an effort to obtain field data using qualitative methodology using a descriptive qualitative approach (descriptive qualitative research) and data collection techniques and / or knife analysis through observation, interviews and document analysis as well as obtaining field data by utilizing research informants conducted through purposive sampling. The results of the study, in building the effectiveness of the work of the Aceh Regional Police General Secretariat at the level of carrying out the duties carried out by state police personnel relating to the characteristics of workers do not pay attention to the age level of workers, even though the age of unproductive workers can interfere with the completion of an organization's tasks. technological system in running the organization's wheels, so that it can hamper public services. Furthermore, organizational characteristics have also not been able to improve job specialization.*

Keywords: *Effectiveness, Secretariat Work, Aceh Regional Police*

Abstrak: Efektivitas Kerja Sekretariat Umum berkaitan erat dengan karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi diharapkan mampu memperbaiki struktur organisasi agar lebih baik, sehingga roda organisasi dapat berjalan dengan baik pula. Secara empirik efektif kerja belum mampu memperbaiki struktur organisasi Sekretariat Umum Polda Aceh, sehingga dapat menghambat penyelesaian tugas dengan baik. Sedangkan harapan melalui pimpinan lembaga, dapat menyusun strategi tugas sesuai dengan karakteristik organisasi dan lingkungan. berdasarkan Rumusan Masalah 1) Bagaimana karakteristik organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Polisi Daerah Aceh, 2) Bagaimana karakteristik lingkungan dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Polisi Daerah Aceh. adapun Tujuan penelitian 1) Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Polisi Daerah Aceh. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik lingkungan dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Polisi Daerah Aceh. Dalam upaya memperoleh data lapangan menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan deskriptif kualitatif (descriptive qualitative research) dan teknik pengumpulan data dan/atau pisau analisis melalui observasi, wawancara dan analisa dokumen sekaligus memperoleh data lapangan dengan memanfaatkan informan penelitian yang dilakukan melalui purposive sampling. Hasil penelitian, dalam membangun efektivitas kerja sekretariat Umum Polda Aceh dalam tataran pelaksanaan tugas yang dilaksanakan personil kepolisian negara berkaitan karakteristik pekerja belum memperhatikan tingkat usia pekerja, padahal usia pekerja yang tidak produktif dapat mengganggu penyelesaian tugas sebuah organisasi. Karakteristik organisasi juga belum mampu menerapkan system teknologi dalam menjalankan roda organisasi, sehingga dapat menghambat dalam pelayanan publik. Selanjutnya, karakteristik organisasi juga belum mampu memperbaiki spesialisasi pekerjaan.

Kata Kunci: Efektifitas, Kerja Sekretariat, Polda Aceh.

PENDAHULUAN

Secara horizontal banyak faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pada suatu organisasi yang mampu dijadikan sebagai salah satunya berupa kepemimpinan, tanggung jawab, kemampuan, kepribadian, serta sikap orang-orang yang berada didalam organisasi. Seirama dengan perkembangan organisasi maka dari setiap anggota suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri-sendiri ketika sudah bergabung dan menjadi anggota pada organisasi tersebut.

Membangun efektifitas kerja, Suatu pekerjaan tentunya menghendaki hasil yang optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut, suatu pekerjaan perlu dilaksanakan dengan efektif. Pekerjaan yang dilakukan dengan efektif tentunya akan sesuai dengan apa yang dituju, oleh karena itu efektivitas kerja diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki. Dalam Bahasa yang lain pengukuran dalam artian tercapainya sasaran dan/atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi, sehingga efektivitas sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari organisasi tanpa adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Dalam perkembangan efektifitas kerja sekretariat umum Kepolisian Daerah perlu dilakukan pemahaman kecerdasan emosional sebagai reaksi dari kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Hal ini sesuai sebagai reaksi tubuh dalam menanggapi kebiasaan organisasi, pertumbuhan organisasi dan kepekaan organisasi untuk dapat memotivasi diri sendiri dengan memungkinkan kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Di sisi lain bahwa individu yang mempunyai ketrampilan kecerdasan emosi yang lebih

produktif dan efektif dalam hal apapun akan menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga efektifitas yang dibangun dapat dikembangkan sebagai personil yang tangguh.

Efektivitas Kerja Sekretariat Umum berkaitan erat dengan karakteristik lingkungan kerja. Karakteristik lingkungan kerja diharapkan mampu membantu pimpinan dalam menyelesaikan tugas organisasi. Selanjutnya, karakteristik lingkungan kerja diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja personil, dalam menyikapi peningkatan motivasi kerja akan terlaksananya pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun bawahan merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi dan/atau institusi pemerintahan.

Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi Kepolisian Daerah sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan dan pencapaian efektivitas kerja yang dilakukan semaksimal mungkin. Efektivitas Kerja Sekretariat Umum berkaitan erat dengan karakteristik pekerja. Karakteristik pekerja diharapkan mampu meningkatkan kemampuan anggota organisasi. Peningkatan kemampuan anggota organisasi dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan secara rutin. Karakteristik pekerja juga diharapkan mampu memperbaiki prestasi kerja anggota organisasi. Perbaikan prestasi kerja anggota organisasi dapat dilakukan dengan cara memperbaiki insentif dan reward.

Selanjutnya karakteristik pekerja diharapkan mampu meningkatkan motivasi pekerja dalam mengelola organisasi agar menjadi lebih baik. Meningkatkan motivasi pekerja dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan. Di samping itu pula, karakteristik pekerja diharapkan dapat mempertimbangkan usia pekerja, karena usia pekerja akan mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugasnya. Kemudian, karakteristik pekerja diharapkan mampu menyesuaikan dengan pengalaman pekerja itu sendiri, karena pengalaman kerja akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Dengan demikian, permasalahan dalam peningkatan efektifitas kerja staf Sekretariat Umum belum berjalan dengan baik. Hal ini terjadi disebabkan masih melemahnya sarana dan prasarana yang dimiliki, sehingga dapat menghambat penyelesaian tugas anggota organisasi. Di sisi lain, minimnya sumber daya manusia juga turut menjadi masalah dalam mengelola organisasi Sekretariat Umum di kepolisian.

Berdasarkan hasil observasi awal dilokasi penelitian ditemukan fakta empirik bahwa efektivitas kerja Sekretariat Umum Polda Aceh berkaitan karakteristik organisasi belum mampu memperbaiki struktur organisasi Kepolisian Daerah Aceh. Sedangkan di sisi lain, karakteristik organisasi juga belum mampu menerapkan sistem kerja bekerja dengan teknologi dalam menjalankan roda organisasi, sehingga dapat menghambat dalam pelayanan publik.

Selanjutnya, karakteristik organisasi juga belum mampu memperbaiki spesialisasi pekerjaan. Hal ini terjadi akibat masih lemahnya anggota organisasi dalam bidang pendidikan dan pelatihan. Di sisi lain, karakteristik organisasi juga belum mampu membentuk perilaku pekerja untuk menjadi lebih baik. Kemudian, karakteristik organisasi juga belum mampu mengikuti proses dan aturan yang telah ditetapkan dalam aturan perundang-undangan yang berlaku.

Efektivitas kerja Sekretariat Umum Polda Aceh berkaitan karakteristik lingkungan kerja belum meningkatkan loyalitas bawahan kepada pimpinan, sehingga dapat menghambat penyelesaian tugas dengan baik. Di sisi lain, karakteristik lingkungan juga terlihat belum

terlihat kerjasama yang baik antar sesama karyawan sipil, sehingga dapat menghambat dalam penyelesaian tugas.

Kenyataan dilapangan yang didasari pada observasi peneliti dilapangan menunjukkan karakteristik organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Umum Polisi Daerah Aceh. Karakteristik organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Umum Polisi Daerah Aceh, menunjukkan bahwa 1) lemahnya pemanfaatan Struktur Organisasi dengan yang bersifat legal dalam aktifitas rutin diklasifikasi sebagai berikut, a) belum jelas jenjang hirarkhis dari Kompleksitas pekerjaan yang dibebaskan pada seseorang, sehingga b) belum terjadinya Formulasi pekerjaan yang dipetakan secara objektif dalam menyelesaikan suatu beban tugas, dengan demikian maka c) lemahnya Sentralisasi pekerjaan yang dipertanggungjawabkan kepada personil kepolisian daerah pada sekretariat umum, sehingga menjadikan 2) lemahnya Spesialisasi pekerjaan sebagai objek penyelesaian tugas melalui a) Penempatan karyawan sesuai dengan kepentingan pimpinan yang belum tentu mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan, b) semakin menumpuknya Beban kerja yang diberikan tapi sulit diselesaikan, dan c) Kondisi kerja kian melemah disebabkan lemahnya reward yang diberikan, sekaligus menjadikan pembinaan sebagai tombak keberhasilan berupa 1) Prilaku yang menjabarkan aktifitas melalui a) ketidak mampu yang Sigab bagi personil yang diberikan tugas maupun tanggungjawab kendatipun, b) membentuk karakteristik yang Humanis dan sekaligus menjadikan c) Akuntabel pekerjaan yang belum mampu menyelesaikan secara tepat sasaran.

Demikian pula perkembangan secara organisatoris Kepolisian Daerah Aceh dalam Karakteristik lingkungan dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Umum Polisi Daerah Aceh sesuai dengan Tabel 3.2 Karakteristik Lingkungan sebagaimana pendapat Thoha (2014: 35-57) menyebutkan Dimensi dan Indikator sebagai berikut, 1) lemahnya pola Pemimpin dalam membangun kebersamaan terutama penyelesaian tugas sebagai elemen dasar organisasi yang menjadikan sikap a) Rendah hati yang belum terbentuk dalam pelayanan, apalagi terhadap b) Jujur dan Berkeadilan belum terbentuk secara khusus dalam menangani berbagai fenomena, secara c) Transparan, sehingga mampu membenahi kondisi 1) Pegawai dengan menitik beratkan pada a) Kewenangan, yang dimiliki dapat dijadikan sebagai tolok ukur seseorang b) belum terjadinya eksese Tugas dan fungsi sebagai sasaran nyata pada sekretariat umum Kepolisian Daerah Aceh, sekaligus menjabarkan c) tanggungjawab dengan membuktikan bahwa segala sesuatu menjadikan berhasil bila 1) Sarana dan prasarana dengan menyiapkan diri melalui a) Penyediaan kebutuhan yang diperlukan oleh sekretariat umum Kepolisian Daerah Aceh, b) Pemeliharaan sarana maupun prasarana yang sudah dimiliki agar tetap menjamin keutuhan sesuai masanya dan c) Penggantian, bila sudah sampai waktunya sesuai dengan perintah pimpinan puncak.

Harapan yang diinginkan karakteristik organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Umum Polisi Daerah Aceh sesuai Tabel 3.1 Karakteristik Organisasi sebagaimana Thoha (2014: 35-57) dengan Dimensi dan Indikator sebagai berikut, menunjukkan bahwa 1) tersedianya Struktur Organisasi Kepolisian Daerah Aceh dengan klasifikasi a) adanya Kompleksitas pekerjaan yang harus dibagi habis sesuai beban tugas yang tersedia, b) tersedianya Formulasi pekerjaan yang dijabarkan dalam kegiatan program, agar memudahkan c) pengendalian Sentralisasi pekerjaan dilaksanakan sebagai pendukung pimpinan dalam kebijakan berikutnya, sehingga menjadikan 2) bentuk Spesialisasi pekerjaan sebagai objek penyelesaian tugas Kepolisian Daerah Aceh melalui a) tindakan Penempatan karyawan secara tepat orang, tepat waktu dan tepat sasaran, sehingga b) pemenuhan Beban kerja mampu diselesaikan secara bijaksana, dan c) tersedianya kebutuhan Kondisi kerja, sekaligus menjadikan pembinaan sebagai tombak keberhasilan melalui 3) Prilaku yang menjabarkan aktifitas pekerjaan sekretariat umum melalui a) tindakan Sigab dalam menyelesaikan pekerjaan baik bersifat rutin maupun dadakan, b) membangun kapasitas

Humanis guna mencegah ketegangan psikologis dan sekaligus c) mampu menjadikan diri secara Akuntabel dalam penyelesaian pekerjaan.

Demikian pula perkembangan secara organisatoris Kepolisian Daerah Aceh dalam Karakteristik lingkungan dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Umum Polisi Daerah Aceh sesuai dengan Tabel 3.2 Karakteristik Lingkungan sebagaimana pendapat Thoha (2014: 35-57) menyebutkan Dimensi dan Indikator sebagai berikut, 1) kearifan Pemimpin dijadikan momen terbaik dalam penyelesaian tugas agar menjadi a) mem bangun diri Rendah hati, b) memberlakukan sikap Jujur dan Berkeadilan dalam upaya membagi, sekaligus c) menciptakan Transparan, sehingga mampu membenahi kondisi yang bersifat fakum melalui 1) pembuinaan Pegawai yang menintik beratkan pada a) adanya Kewenangan yang diberikan dan dilaksanakan secara konsistgen, b) terciptanya Tugas dan fungsi sekaligus menjabrakan dalam kenyataan kegiatan personal c) tanggungjawab, dengan membuktikan bahwa segala sesuatu menjadikan berhasil bila 3) Sarana dan prasarana mencukupi kebutuhan kegiatan dengan a) adanya Penyediaan dana/uang, barang dan jasa dalam menangani kompleksitas pekerjaan, sehingga b) mudah melakukan Pemeliharaan alat yang sudah tersedia dan c) mampu melakukan Penggantian suku cadang secara kontinyu dan bertanggungjawab.

Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Polisi Daerah Aceh. Serta untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik lingkungan dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Polisi Daerah Aceh.

KAJIAN PUSTAKA

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan Siagian (2012: 24).

Dari perkembangan dunia kerja yang dipenuhi disatu sisi adanya tenaga aparaturnya yang melaksanakan aktifitas kerja disisi lain memiliki sarana dan prasarana kerja dalam pendistribusian pekerjaan secara normal agar tidak terjadi tumpang tindih. Menurut Thoha (2014: 57) mengemukakan bahwa organisasi merupakan kumpulan pegawai yang dapat berkeja sama untuk melaksanakan pendistribusian pekerjaan sesuai dengan tujuan.

Dalam pengembangan teori kepemimpinan sebagaimana menurut Gibson et al. (2013: 5) menyebutkan bahwa pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Ketika seorang individu berusaha mempengaruhi perilaku lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan bentuk paksaan, kita menggambarkan usaha ini sebagai kepemimpinan. Lebih spesifik lagi, dikatakan bahwa kepemimpinan sebagai “suatu interaksi antar anggota suatu kelompok. Pemimpin merupakan agen perubahan, perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok.

Menurut Samsudin (2012: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Menurut Sulistiyani (2013: 58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan menurut Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2014: 233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diridalam

kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Organisasi sebagai kesatuan sosial terdiri dari orang atau kelompok orang yang berinteraksi satu sama lain. Pandangan terhadap organisasi sangat tergantung pada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskannya. Beberapa pandangan mengenai organisasi tersebut dapat diuraikan seperti yang dikemukakan Thompson dalam Thoha (2014: 144) menyebutkan bahwa organisasi adalah *“an organization is a highly rationalized and impersonal integration of a large member of specialists cooperating to achieve some announced specific objective”* (Sebuah organisasi adalah integrasi yang sangat dirasionalisasi dan impersonal dari anggota besar spesialis bekerja sama untuk mencapai beberapa mengumumkan tujuan tertentu).

Dalam berbagai pendapat terhadap sumber daya manusia organisasi sering dibangun kebersamaan dalam bekerjasama guna dapat menyelesaikan pekerjaan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga sebagaimana menurut Raharjo (2013: 144) menyebutkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya”. Dan lebih lanjut mengenai aspek biologi, arti penting unsur fisik menjadi menonjol kembali. Dikemukakan antara lain, bahwa masukan gizi atau nutrisi yang berasal dari makanan, ikut menentukan mutu sumber daya manusia, misalnya mempengaruhi kecerdasan di samping keterampilan fisiknya.

Winda Ratnasari, (2018) Tesis, Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Negara Fakultas Sospol, Universitas Airlangga, Surabaya, Judul Tesis, Studi Deskriptif Tentang Efektifitas Program Layanan Go Sikap di Kepolisian Resort (Polres) Gresik, Harapan yang diinginkan Kepolisian Negara sebagai penegak hukum dan membina keamanan dan ketertiban masyarakat, sedangkan kenyataan sebagai fakta empirik menunjukkan dalam acuan kepolisian negara sesuai dengan undang-undang nomor 2 tahun 2002 Tentang kepolisian Negara dirumuskan atas 3 (tiga) katagori oleh polisi dirumuskan pertama sebagai penegak hukum, kedua pelindung dan pengayoman dan ketiga pembimbing masyarakat dalam pembinaan, namun ketiga dasar ini belum terlaksana secara cermat dan baik terbukti masih diskriminatif dalam penanganan perkara, belum terjaminnya pembenaran proses hukum yang dilakukan dan pembinaan yang dilakukan belum menitik beratkan pada sisi keagamaan, sedangkan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis efektifitas pemberian layanan Go sikap Kepolisian Resort Kepolisian Resort dan efektifitas program Go Sikap Kepolisian Resort, namun teori yang digunakan bersifat mendukung Konsep efektifitas, efektifitas program dan faktor yang mempengaruhi efektifitas program, E-Government, Hasil Penelitian menunjukkan (a) Kepolisian Resort, berupaya dalam pencapaian program kerja berkaitan dengan efektifitas sebagai ukuran keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan; (b) Kepolisian Resort, menindak lanjuti sesuai dengan tindakan tugas organisasi dalam melaksanakan fungsi kepolisian ketertiban, hukum dan pelindung dan pembinaan dengan memanfaatkan fasilitas sumber daya manusia. Sesuai dengan judul yang dibahas Studi Deskriptif Tentang Efektifitas Program Layanan Go Sikap di Kepolisian Resort (Polres) Gresik dengan membandingkan dengan efektifitas kerja sekretariat umum Polda Aceh dalam melaksanakan tugas kesekretariatan, maka ditemukan kesamaan versi dalam menangani program kerja yang diajukan agar dapat tercapai walaupun belum sepenuhnya dengan memanfaatkan sumber daya manusia, sedangkan perbedaan adanya kesenjangan dalam penanganan tugas dengan perintah sesuai dengan jenjang hirarkhis kekuasaan; Kesimpulan penelitian, Go Sikap ini sebagai program yang dibuat kepolisian negara khususnya Kepolisian Resort (Polres) Gresik sebagai program layanan yang berbasis teknologi digital yang memiliki beberapa layanan dengan menggunakan fitur yang dibutuhkan.

Oktavia Ratna Puspitasari, (2018), Tesis, Program Magister Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa (APMD), Yogyakarta, Kinerja Bhabinkamtibmas Dalam Menjaga Kamtibmas Di Wilayah Desa Caturtunggal Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Harapan Kehidupan masyarakat Desa Caturtunggal sudah menyerupai kehidupan masyarakat kota besar yaitu kehidupan yang individualis sehingga untuk menjaga keamanan dan ketertiban secara bersama-sama dengan membentuk satgas kompleks dan/atau dusun walaupun mengalami stagnan apalagi kestujuan adaran masyarakat tentang keamanan yang masih kurang, sedangkan Fakta empirik, banyaknya masyarakat dari berbagai daerah di Indonesia berada di wilayah Desa Caturtunggal menyebabkan kerawanan yang tinggi, warga masyarakat yang kurang memiliki kesadaran hukum untuk mematuhi Sedangkan teori yang digunakan berupa Teori kinerja, peran Polri, keamanan dan ketertiban peran Bhabinkamtibmas dan partisipasi masyarakat. Hasil Penelitian menunjukkan (a) Berdasarkan Undang-Undang nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat; dan (b) Tugas Polri adalah membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi, kesadaran hukum serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundangan-undangan.

Sebagai upaya meningkatkan Kinerja Bhabinkamtibmas Dalam Menjaga Kamtibmas Di Wilayah Desa Caturtunggal Kecamatan Depok Kabupaten Sleman, dibandingkan dengan efektifitas kerja sekretariat umum Polda Aceh dalam melaksanakan tugas kesekretariatan maka menciptakan kesamaan berupa fungsi Kepolisian Negara yang disatu sisi mampu menyatu padukan masyarakatnya melalui kamtibmas dengan memanfaatkan metode kerja masing-masing, disisi lain personil Kepolisian Polda Aceh mampu menyatukan persepsi tugas dalam binh kai Kepolisian negara yang mengacu pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara. Kegiatan Polri untuk mendorong, mengarahkan dan menggerakkan masyarakat untuk berperan serta dalam Binkamtibmas melalui bentuk Pamswakarsa dan penerapan anggota Polri menjadi Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat yang selanjutnya disebut Bhabinkamtibmas. Diharapkan anggota Bhabinkamtibmas dapat memantau potensi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat yang dimuali dari desa, oleh karena itu perlu adanya hubungan yang baik antara Polri dengan masyarakat.

Aisah Devi Dwi Yanti, (2018), Tesis, Program Pasca Sarjana, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Judul Tesis, Efektifitas Fungsi Kepolisian Dalam Mempengaruhi Frekwensi Terjadinya Tindak Pidana Di Wilayah Hukum Kepolisian Sektor Sojol, Harapan, Dalam ilmu sosiologi hukum, terdapat 4 unsur yang mempengaruhi efektifitas berlakunya hukum dalam masyarakat, antara lain: norma hukum/aturan itu sendiri, aparat penegak hukum, sarana dan pra sarana, dan kesadaran masyarakat (social culture). Sedangkan Fakta empirik rendahnya kesadaran hukum masyarakat dan dapat efektif pemberlakuannya di dalam masyarakat, dengan demikian akan tercapai tujuan hukum baik bersifat keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, sedandhkan tujuan, untuk mengetahui dan menganalisis beberapa hal pertama, bagaimana efektifitas fungsi Kepolisian Sektor Sojol terhadap frekuensi terjadinya tindak pidana di wilayah hukum Kepolisian Sektor Sojol. kedua, apa saja kendala-kendala yang menjadi faktor penghalang terlaksananya fungsi pelayanan kepolisian sektor Sojol secara maksimal. Dalam penggunaan teori berupa teori efektifitas, konsep tindak pidana, teori fungsi dan peran kepolisian, Hasil Penelitian menunjukkan (a) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia dalam pasal 1 ayat (3) telah menyatakan “Negara Indonesia adalah nebgara hukum, ini menegaskan bahwa Indonesia merupakan negara yang menjadikan hukum sebagai panglima tertinggi yang harus ditegakkan dan dipetuhi dengan sebaik-baiknya; dan (b) Problematika hukum menjadi salah satu masalah yang krusial dan cukup rumit untuk ditanggulangi khususnya problematika dalam ranah hukum pidana. masalah kejahatan,

pelanggaran dan segala jenis perbuatan yang masuk dalam kategori tindak pidana merupakan masalah abadi dalam kehidupan umat manusia, karena ia berkembang sejalan dengan berkembangnya tingkat peradaban umat manusia yang semakin kompleks.

Sesuai dengan Efektifitas Fungsi Kepolisian Dalam Mempengaruhi Frekwensi Terjadinya Tindak Pidana Di Wilayah Hukum Kepolisian Sektor Sojol dibandingkan dengan efektifitas kerja sekretariat umum Polda Aceh, terjadi kesamaan versi dalam menentukan kebijakan akhir untuk dapat dilaksanakan dengan baik oleh unsur pelaksana, sedangkan perbedaannya adanya pola kepemimpinan yang dibangun secara berbeda-beda usaha menjaga keamanan dan ketertiban negara serta penegakan hukum yaitu Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Republik Indonesia. Kesimpulan Penelitian, efektifitas hukum sudah baik namun yang kurang baik kinerjanya adalah penegak hukumnya dan dapat pula terjadi, aparatnya sudah baik, namun sarana dan prasarannya tidak memadai atau dapat pula kesadaran hukum masyarakat yang rendahlah yang menjadi kendala utama tidak berlakunya hukum secara efektif.

METODE PENULISAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Maman (2012:3) menyebutkan bahwa “penelitian deskriptif berusaha menggambarkan suatu gejala dalam suatu masyarakat. Dengan kata lain penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat dilakukan peneliti”. Menurut Umar (2012: 81) “metode kualitatif ini memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah”. Pemilihan pendekatan ini bertujuan untuk lebih memudahkan peneliti dalam memberi gambaran mengenai proses penerimaan bintang Polri dalam perspektif governance.

Masalah pada penelitian kualitatif bertumpu pada suatu fokus. Adapun maksud dalam merumuskan masalah penelitian dengan jalan memanfaatkan fokus yaitu pertama, penetapan fokus dapat membatasi studi; kedua, penetapan fokus berfungsi untuk memenuhi inklusi-inklusi atau kriteria masuk-keluar (inclusion- exclusion criteria) atau informasi baru yang diperoleh di lapangan sebagaimana dikemukakan Moleong (2017: 94). Dalam metode kualitatif, fokus penelitian berguna untuk membatasi bidang inquiry. Oleh karena itu fokus penelitian akan berperan sangat penting dalam memandang dan mengarahkan penelitian. Fokus dalam penelitian ini, yaitu (1) Karakteristik organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Umum Polisi Daerah Aceh; dan (2) Karakteristik lingkungan dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Umum Polisi Daerah Aceh.

Penelitian ini dilaksanakan pada sekretariat umum Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Aceh, diantaranya, (1) Pengadministrasian proses penerimaan bintang Polri dalam perspektif governance; dan (2) Biro Sumber Daya Manusia Polda Aceh sebagai lokasi penelitian karena keinginan peneliti untuk memberikan sumbangan pemikiran berdasarkan hasil penelitian terutama proses penerimaan bintang Polri dalam perspektif governance.

Menurut Arikunto (2012: 107) informan merupakan inti untuk pengumpulan data bagi peneliti dalam mengungkapkan permasalahan yang dihadapi selama dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di Biro Sumber Daya Manusia Polda Aceh. Adapun informan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polisi Biro Sumber Daya Manusia Polda Aceh. Penentuan informan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, dikarenakan terdapatnya kesamaan ciri-ciri pada subjek penelitian mengenai kondisi informan yang sangat berkaitan dengan proses penerimaan bintang polri dalam perspektif governance. Untuk informan penelitian pada penelitian ini berjumlah 6 orang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu Observasi, Interview, dan Studi Dokumentasi. Studi dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang dilakukan melalui analisis dokumen

yang dibuat oleh subjek penelitian atau pihak lain. Menurut Herdiansyah (2013: 43) menyebutkan bahwa studi dokumentasi adalah salah satu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh gambaran mengenai sudut pandang melalui media tertulis dan dokumen lain yang ditulis atau dibuat oleh subjek penelitian. Dalam proses analisis dokumen, peneliti mencari berbagai dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis domain. Teknik analisis domain digunakan untuk gambaran obyek penelitian secara umum ditingkat permukaan. Namun relatif utuh tentang obyek penelitian tersebut. Teknik analisis domain ini sangat penting sebagai teknik.

Adapun menurut Bungin (2013: 85) menyebutkan bahwa Penelitian bertujuan eksplorasi, artinya analisis hasil penelitian ini hanya ditargetkan untuk memperoleh gambaran seutuhnya dari obyek yang diteliti, tanpa harus diperincikan secara detail unsur-unsur yang ada dalam keutuhan obyek penelitian tersebut.

Dalam analisis ini menggunakan metode analisis induktif mengembangkan suatu teori dari data tersebut dalam analisis ini peneliti berangkat dari kasus-kasus bersifat khusus pengalaman nyata (ucapan atau perilaku objek peneliti atau situasi lapangan peneliti) untuk kemudian peneliti rumuskan menjadi model, konsep, teori, atau definisi yang bersifat umum.

Demikian pula sebagaimana menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2015: 213) menjelaskan bahwa "Data penelitian ini berupa data kualitatif antara lain berupa pernyataan, tindakan nonverbal yang dapat direkam lewat deskripsi kalimat, maka ada tiga alur kegiatan yang dapat dilakukan yaitu (1) Reduksi data; (2) Penyajian data; (3) penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik organisasi

1. Kompleksitas Pekerjaan

a. Tingkat Kesulitan

Dalam pelaksanaan kegiatan pada sekretariat umum Kepolisian Daerah Aceh, banyak fenomena yang terjadi terutama berkenaan dengan sentralistik beban tugas yang dilaksanakan belum seirama dengan kompleksitas pekerjaan yang dihadapi, walaupun berada dibawah kendali Biro SDM. Hal ini tidak terlepas dari persoalan tanggungjawab terhadap beban tugas yang ada dengan sense of belong yang dimiliki personil sekaligus terbatasnya jenjang hirarkhi kewenangan yang diberikan.

b. Variasi Kegiatan

Variasi Kegiatan Kompleksitas pekerjaan di Sekretariat Umum Polda Aceh selama ini masih kurang memahami tugasnya. Hal ini dikarenakan masih ada staf atau karyawan yang minim tentang pemahaman Information and Communication of Technology (ICT) khususnya pada bidang computer dan persiapan tugas kerja yang masih belum tepat waktu. Dimensi Kompleksitas pekerjaan, juga dapat meningkatkan efektivitas kerja pada bagian staf Sekretariat Umum Polda Aceh. Dengan demikian dibutuhkan kompleksitas pekerjaan dalam bertugas dikarenakan setiap pekerjaan banyak tugas yang tidak terstruktur dan tugasnya sulit dipahami.

2. Formalisasi Pekerjaan

a. Pekerjaan Bersifat umum

Formalisasi pekerjaan di bagian Sekretariat Umum Polda Aceh sudah membaik, dikarenakan prosedur kerja, dokumen kerja, dan peraturan yang ditetapkan selama ini sudah mampu dijalankan dengan semestinya. Namun, hanya saja ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang masih belum sesuai dengan peraturan yang diberlakukan.

- b. Pekerjaan bersifat khusus
Pekerjaan bersifat khusus memang memiliki keterkaitan dengan struktur organisasi. Keterkaitan ini disebabkan oleh perlunya suatu dokumentasi secara tertulis untuk meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Umum Polda Aceh. Formalisasi dalam pekerjaan akan tinggi apabila terdapat jabatan secara tertulis, menetapkan aturan dalam suatu organisasi, dan prosedur kerja yang jelas. Formalisasi akan meningkat apabila efektivitas kerja staf dapat dijalankan sesuai dengan prosedur, sehingga formalisasi dalam pekerjaan akan tinggi atau meningkat maka dapat diperhatikan beberapa hal diantaranya.

3. Sentralisasi Pekerjaan

- a. Wewenang
Wewenang pekerjaan staf Sekretariat Umum Polda Aceh selama ini dilakukan sesuai dengan pengarahannya dan wewenang dari atasan. Meskipun masih ada sebagian staf yang belum tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya. Namun staf juga diberi kebebasan untuk mengemukakan pendapatnya untuk kelancaran dan kemajuan dari suatu organisasi tersebut.
- b. Pengaturan
Pengaturan sentralisasi pekerjaan merupakan salah satu wewenang atau penyerahan jabatan terhadap staf Sekretariat Umum Polda Aceh oleh atasannya. Perlunya sentralisasi pekerjaan dalam meningkatkan efektivitas kerja agar pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan pengarahannya dan staf pun juga memiliki kebebasan dalam mengemukakan pendapatnya, kebebasan untuk berpikir, memiliki interpersonal yang memadai sebagai staf Sekretariat Umum Polda Aceh. Struktur organisasi di bagian Sekretariat Umum Polda Aceh selama ini kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan minimnya pemahaman staf pada bagian kesekretariatan tersebut dalam bidang komputer, sehingga menghambat kelancaran pekerjaannya.

4. Spesialisasi Pekerjaan

- a. Penempatan Karyawan
Penempatan pegawai di Sekretariat Umum Polda Aceh selama ini sudah ditetapkan sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian masing-masing staf, sehingga semua pekerjaan yang berkaitan dengan Kesekretariatan dapat dipertanggungjawabkan.
- b. Beban Kerja
Beban kerja staf Sekretariat Umum Polda Aceh selama ini sudah diberikan sesuai dengan bidangnya masing-masing, sehingga semua pekerjaan yang diberikan dapat dipertanggungjawabkan. Staf Sekretariat juga tidak pernah merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan, meskipun masih ada sebagian staf yang kurang paham tentang penggunaan computer dengan baik.
- c. Kondisi Kerja
Staf Sekretariat Umum Polda Aceh sudah mampu menanamkan kesigapan dalam bekerja, sehingga 70% pekerjaan sudah mampu diselesaikan tepat pada waktunya. Namun hanya sebagian staf yang masih memiliki keterlambatan dalam penyelesaian tugasnya. Kesigapan staf Sekretariat Umum Polda Aceh dikarenakan setiap staf memiliki semangat, kelincahan dan kecepatan dalam bekerja.
- d. Humanis
Watak humanis maka seluruh unsur staf Sekretariat Umum Polda Aceh selama ini sudah menanamkan sikap humanis dalam dirinya masing-masing, baik dalam diri staf

maupun atasannya. Hal ini dapat dilihat dari rasa tanggung jawab staf bagian kesekretariatan ini dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengarahan atasan dan ketentuan yang diberlakukan.

e. Akuntabel

Staf Sekretariat Umum Polda Aceh, baik anggota staf maupun atasan memiliki sikap akuntabel dalam bekerja. Hal ini dapat dibuktikan bahwa staf Sekretariat Umum Polda Aceh mampu bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan, meskipun masih ada keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang disebabkan oleh minimnya pemahaman ICT. Perilaku staf Sekretariat Umum Polda Aceh selama ini dalam bekerja sudah memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, sehingga semua staf tidak merasa diberikan pekerjaan yang berbeda-beda. Selain itu, staf Sekretariat Umum Polda Aceh juga mampu berbaur dengan staf lainnya agar saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Karakteristik Lingkungan

1. Pemimpin

a. Rendah Hati

Pemimpin pada bagian Kesekretariatan memiliki sikap rendah hati. Hal ini dibuktikan bahwa pemimpin pada staf Sekretariat Umum Polda Aceh selalu meluangkan waktu untuk membantu anggota staf yang kurang paham terhadap pekerjaannya.

b. Jujur dan Berkeadilan

Pemimpin pada bagian Kesekretariatan Umum Polda Aceh memiliki sikap jujur dan adil, pada sikap ini tertanam dalam pimpinan di Kesekretariatan dengan memberikan beban kerja dan tugas kerja dengan adil, tidak membedakan antara satu staf dengan staf lainnya. Bahkan pemimpin Kesekretariatan ini juga memiliki sikap jujur, sehingga tidak ada kesalahpahaman antara anggota staf dengan atasan atau pemimpinnya.

c. Transparan

Pemimpin Kesekretariatan Umum Polda Aceh selama ini sudah mampu memimpin dengan baik. Pemimpin pada bagian Kesekretariatan ini selalu terbuka dan mufakat dengan stafnya masing-masing, baik dalam bidang kesulitan kerja maupun lainnya.

2. Pegawai

a. Kewenangan

Staf atau pegawai Sekretariat Umum Polda Aceh sudah mampu menjalankan wewenang pekerjaan sesuai dengan ketentuan. Hal ini dikarenakan Staf Sekretariat Umum Polda Aceh mengerjakan tugasnya sesuai dengan arahan pimpinan dan mampu mengemukakan pendapatnya demi kelancaran pekerjaan yang dilakukannya.

b. Tugas dan Fungsi

Tugas dan fungsi staf Kesekretariatan Umum Polda Aceh selama ini sudah dijalankan sesuai dengan peraturan yang diberlakukan. Hal ini dibuktikan dari tugas dan fungsi masing-masing staf di bagian Kesekretariatan terdiri dari Kesekretariatan atau administrasi umum, urusan perencanaan dan administrasi umum ketatausahaan, pengarsipan dan perpustakaan serta pengadministrasian umum. Tugas dan fungsi pada bagian Kesekretariatan ini sudah dilaksanakan dengan semestinya.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab staf dalam meningkatkan efektivitas kerja staf Sekretariat Umum Polda Aceh secara keseluruhan sudah dijalankan dengan baik. Tanggung jawab staf dalam bekerja 70% sudah mampu dijalankan dengan baik, hanya 30% staf yang belum memhami komputer, sehingga terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dimensi Pegawai pada bagian Kesekretariatan Umum Polda Aceh selama ini mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Staf juga selalu bekerja sama dengan staf lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan mempermudah dalam menyelesaikannya.

3. Sarana dan Prasarana

a. Penyediaan

Penyediaan sarana maupun prasarana di bagian Kesekretariatan Umum Polda Aceh selama ini sudah terpenuhi. Hal ini dikarenakan penyediaan sarana dan prasarana ini disediakan secara lengkap untuk memudahkan staf dalam bekerja.

b. Pemeliharaan

Staf Sekretariat Umum Polda Aceh selama ini sudah mampu menjaga semua sarana dan prasarana yang disediakan di bagian Kesekretariatan dengan baik. Hal ini dikarenakan sarana dan prasana staf Kesekretariatan jarang terjadinya kerusakan, sehingga tidak menghambat pekerjaannya.

c. Pergantian

Sarana dan prasarana pada bagian Kesekretariatan Umum Polda Aceh selama ini jarang dilakukan pergantian, dikarenakan sarana dan prasarana yang ada masih dalam kategori baik tidak rusak.

Sarana dan prasarana pada bagian Kesekretariatan Umum Polda Aceh selama ini sudah disediakan dengan lengkap tidak ada kekurangan apapun. Bahkan staf Sekretariat Umum Polda Aceh mampu memelihara dan menjaga sarana dan prasarana dengan baik, sehingga jarang terjadinya pergantian.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa (1) Belum sepenuhnya berjalan karakteristik organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Umum Kepolisian Daerah Aceh secara keseluruhan berupa masih ada beberapa kendala administratif sebagai penguasaan pekerjaan dari masing-masing personality. sehingga sebagai hasil penelitian membuktikan masih ada staf yang minim akan pengetahuan terhadap pekerjaan yang digelutinya semisal pengagendaan, pengarsipan dan tanggungjawab; Pemahaman tentang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek) dalam penyelesaian tugas secara komprehensif, meskipun penempatan pekerjaan sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing dan disiplin ilmu yang dimiliki; dan Sentralisasi pekerjaan sudah dijalankan sesuai dengan prosedur yang diberikan atasannya, namun belum terbagi ratakan pekerjaan sesuai jenjang hirarkhis organisasi; dan (2) Terbatasnya karakteristik lingkungan dalam meningkatkan efektivitas kerja pada staf Sekretariat Umum Kepolisian Daerah Aceh disebabkan beberapa hal yang ditemukan dalam penelitian ini seperti Dibutuhkan pemimpin yang akuntabel dengan orientasi pada sifat rendah hati, jujur, adil serta transparansi terhadap berbagai aktifitas sehingga mampu mengendalikan siklus pekerjaan secara efektif; Kepimpinan Sekretariat Umum Kepolisian Daerah Aceh, secara umum bersifat terbuka dengan unsur staf terhadap kinerja yang dibangun pada kesekretariatan umum tersebut, sehingga tidak ada kesalahpahaman antara staf dan atasan, namun ada hal tertentu yang tidak mungkin dikomunikasikan, serta Kepemimpinan yang dibangun sudah bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai seorang atasan yang akan membimbing bawahannya dalam pelaksanaan tugas secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

Gibson, J., Ivancovich J.M., & Donnelly, J. H. (2013). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.

- Gie, T. L. (2013). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Moleong, L.J. (2017). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Raharjo, D. (2013). *Intelektual, Intelegensia, dan Perilaku Politik Bangsa*. Bandung: Mizan.
- Saldana, M., Mathew, B., dan Huberman, M.A. (2014). *Qualitative Data Analysis*. London: Sage Publications.
- Samsudin. (2012). *Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFPE.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sulistiyani, R. (2013). *Efektivitas Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2*. Jakarta: Bpk Gunung Mulia.
- Tata Laksana Kantor. (2012). *Manajemen SDM, Keuangan dan Materil Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV*. Jakarta.
- Thoha, M. (2014). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Umar, H. (2012). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.