

Pembinaan Karier Ketenagakerjaan dalam Perbankan

Nikmah Dalimunthe ¹, Nurhayati ²

Email :

nikmahdalimunthe5@gmail.com ¹,

nurhayati21500@gmail.com ²

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara**

Abstrak

Tujuan Negara Indonesia tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur, dan salah satu usaha serta kegiatan dalam melaksanakannya adalah dengan mengadakan pemerintahan yang baik serta berwibawa. Di dalam ilmu administrasi negara memiliki objek material negara dan memiliki objek formal berupa pelayanan publik. Perbankan sebagai kelompok pelayanan jasa, dalam pewujudan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, dapat diwujudkan melalui pembangunan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. Penelitian ini mengenai keselarasan antara peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan permasalahan yang diangkat. Mengenai pelaksanaan pembinaan karier ketenagakerjaan dalam perbankan, dan model pembinaan yang ideal dalam membina karier ketenagakerjaan dalam perbankan di masa mendatang untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa belum ada kesesuaian antara bimbingan karir dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Pendidikan yang diberikan sebagai sarana pengembangan wawasan pegawai, belum semuanya sesuai dengan pekerjaan pegawai. Penilaian yang dilakukan secara periodik belum dikomunikasikan secara transparan antara perusahaan sebagai pihak pengusaha kepada pegawai. Dimana

penilaian tersebut berpengaruh kepada penyesuaian upah, rencana penempatan dan pengembangan, serta pengakhiran hubungan kerja pegawai.

Kata Kunci : Karier, Ketenagakerjaan, Perbankan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Mewujudkan pemerintahan yang memiliki tata kelola yang baik serta bijaksana dan berwiwaba merupakan tujuan Negara berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Dalam mencapai tujuan tersebut harus dilakukan secara berkesinambungan dan terus menerus, sehingga diperlukan elemen-elemen pembantu yang mampu mengkoordinir agar tercapainya tujuan tersebut yang merupakan sumber daya manusia yang kompeten dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dalam membangun negara sebagai perwakilan rakyat.

Administrasi Negara menjadi lembaga yang berperan penting dalam melaksanakan sistem manajemen pemerintahan dan elemen-elemen yang membantunya. Prajudi Atmasudirjo menyampaikan tentang Administrasi Negara memiliki 3 arti yaitu;¹

1. Sebagai aparatur Negara, aparatur pemerintah atau sebagai institusi politik (kenegaraan);
2. Administrasi Negara sebagai fungsi atau sebagai aktivitas melayani pemerintah, yakni sebagai kegiatan pemerintahan operasional; dan
3. Administrasi Negara sebagai proses teknis penyelenggaraan Undang-Undang.

Di Indonesia tenaga kerja tersebut berada dalam lingkup ketenagakerjaan yang kompleks, sebagai contoh kekompleksan tersebut adalah adanya ketenagakerjaan yang dikuasai oleh keluarga atau yang dekat dengan sumbu kekuasaan, selain itu juga adanya kerapuhan fundamental ekonomi yang dibangun, sehingga berpengaruh pada kacaunya sistem manajemen tenaga kerja, sehingga dalam membangun sistem manajemen tenaga kerja di Indonesia memang memerlukan berbagai perangkat dan political will dari berbagai pihak, terutama penguasa dan pengusaha.

Guna mencapai tujuan nasional maka tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pemegang peranan penting sehingga pembangunan sistem dalam ketenagakerjaan harus terus menerus diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan akhirnya memberikan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Sedangkan asas ketenagakerjaan yang digunakan menurut Abdussalam adalah asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah, sedangkan asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Asas tersebut dapat dikatakan pembangunan ketenagakerjaan

¹Mustafa Bachsan, Sistem Hukum Administrasi Negara Indonesia, Bandung, 2001, hal 5-6

dilakukan secara menyeluruh mulai dari daerah hingga pusat dengan tujuan untuk pencapaian pembangunan nasional yang adil dan merata.²

Hal tersebut sesuai dengan Undang – Undang No. 3 Tahun 2003 pasal 3 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang – undang tersebut memuat adanya pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dapat terwujud dengan melibatkan peranan pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh.

Pembangunan tenaga kerja bertujuan untuk :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas – luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Menurut Agus Dwiyanto manajemen dalam keorganisasian pemerintahan ini berarti adanya suatu pengendalian manusia itu sendiri dengan mengadakan fungsi manajemen itu sendiri yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pengkoordinasian dan pelaporan.³

Kesejahteraan tenaga kerja adalah tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan dengan cara memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja di Indonesia dapat diwujudkan salah satunya dengan melindungi setiap tenaga kerja dengan asuransi jiwa. Namun dalam pelaksanaannya masih adanya tenaga kerja di Indonesia yang bekerja dalam suatu perusahaan tidak dilengkapi dengan asuransi. Berdasarkan uraian tersebut penulis memiliki ketertarikan dalam menggali lebih jauh mengenai “Pembinaan Karir Ketenagakerjaan Dalam Perbankan” yang diangkat sebagai judul penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Hukum Administrasi Negara

Tujuan Negara Indonesia adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur, maka pemerintah dituntut untuk mengadakan pemerintahan yang baik serta berwibawa. Sistem pemerintahan memiliki pengertian dalam arti luas (*bewindvoeren*) dan sempit. Berdasarkan arti luas, sistem pemerintahan itu memiliki arti berdasarkan “fungsi” pemerintahan. Menurut Van Vollenhoven, mengatakan bahwa untuk pemerintahan dalam arti luas menggunakan istilah *bewindvoeren* yang memiliki 4 (empat) fungsi atau disebut catur praja, yakni bestuur (*bewindvoeren* dalam arti sempit), polisi, peradilan (*rechtspraak*), membuat peraturan/*regeling*, *wetgeving*. Pemerintahan menurut Van Vollenhoven dalam arti luas ini diartikan bahwa fungsi pemerintahan mengandung pengertian secara fungsional dan institusional / struktural, dimana bestuur secara fungsional memiliki pengertian fungsi pemerintahan itu sendiri

²Prof. Dr. H. R. Abdussalam, SIK., SIK., S.H., M.H., Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan), Restu Agung, Jakarta, 2008, hal 33.

³ Agus Dwiyanto, dkk, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Gajahmada University Perss, 2006, hal 213

dan secara institusional / struktural yaitu secara pelaksanaan fungsi pemeritahan meliputi polisi, peradilan (*rechtspark*), membuat peraturan/*regeling* dan *wetgeving*.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Masyarakat sebagai pengguna pelayanan publik sangat membutuhkan penanganan yang menguntungkan tanpa adanya penanggungan biaya ganda, beda pelayanan yang diberikan, sehingga faktor kelembagaan dan organisasi dalam pelayanan publik sangat dibutuhkan yang terbaik guna menunjang hal tersebut. Penunjang keberhasilan dari pelaksanaan pelayanan publik tidak lepas dari sistem manajemen sumber daya manusia yang baik sehingga setiap orang yang bekerja didalamnya bekerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Faktor-faktor yang menunjang pelaksanaan pelayanan publik adalah⁴;

1. Faktor budaya pelayanan yang bersifat terbuka diharapkan didapatkan oleh masyarakat, namun ternyata budaya dalam bangsa Indonesia yang bersifat ketimuran menjadikan sifat keterbukaan tersebut sebagai sesuatu yang belum dapat diterima, namun dalam era globalisasi ini maka sifat keterbukaan tersebut semakin menjadi suatu kepentingan, misalnya dimana ada transaksi harus ada pembuktian
2. Faktor individu yang dimaksud adalah perilaku individu yang menangani pelayanan publik, dimana sangat tergantung terhadap mentalitas dan moralitas yang diyakini sebagai kebenaran, kejujuran dan keadilan, selanjutnya perilaku moral ini terkait dengan kesempatan yang dimiliki oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai pemegang otonomi dan jabatan, dimana setiap individu yang tidak memiliki moralitas terhadap tanggungjawab seringkali menggunakan otoritasnya guna kepentingan diri sendiri.
3. Faktor organisasi dan manajemen Faktor ini secara umum dapat dibagi menjadi empat sub faktor yaitu : struktur, proses, kepegawian dan hubungan antara pemerintah dan masyarakat, sehingga keempat sub faktor tersebut sangat penting perannya, dimana saat ini setiap organisasi pada umumnya seringkali tidak memiliki keseimbangan antara tugas, wewenang dan tanggung jawab bagi anggota organisasi, sehingga proses pelayanan seringkali tidak efisien, transparan, efektif dan keadilan.

Pengadaan Tenaga Kerja

Pengadaan (*procurement*) adalah fungsi operasional pertama manajemen sumber daya manusia. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang – orang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin.. Tenaga kerja atau pegawai atau karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Kualitas dan kuantitas

⁴Badan Pembinaan Hukum Nasional RI, Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional Bidang

karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan.

Penempatan tenaga kerja juga harus sesuai dengan keinginan dan ketrampilannya. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan tenaga kerja adalah salah satu fungsi operasional dari majamen personalia, sehingga arti pengembangan menurut Malayu S. P Hasibuan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Bahwa pola pembinaan karir pada Perbankan dilaksanakan dalam 5 tahap yaitu :

1. Pelatihan
Dengan melakukan pelatihan-pelatihan yang telah terstruktur dengan berbagai macam pelatihan yang bertujuan menambah ketrampilan pegawai, sesuai dengan bidang tugas masing-masing;
2. Program Pengembangan Wawasan Pemikiran
Program pengembangan di perbankan juga dilakukan melalui pola akademik yang bertujuan agar pegawai dapat memiliki wawasan bisnis global / regional yang lebih baik dalam menjawab tantangan bisnis sehingga tetap menjadi unggul dalam pelayanan, program akademik tersebut
3. Penilaian
Penilaian dilakukan secara periodik dan dilakuakn secara transparan dan obyektif serta dikomunikasiakan dengan pegawai, karena hal ini sangat berkenaan langsung dengan penyesuaian upah, rencana penempatan dan pengembangan, serta pengakhiran hubungan kerja pegawai.
4. Mutasi
Untuk kepentingan jalannya usaha atau guna meningkatkan kinerja atau pengembangan karir Pekerja/Pegawai maka Pengusaha berhak menempatkan dan memutasikan Pekerja/Pegawai dari satu posisi ke posisi lain.
5. Promosi
Promosi dilakukan di dalam Perbankan dengan harapan meningkatkan kinerja dari pegawai dengan mempertimbangkan penilaian setiap tahunnya
6. Model Pembinaan Yang Ideal Dalam Pembinaan Karir Ketenagakerjaan Dalam Perbankan Di Masa Mendatang
Model pembinaan yang ideal ini bertujuan untuk mengoptimalkan sumberdaya manusia yaitu pekerja dalam kegiatan mereka yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan perbankan secara keseluruhan. Model ini juga membantu perusahaan meminimalkan faktor – faktor penghambat pengembangan karier ketenagakerjaan.

Konsep Pelayanan Prima

Pengembangan tenaga kerja yang dilakukan dalam setiap instansi tak terkecuali bidang perbankan akan menimbulkan konsep pelayanan yang prima yang akan timbul dari keratifitas para pelaku bisnis dan seluruh pegawai. Budaya pelayanan prima dapat dijadikan sebagai acuan dalam seluruh aspek kehidupan. Terdapat 6 (enam) factor pelayanan prima, yaitu⁵:

1. *Ability* (Kemampuan)
Kemampuan merupakan suatu pengetahuan dan keterampilan dalam menunjang program pelayanan prima. Kemampuan ini meliputi pengetahuan tentang bidang kerja yang ditekuni, melakukan komunikasi efektif, mengembangkan motivasi, dan menggunakan sarana *public relation* sebagai instrument dalam membina hubungan ke dalam dan ke luar perusahaan.
2. *Attitude* (Sikap)
Sikap merupakan perilaku dan tingkah laku yang harus ditonjolkan oleh pegawai ketika menghadapi pelanggan. Seorang pegawai bank terutama petugas *frontliner* haruslah mampu menjaga sikap dan mampu menghadapi nasabah dengan baik.
3. *Appearance* (Penampilan)
Penampilan seorang pegawai bank baik fisik dan non fisik harus dapat merefleksikan kepercayaan diri dan kredibilitas perusahaan kepada konsumen.
4. *Attention* (Perhatian)
Pegawai harus mampu memberikan kepedulian penuh terhadap pelanggan, baik yang berkaitan dengan perhatian akan kebutuhan dan keinginan pelanggan maupun pemahaman atas sarana dan kritiknya.
5. *Action* (Tindakan)
Pegawai harus mampu memberikan berbagai kegiatan nyata dalam memberikan pelayanan prima kepada pelanggan.
6. *Accountability* (Pertanggung Jawaban)
Pertanggung jawaban adalah suatu sikap keberpihakan pelanggan sebagai wujud kepedulian untuk menghindari atau menimalkan kerugian dan ketidakpuasan pelanggan.

Agar dapat memberikan pelayanan prima dan menjalin hubungan baik dengan nasabah/pelanggan maka yang menjadi kunci keberhasilannya adalah sumber daya manusia (*human*), karena pelayanan dan menjalin hubungan dengan nasabah/pelanggan merupakan interaksi antara pegawai perusahaan dengan masyarakat/pelanggan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan secara yuridis dan pendekatan secara empiris. Metode pendekatan yuridis empiris dilakukan dengan latar belakang untuk melihat pola hukum yang dilaksanakan, proses, kendala dan hambatan yang diperoleh pada pelaksanaan pengembangan karier ketenagakerjaan dalam perbankan. Pendekatan secara yuridis dilakukan dengan menelaah ilmu hukum yang ada yaitu peraturan perundang-undangan yang ada baik melalui bahan-bahan hukum serta

⁵Muhammad Latief Ilhamy Nasution, MEI. Manajemen Pembiayaan Bank Syariah. FEBI UIN-SU Press. 2018. Hal 45

dokumen-dokumen hukum yang berlaku dalam perbankan terutama tentang norma pembinaan karier ketenagakerjaan.

Metode penelitian ini menggunakan metode kepustakaan dengan berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur antara lain bahan buku primer yang mencakup Pancasila, UUD 1945, dan hukum tertulis lainnya. Bahan buku sekunder yang merupakan penjelasan dari bahan buku primer. Dan bahan buku sekunder seperti kamus dan esiklopedia.

Penelitian ini merupakan suatu upaya untuk mendiskripsikan tentang factor-faktor yang merupakan peningkatan jenjang karier bagi tenaga kerja menurut Peraturan Perundang-undangan yang ada di Indonesia, guna membangun dan mengembangkan kemampuan secara bersama-sama baik perbankan dan tenaga kerja yang bernaung dibawahnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada umumnya setiap perbankan mengadakan pelatihan yang sama bagi setiap pegawainya dalam pelaksanaan pola pembinaan karir dengan mengadakan pogram pelatihan pengenalan, program pengembangan jenjang karir, program pengembangan jalur karir. Kemudian terdapat program pengembangan wawasan pemikiran yang bertujuan agar seluruh pegawai memiliki wawasan bisnis global/regional yang lebih baik sehingga unggul dalam pelayanan. Dan setelah itu adanya penilaian yang berkenaan langsung dengan penyesuaian upah, rencana penempatan dan pengembangan, serta pengakhiran hubungan kerja pegawai.

Pelaksanaan Pola Pembinaan karir

Pelatihan

Program pelatihan dilakukan secara periodic yang adil dan merata untuk segala jenjang.

1. Program pelatihan dimulai dengan pelatihan pengenalan lingkungan bank untuk memberikan pengetahuan awal tentang organisasi perusahaan, budaya kerja perusahaan, pengawasan dan pengetahuan umum perbankan.
2. Kemudian terdapat program pengembangan jenjang karir, sehingga para pegawai akan dibekali dengan pengetahuan dan sikap dasar profesionalisme dibidang perbankan agar memiliki kemampuan managerial dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.
3. Program pelatihan jalur karir yang merupakan program pelatihan kompetensi dan ditujukan bagi pegawai pegawai dari tingkat assistant sampai dengan pengetahuan dan ketrampilan dibidangnya masing-masing sesuai dengan jalur karir yang bersangkutan agar memiliki keterampilan/skill untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Penilaian

Penilaian dilakuakan secara periodik dan dilakuakn secara transparan dan obyektif serta dikomunikasikan dengan pegawai, karena hal ini sangat berkenaan langsung dengan penyesuaian upah, rencana penempatan dan pengembangan, serta pengakhiran hubungan kerja pegawai. Ketentuan penilaian telah diatur dalam surat perjanjian kerjasama yang diberikan oleh pihak bank.

Mutasi

Pertimbangan pelaksanaan mutasi adalah dengan memperhatikan prestasi kerja, kecakapan, disiplin, konduite dan keahlian/ kemampuan pegawai, masa kerja, jangka waktu serta kebutuhan dan kepentingan perusahaan yang dilakukan secara obyektif dan tidak diperkenankan adanya penyimpangan atas sistem yang ada, dengan tetap memperhatikan kesejahteraan dan fasilitas bagi pegawai jika itu dikarenakan keinginan perusahaan.

Promosi

Promosi dilakukan di dalam setiap bank dengan harapan meningkatkan kinerja dari pegawai dengan mempertimbangkan penilaian setiap tahunnya dan didasarkan atas kepercayaan, keadilan, dan formasi.

Model Pengembangan Yang Ideal Dalam Pembinaan Karir Ketenagakerjaan Dalam Perbankan

Model pengembangan yang ideal merupakan kegiatan yang diberikan pihak instansi dalam menumbuhkembangkan kemampuan-kemampuan pegawai agar terealisasinya tujuan instansi dengan baik dan efisien. Pelaksanaan pola bimbingan karir merupakan model pengembangan yang sesuai dalam pembinaan karir ketenagakerjaan dimasa mendatang. Namun, ada beberapa tambahan yaitu melaksanakan pendidikan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang difasilitasi instansi terkait.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut: 1. Bahwa pola pembinaan karir di perbankan dilaksanakan dalam 5 tahap yaitu :

1. Pelatihan Dengan melakukan pelatihan-pelatihan yang telah terstruktur dengan berbagai macam pelatihan yang bertujuan menambah ketrampilan perbankan, sesuai dengan bidang tugas masing-masing;
2. Program Pengembangan Wawasan Pemikiran Program melalui pola akademik yang bertujuan agar pegawai dapat memiliki wawasan bisnis global / regional yang lebih baik dalam menjawab tantangan bisnis sehingga tetap menjadi unggul dalam pelayanan, program akademik tersebut.
3. Mutasi Untuk kepentingan jalannya usaha atau guna meningkatkan kinerja atau pengembangan karir Pekerja/Pegawai maka Pengusaha berhak menempatkan dan memutasikan Pekerja/Pegawai dari satu posisi ke posisi lain.
4. Promosi perbankan dengan harapan meningkatkan kinerja dari pegawai dengan mempertimbangkan penilaian setiap tahunnya 2 manusia yang ada tidak mengalami kejenuhan di satu posisi diakrenakan lambatnya pemutasian dan promosi. Mutasi dan promosi yang dilaksanakan hendaknya melalui ujian juga, sehingga posisi yang diujikan tersebut benar – benar sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.

Saran

Bahwa pelaksanaan pengembangan perbankan sebenarnya telah melakukan hal-hal yang positif dengan mengadakan pelatihan, pendidikan, penilaian, mutasi

dan promosi, namun alangkah baiknya jika hal tersebut dilakukan dengan lebih terperinci lagi dan secara transparan sehingga pegawai tidak merasakan adanya ketidakadilan atau timpang perlakuan dalam setiap kegiatan, sehingga dapat meningkatkan mutu pekerjaan pegawai.

Bahwa setiap kegiatan pembinaan karir mendapatkan perhatian yang lebih lagi dari perusahaan sebab Sumber Daya Manusia yang baik pada perbankan akan menunjang kinerja yang mengakibatkan kepada maju pesatnya Perbankan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrachman Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Abdussalam, SIK., S.H., M.H., Prof., Dr., H.R., Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang Telah Direvisi, Restu Agung, Jakarta, 2009.
- Achmad Sanusi, Masalah Administratif Peranan Agama, Politik, Ilmu dan Administrasi, Manajer Intensif dan Motif Putusannya, Penerbit Universitas Bandung, 1964.
- Agus Dwiyanto, dkk, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Gajahmada University Perss, 2006.
- Alex Nitisemito, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
- Ali Achmad, Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis), Chandra Pratama, Jakarta, 1996.
- AP Parlindungan, Komentar Atas Undang – Undang Pokok Agraria, Alumni, Bandung, 1990.
- Arief Djamaluddin, Sistem Perencanaan Pembuatan Program dan Anggaran, Suatu Pengantar, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1977.
- Ateng Syarifudin, Pengaturan Koordinasi Pemerintahan di Daerah, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993.
- Aw wijaya, Administrasi Kepegawaian – Suatu Pengantar, Rajawai Pers, Jakarta, 1990.
- Azhary, Negara Hukum Indonesia – Analisis Yuridis Normatif tentang Unsur – Unsurnya, Penerbitan Universitas Indoneisa (UI – Perss), Jakarta, 1995.
- Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Deputi Bidang Pengawasan, Pedoman Pengawasan Melekat, Jakarta, 1984.
- Badan Litbang Depnakertrans, Penelitian Evaluasi Prosedur Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Asing di Sektor Jasa dan Industri di Jakarta, Jakarta, 1980/1981.
- Bintoro Tjokroamidjojo, Perencanaan Pembangunan, cetakan keduabelas, Haji Masagung, Jakarta, 1990.