

## **Pengambilan Keputusan Direksi Dalam Manajemen Sistem Perekrutan Pegawai Perusahaan Daerah Ditinjau dari Aspek Hukum**

**Jupianus Sitepu SE, MM<sup>1)</sup>, Aras Firdaus SH, MH<sup>2)</sup>, Remindo Sipayung<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Manajemen, Fakultas Sosial dan Hukum, Universitas Quality

<sup>2)</sup>Hukum, Fakultas Sosial dan Hukum, Universitas Quality

<sup>3)</sup>Hukum, Fakultas Sosial dan Hukum, Universitas Quality

Email: [jupianus.karona@gmail.com](mailto:jupianus.karona@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini membahas pertimbangan hukum dalam pengambilan keputusan oleh direksi dalam manajemen sistem perekrutan pegawai perusahaan daerah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hukum yang digunakan dalam mengambil keputusan oleh direksi dalam manajemen sistem perekrutan pegawai perusahaan daerah. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yang fokus kepada penerapan peraturan berkenaan dengan BUMD dan Kewenangan Pemerintah Kota Medan dan Perusahaan Daerah. Penelitian ini juga membahas peran direksi dalam pengelolaan perusahaan daerah dan pentingnya perekrutan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan PP No. 54 Tahun 2017 tentang BUMD, direksi memiliki tanggung jawab atas pengurusan BUMD untuk kepentingan dan tujuan BUMD serta mewakili BUMD baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Direksi memiliki kebijaksanaan dalam memimpin perusahaan, dengan mengurus pengaturan dan tata tertib serta cara menjalankan pekerjaan tersebut. Perusahaan berhak membuat aturan dalam hal manajemen pegawai, dan direksi memiliki kewenangan untuk mengatur tata tertib dan cara menjalankan perusahaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Perekrutan pegawai perusahaan daerah harus dilakukan berdasarkan pertimbangan hukum yang mendasari pelaksanaan kegiatan perusahaan. Direksi memiliki kendali atas kebijaksanaan dalam pimpinan perusahaan daerah dan memiliki wewenang dalam pengangkatan dan pemberian status pegawai. Proses rekrutmen pegawai dimulai dari analisis jabatan, uraian jabatan, persyaratan jabatan, penilaian jabatan, dan penggolongan jabatan. Direksi harus menjalankan tugasnya secara mandiri dan independen, tanpa adanya intervensi dari pihak manapun. Kesimpulannya, direksi berwenang menentukan status hukum pegawai pada perusahaan daerah dan bertanggung jawab atas kepengurusan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kata Kunci: Pertimbangan Hukum; Direksi ; Perekrutan Pegawai ; Perusahaan Daerah.

### **Abstract**

*This research discusses the legal considerations in decision-making by the board of directors in the management of the employee recruitment system of a regional company. The purpose of this research is to determine how legal considerations are used in decision-making by the board of directors in the management of the employee recruitment system of a regional company. The research method used is normative juridical, focusing on the application of regulations related to Regional Companies (BUMD) and the Authority of the Medan City Government and Regional Companies. The research also discusses the role of the board of directors in the management of regional companies and the importance of recruiting employees according to the company's needs. Based on Government Regulation No. 54 of 2017 concerning BUMD, the board of directors is responsible for managing BUMD for the interests and purposes of BUMD and represents BUMD both inside and outside the court in accordance with the articles of association. The board of directors has the discretion to lead the company, manage regulations and procedures, and how to carry out the work. The company has the right to make rules regarding personnel management, and the board of*

*directors has the authority to regulate the rules and how to run the company in accordance with the established regulations. The recruitment of regional company employees must be based on the legal considerations underlying the company's activities. The board of directors has control over the leadership policy of the regional company and has the authority in the appointment and granting of employee status. The employee recruitment process starts with job analysis, job description, job requirements, job evaluation, and job classification. The board of directors must carry out its duties independently and independently, without any intervention from any party. In conclusion, the board of directors has the authority to determine the legal status of employees in the regional company and is responsible for the management of the company in accordance with the applicable regulations.*

***keywords: legal considerations ;board of director ;employee recruitment; regional company.***

## **PENDAHULUAN**

Peraturan Pemerintah ini mengatur antara lain kewenangan kepala Daerah serta Direksi pada BUMD, pendirian, modal, organ dan kepegawaian, satuan pengawas intern, komite audit dan komite lainnya, perencanaan, operasional dan pelaporan, Tata Kelola Perusahaan Yang Baik, pengadaan barang dan jasa, kerjasama, pinjaman, penggunaan laba, anak perusahaan, penugasan pemerintah kepada BUMD, evaluasi, Restrukturisasi, perubahan bentuk hukum, dan Privatisasi, penggabungan, peleburan, pengambilalihan dan pembubaran BUMD, kepailitan, pembinaan dan pengawasan, serta ketentuan lain-lain seperti pengaturan mengenai asosiasi. BUMD juga memiliki fungsi dan peran ganda sebagai lembaga profit yang diharapkan mendapatkan deviden semaksimal mungkin untuk pendapatan daerah. Dalam menjalankan kegiatan Perusahaan daerah, direksi membutuhkan setiap pegawai yang mampu bekerja berdasarkan kemampuan bidang masing - masing. pegawai yang akan bekerja membantu direksi harus melewati tahapan serta serangkaian ujian kelayakan agar dapat diterima bekerja di lingkungan perusahaan daerah. Tahapan dan ujian kelayakan inilah yang termasuk dalam manajemen system perekrutan pegawai.

Perekrutan dalam pegawai merupakan suatu hal yang penting dan akan berdampak pada kinerja suatu perusahaan daerah dalam jangka panjang. Perjanjian yang sudah disepakati setidaknya memiliki kejelasan tentang status hukum, akibat hukum, dan konsekuensi yang muncul dari perjanjian tersebut. Perekrutan pegawai senyatanya disesuaikan berdasarkan kebijakan-kebijakan perusahaan daerah masing-masing. Namun harus tetap pada ketentuan-ketentuan dasar peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan lainnya. Tidak jarang peraturan atau kebijakan yang dibuat oleh pemerintah minim partisipatif, sehingga memungkinkan untuk menghasilkan kebijakan yang kurang memenuhi aspirasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi dan sumber dari dalam (internal) organisasi.

Penarikan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui

berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian hukum yuridis normatif, penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang menitik beratkan penerapan peraturan berkenaan dengan BUMD dan Kewenangan Pemerintah Kota Palembang dan Perusahaan Daerah dalam menentukan pegawai.

Pengumpulan data pada penelitian ini melalui buku, majalah, surat kabar, buletin, jurnal, laporan atau arsip organisasi, makalah, publikasi pemerintah, dan sebagainya. Selain itu juga melakukan wawancara dengan narasumber yang telah dipilih sesuai dengan data yang diperlukan. Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Content Analysis yaitu menganalisa makna atau isi dari kata yang tersaji, sebagai hasil dari analisis ini dikonstruksikan secara kualitatif pada kesimpulan tesis ini. Data yang didapatkan kemudian di analisis menggunakan metode kualitatif, dimana peneliti menggambarkan dan menjelaskan temuan di lapangan. Kesimpulan yang diambil dengan menggunakan cara berfikir induktif, yaitu dengan cara berpikir mendasar pada hal-hal yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan secara khusus.

## **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan metode analisis isi (*content analysis*) sebagai teknik analisis data dalam penelitian ini. Dalam analisis ini peneliti melakukan proses memilih, membandingkan, menggabungkan dan memilih berbagai informasi sehingga dicapai sebuah data yang relevan. Berikut langkah-langkah analisis yang peneliti lakukan:

1. Menetapkan tujuan khusus yang akan dicapai dalam penelitian ini
2. Menjelaskan istilah-istilah penting yang digunakan dalam penelitian ini.
3. Menentukan data yang akan dianalisis.
4. Mencari data yang relevan.
5. Membangun hubungan konseptual untuk menjelaskan bagaimana pemanfaatan *e-marketplace* dalam mempertahankan dan mengembangkan bisnis dimasa pandemi Covid-19.

## **HASIL dan PEMBAHASAN**

Dalam pelaksanaan penelitian ini mengacu kepada peraturan pemerintah dan Berdasarkan PP No. 54 Tahun 2017 tentang BUMD, direksi adalah organ BUMD yang bertanggung jawab atas pengurusan BUMD untuk kepentingan dan tujuan BUMD serta mewakili BUMD baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Setiap perusahaan memiliki aturan khusus dalam melakukan perekrutan pegawainya. Pegawai yang akan direkrut sesuai dengan kriteria yang sesuai

dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Perusahaan berhak membuat aturan dalam hal manajemen pegawai. Pembuatan peraturan perusahaan dipegang oleh pejabat tinggi perusahaan. Jabatan tertinggi pada suatu perusahaan adalah direksi, tidak terkecuali pada perusahaan daerah. Direksi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah adalah organ BUMD yang memiliki tanggung jawab untuk mengurus BUMD dalam hal kepentingan dan tujuan BUMD sekaligus mewakili BUMD di dalam maupun diluar pengadilan.

Keputusan direksi dan kebijaksanaan dalam memimpin perusahaan, dengan mengurus pengaturan dan tata tertib serta cara menjalankan pekerjaan tersebut. Direksi secara otonom diberikan kewenangan untuk mengatur tata tertib dan cara menjalankan perusahaan dalam peraturan yang ditetapkan oleh Direksi sebagaimana dalam pelaksanaannya kewenangan yang dimiliki Direksi tersebut dapat dibatasi di dalam peraturan daerah tentang pendirian perusahaan milik daerah tersebut, pembatasan ini bertujuan untuk menyesuaikan dengan sifat dan corak perusahaan daerah.

Ada beberapa hal yang mendasari pendirian suatu BUMD antara lain :

1. Alasan ekonomis, yaitu sebagai langkah mengoptimalkan potensi ekonomi di daerah dalam upaya menggali dan mengembangkan sumber daya daerah, memberikan pelayanan masyarakat (public services) dan mencari keuntungan (profit motive);
2. Alasan strategis, yaitu mendirikan lembaga usaha yang melayani kepentingan publik, yang mana masyarakat atau pihak swasta lainnya tidak (belum) mampu melakukannya, baik karena investasi yang sangat besar, risiko usaha yang sangat besar, maupun eksternalitasnya sangat besar dan luas;
3. Alasan budget, yaitu sebagai upaya dalam mencari sumber pendapatan lain di luar pajak, retribusi dan dana perimbangan dari pemerintah pusat untuk mendukung pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan di daerah. Sesuai dengan ketentuan Secara umum peranan perusahaan BUMD dalam kegiatan perekonomian dan pembangunan daerah dapat dilihat dari 3 (tiga) aspek, yaitu :
  1. Peningkatan produksi;
  2. Perluasan kesempatan kerja; dan
  3. Peningkatan pendapatan daerah.

Dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang direksi perusahaan daerah termasuk dalam hal perekrutan pegawai harus dilaksanakan melalui pengambilan keputusan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum yang mendasari pelaksanaan kegiatan perusahaan daerah. Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, direksi memegang kendali atas kebijaksanaan dalam pimpinan perusahaan daerah. Direksi diawasi oleh kepala daerah/ pemegang saham/saham prioritas. Pada pasal 70 tertuang bahwa segala bentuk keputusan Direksi hanya dapat diambil dalam rapat Direksi, dan dalam keadaan tertentu dapat diambil diluar rapat Direksi. Sepanjang semua anggota Direksi menyetujui tata cara dan materi yang diputuskan. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Hal ini memerlukan keahlian manajer organisasi untuk jeli dan teliti dalam mengamati tahap demi tahap rekrutmen untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut guna membantu mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan jauh sebelumnya. Ketentuan Dasar Rekrutmen dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Job Analysis (Analisis Jabatan) Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.
2. Job Description (Uraian Jabatan) Uraian jabatan adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan.

3. Job Spesification (Persyaratan Jabatan) Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik
4. Job Evalution (Penilaian Jabatan) Penilaian jabatan adalah penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari suatu jabatan lainnya.
5. Job Classification (Penggolongan Jabatan) Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama Proses rekrutmen yang paling awal akan bermula dari menentukan spesifikasi yang jelas dari kebutuhan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau instansi, baik itu berdasarkan jumlah, tingkat keahlian, tingkat pendidikan dan tenggang waktu untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Setelah itu dapat ditentukan strategi rekrutmen karyawan dengan memproyeksikan daftar untuk mencapai tujuan akhir terbaik berdasarkan prediksi kekosongan jabatan atau posisi (kebutuhan), berapa jumlah dan jenis tenaga yang diperlukan bagi pelaksanaan pembangunan dianalisis secara mendalam. Pelaksanaan perekrutan pegawai oleh direksi pada dasarnya harus dilaksanakan berdasarkan prinsip kemandirian, Direksi menggunakan beberapa dasar hukum yang menjadi bahan pertimbangan untuk memberikan status hukum kepada pegawai. Dalam UU Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, pada pasal 15 dijelaskan direksi menentukan kebijaksanaan dalam memimpin perusahaan daerah, dimana artinya direksi berwenang memutuskan suatu kebijaksanaan termasuk dalam pengangkatan dan pemberian status pegawai.

Kemudian, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah disebutkan bahwa direksi melakukan pengurusan terhadap BUMD yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perusahaan daerah terkait. Maka dalam hal ini secara lebih lanjut kewenangan direksi diarahkan pada peraturan daerah yang mengatur tentang pendirian perusahaan daerahnya. Pada dasarnya prinsip kemandirian mensyaratkan agar perusahaan dikelola secara profesional tanpa adanya benturan kepentingan atau intervensi dari pihak manapun. Pasal 68 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang BUMD menyatakan bahwa anggota Direksi wajib dengan itikad baik dan tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha BUMD. Komitmen ini harus dimiliki oleh seorang direksi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar tidak mengganggu kemampuannya untuk melaksanakan tugasnya secara mandiri dan kritis. Pada praktiknya banyak direktur yang tidak menjalankan fiduciary duty yang diembannya dengan optimal. Kondisi ini karena ketidakmampuan atau ketidakmandirian seorang Direksi atau karena direktur merupakan bagian dari pemegang saham mayoritas ataupun afiliasi dari pemegang saham mayoritas atau komisaris. Idealnya sebuah perusahaan dalam hal ini BUMD khususnya perumda dipimpin oleh seorang direktur yang independen artinya tidak memiliki hubungan terhadap pemegang saham atau ada hubungan afiliasi dengan partai politik pendukung Kepala Daerah salah satu partai politik.

Independensi Direksi dalam pengelolaan dan perekrutan pegawai mutlak diperlukan perusahaan daerah merupakan perusahaan milik pemerintah daerah pemegang saham utamanya adalah pemerintah daerah yang direpresentasikan oleh kepala daerah kepala daerah merupakan jabatan politik termasuk didalamnya partai pengusung kepala daerah maupun koalisi partai di lembaga legislatif (DPRD) sehingga berpotensi mempengaruhi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh direksi. Berkaitan dengan pengelolaan perumda maka kemandirian dan independensi seorang direksi mutlak diperlukan untuk menjaga setiap kebijakan yang diambil

merupakan kebijakan atau keputusan bisnis semata. Sehingga dalam pelaksanaan perekrutan pegawai perusahaan daerah oleh Direksi dilaksanakan secara independen dan berdasarkan pertimbangan hukum ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pengelolaan tata kelola perusahaan daerah. Selanjutnya pasal 16 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah menjelaskan bahwa pembatasan kekuasaan Direksi diatur dalam peraturan pendirian Perusahaan Daerah yang disahkan oleh Kepala Daerah. Dalam hal manajemen kepegawaian Direksi berhak memutuskan jumlah formasi pegawai pada setiap bagian kerja yang akan direkrut pada suatu perusahaan daerah. Sedangkan berdasarkan pasal 26 ayat (1) Undang-undang No. 5 tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, menjelaskan bahwa kedudukan hukum, gaji, pensiun dan sokongan serta penghasilan lain dari Direksi dan pegawai/pekerja Perusahaan Daerah diatur dengan Peraturan Daerah yang berlaku setelah mendapat pengesahan instansi atasan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan pokok peraturan gaji Daerah yang berlaku. Sedangkan pasal 26 ayat (2), menerangkan bahwa direksi mengangkat dan memberhentikan pegawai/pekerja perusahaan daerah berdasarkan peraturan kepegawaian yang disetujui oleh kepala daerah/ pemegang saham/ saham prioritas. Kesimpulan dari seluruh penjabaran di atas, maka direksi perusahaan daerah memiliki wewenang untuk menetapkan status pegawai perusahaan daerah sesuai dengan peraturan yang diberlakukan. Selain itu, manajemen system perekrutan pegawai sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Sasaran dari perekrutan adalah untuk menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Pada proses perekrutan pegawai terdapat beberapa proses yang dapat disebut dengan penetapan. Pertama adalah ketetapan yang menerima atau menolak calon pegawai yang dilakukan oleh pejabat berwenang suatu perusahaan yaitu dalam hal ini Direksi memiliki kewenangan. Kedua, dalam hal ini tertulis beberapa peraturan yang menetapkan tentang status pegawai perusahaan daerah. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kedudukan pegawai pada suatu perusahaan berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati antara pengusaha atau pemilik perusahaan dan pekerja. Perjanjian kerja tersebut dapat dibuat dalam bentuk tertulis dan lisan sesuai dengan jenis perjanjian dan peraturan yang berlaku. Peraturan tersebut diberlakukan secara umum untuk mengatur status pegawai perusahaan daerah. Perjanjian kerja tersebut yang kemudian menjadi salah satu ketetapan (*beshchikking*) sebagai aktivitas yang ada di perusahaan. Dengan mengerti apa yang dilakukan oleh tenaga kerja, analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah dasar dari perekrutan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa direksi memiliki wewenang untuk menetapkan status pegawai perusahaan daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Manajemen perekrutan pegawai juga tidak dapat dilepaskan dari deskripsi dan spesifikasi pekerjaan. Proses rekrutmen pegawai perusahaan daerah harus dilakukan berdasarkan pertimbangan hukum yang mendasari pelaksanaan kegiatan perusahaan. Direksi memiliki kendali atas kebijaksanaan dalam pimpinan perusahaan daerah dan memiliki wewenang dalam pengangkatan dan pemberian status pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Burhanudin A. Tayibnapis. 1986. *Administrasi Kepegawaian; Suatu Tinjauan analitik*. Jakarta. Burhanudin
- Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- IR Purwadi. 2002. *Penelitian tentang Strategi Pengembangan BUMD Non Perbankan dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah*. Surabaya:
- Manefa, Mesti Wilhelmina Nisriana dan Fanggidae, Frits Oscar. 2015, *Analisis Pengelolaan Keuangan Daerah Bidang Strategis Akuntansi*
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Buku kedua*.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Agus Ngadino and, Iza Rumesten (2011) *Pengelolaan Keuangan Negara Dalam Perspektif Hukum Administrasi*. Simbur Cahaya, 5 (2). pp. 124-135. ISSN 14110-0614
- Sugeng Rianto. 2017. *Perusahaan Daerah, Eksistensi, Peran, dan Fungsinya*. Semarang: SuaraMerdeka.
- Iza Rumesten RS. *Dilema dan Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Mengenai Kewenangan Memutus Sengketa Pilkada*. Jurnal Konstitusi Vol. 11 No. 4 Desember 2014.
- Iza Rumesten RS. *Model Ideal Partisipasi Masyarakat dalam Pembentukan Peraturan Daerah*. Jurnal Diamika Hukum Vol. 12 No. 1 Januari 2012. Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Ketiga.