

## KINERJA PEGAWAI DI SEKERTARIAT DPRD KOTA BITUNG

Oleh : Brian Felliciano Manansal  
NIM : 080813249

### ABSTRAKSI

*Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kota Bitung. Metode Penelitian ini Merupakan Penelitian Kualitatif, yaitu dengan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistic (utuh), (Bodgan dan Taylor dalam Moloeng, 1996:3). Maksud dari penjelasan diatas bahwa penelitian kualitatif setelah data yang dicari oleh peneliti sudah diperoleh lewat hasil penelitian, maka data yang sudah diperoleh tersebut diolah dengan cara kita menjelaskan atau menggambarkan sesuai dengan hasil yang kita peroleh ketika melaksanakan penelitian tersebut.*

*Hasil Penelitian kineja pegawai di Sekretariat DPRD sebagai perangkat daerah Kota Bitung merupakan salah satu pelaku pembangunan yang diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian harapan masyarakat Bitung yang maju dan mandiri. Ukuran keberhasilan yang harus dicapai oleh Sekretariat DPRD Kota Bitung selain dijiwai oleh harapan terwujudnya Bitung maju dan mandiri. Terkait dengan kualitas kerja dari pegawai Sekretariat DPRD Kota Bitung, Tercermin bahwa memang kualitas kerja pegawai Sekretariat DPRD masih perlu ditingkatkan, di Sekretariat DPRD Kota Bitung, masih banyak pegawai yang penempatan pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.*

*Kesimpulan, Kualitas hasil kerja dari pegawai Sekretariat DPRD Kota Bitung yang dinilai masih kurang, suasana kerja menjadi permasalahan yang dapat mengganggu kualitas kerja, sementara itu bimbingan teknis yang dilakukan belum dapat meningkatkan masalah kualitas kerja pegawai.*

***Kata Kunci: Kinerja Pegawai***

### PENDAHULUAN

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebagaimana dijelaskan dalam UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu tujuan penerapan UU tersebut adalah penyelenggaraan Pemerintahan yang menganut sistim otonomi daerah termasuk peningkatan kinerja pegawai pemerintahan yang luas. Disamping UU tersebut, ada beberapa aturan lainnya yaitu PP No. 42 tahun 2004 tentang kode etik Pegawai Negeri Sipil, serta PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mendorong pegawai untuk dapat lebih produktif pada sistim karir maupun prestasi kerja

Peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah peningkatan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan,

sehubungan dengan hal tersebut diatas maka Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur pemerintah dan abdi masyarakat senantiasa dituntut mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan abdi masyarakat, kemauan bekerja, disiplin kerja, etos kerja, berkualitas tinggi, motivasi kerja, bahkan menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat.

Sebagai daerah otonom, kinerja pegawai pemerintahan Kota Bitung dibutuhkan aparatur pemerintahan yang berdedikasi tinggi dan memiliki disiplin tinggi serta kinerja yang baik, seperti Sekretariat DPRD Kota Bitung yang memiliki tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, menyelenggarakan administrasi keuangan serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD.

## **B. Perumusan Masalah**

Berangkat dari uraian tersebut diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dimaksud yakni Bagaimana kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kota Bitung ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan Penelitian :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kota Bitung.

Manfaat Penelitian :

- a. Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Sekretariat Dewan Kota Bitung Dalam meningkatkan kinerjanya untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam membantu Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bitung.
- b. Secara ilmiah ini diharapkan sebagai bahan masukan atau sumbangan pemikiran di bidang pengetahuan lebih khusus yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Konsep Kinerja**

Kinerja adalah terjemahan-terjemahan dari istilah "*performance*" yang umumnya di artikan sebagai tingkat prestasi atau tingkat produktivitas atau tingkat keberhasilan seseorang, sekelompok orang, atau organisasi selama satu periode waktu tertentu.

Menurut *Anwar Prabu Mangkunegara*(2000:67) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

### **B. Konsep Kinerja Pegawai**

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Menurut *Dessler* (1997), kinerja merupakan prosedur yang meliputi (1) penetapan standar kinerja; (2) penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar ini; (3) memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Menurut *Siagian* (1985:210) Pemikiran yang matang dalam konteks kinerja aparat dalam hal kebijaksanaan yang mantap dan kegiatan pengembangan yang berkelanjutan itu biasanya mencakup hal-hal sebagai berikut :

*Pertama*, Perencanaan tenaga kerja (*manpower planning*) dengan telah mengetahui misi, tugas pokok, fungsi dan kegiatan organisasi, akan relatif lebih muda untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang diperlukan, jenis pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, jenjang kepangkatan dan jabatan yang harus tersedia dan tergambar dalam pormasi jenis kelamin dan sebagainya.

*Kedua* : Pengembangan sumber daya insani. Asumsi dasar dalam mengembangkan Profesionalisme dan spesialisasi ialah bahwa pada hakikatnya manusia secara normal mempunyai kemauan dan untuk secara kualitatif terus tumbuh dan berkembang.

*Ketiga* : Cara pengetahuan dan keterampilan (*skills profile*), perdefinisi spesialisasi berarti keterampilan khusus yang tercermin dalam pengetahuan yang sangat mendalam mengenai sesuatu.

*Keempat* : Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional dalam birokrasi yang modern, lumrah untuk menentukan dua jenis utama jabatan. Lebih lanjut kinerja aparatur merupakan kriteria utama terhadap penilaian keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan segenap tugas dan kegiatan sesuai program atau misinya.

### **C. Konsep Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi (*organization performance*) secara umum diartikan sebagai prestasi atau tingkah keberhasilan organisasi. Dengan demikian, kinerja organisasi menunjukkan keberhasilan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan sarana dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan, (LAN,2000).

Lawllei, dkk dalam dessler (1997) menyatakan, kinerja organisasi merupakan suatu struktur konsep yang kompleks yang mencerminkan indikator-indikator dan kriteria yang digunakan manajemen dalam menilai fungsinya suatu organisasi. Indikator dan kriteria tersebut adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran, atau tujuan yang telah ditetapkan ( LAN, 2000).

### **B. Konsep Pegawai**

Menurut Musanef (1983 : 4) pegawai adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh manajer yang bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pegawai negeri adalah aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan Pancasila, undang-undang dasar 1945, negara dan pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.

### **C. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah**

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Indonesia adalah penyelenggara administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dewan perwakilan rakyat daerah dan bertugas menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris Dewan.

#### **D. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah**

DPRD sebagai Badan legislatif daerah berkedudukan sejajar dan menjadi mitra pemerintah. Pengertian mitra dan sejajar diartikan mempunyai hak dan kewajiban yang sama tetapi kontradiksi dengan pernyataan bahwa kepala daerah bertanggung jawab kepada DPRD.

Lembaga ini disebut parlemen karena kata “parle” berarti bicara, artinya mereka harus menyuarakan hati nurani rakyat, artinya setelah mengartikulasikan dan mengagresikan kepentingan rakyat, mereka harus membicarakan dalam sidang parlemen kepada pemerintah pusat yang berkuasa.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu dengan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

#### **B. Fokus Penelitian**

Seperti terlihat dalam rumusan masalah yang dibahas sebelumnya, maka fokus dari penelitian ini adalah ingin melihat bagaimana kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bitung dilihat dari Prestasi Kerja, Keahlian, Prilaku, dan Kepemimpinan dalam menjalankan fungsi sekretariat DPRD.

#### **C. Lokasi Penelitian**

Yang menjadi lokasi penelitian adalah Kantor DPRD Kota Bitung Propinsi Sulawesi Utara.

#### **D. Sasaran Penelitian/ Pemilihan Informan**

Agar dapat mengumpulkan informasi dari obyek penelitian sesuai dengan fenomena yang diamati, dilakukan pemilihan informan. Berikut ini informan-informan yang menjadi sumber data dalam penelitian ini yaitu Bagian Umum, Bagian Keuangan, Bagian Hukum dan Persidangan, Bagian Protokol dan Humas, Bagian Tata Usaha, Staf Pegawai Sekretariat, dan anggota DPRD Kota Bitung.

#### **E. Instrumen dan Cara Pengumpulan Data**

Cara pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan in-depth interview atau wawancara secara langsung terhadap informan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Bitung.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Data-data pada penelitian ini diolah secara deskriptif kualitatif yaitu jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian. Sumber data dalam penelitian ini adalah orang-orang yang dianggap tahu dengan fenomena yang diteliti dan dipilih berdasarkan kriteria-kriterianya.

## PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bitung merupakan unsur pelayanan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Sekretariat DPRD dipimpin langsung oleh seorang Sekretaris Dewan yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan atau Ketua DPRD, dan secara Administratif bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Kota.

Sebagaimana yang di tegaskan dalam Pasal 20 ayat (1) UUD 1945 Dewan Perwakilan Rakyat mempunyai tugas yang terdiri dari fungsi legislasi, fungsi pengawasan dan fungsi anggaran oleh karena itu pelayanan harus dapat mengakomodir seluruh fungsi dasar DPRD Kota Bitung dengan cara pencapaian kinerja baik oleh Sekretariat DPRD Kota Bitung, sehingga pelayanan yang diberikan mampu memberikan dampak secara signifikan terhadap terpenuhinya amanat rakyat melalui pelaksanaan tugas fungsi dan wewenang DPRD Kota Bitung.

Sedarmayanti (2010:377) mengemukakan bahwa instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi *Prestasi kerja, Keahlian, Perilaku, dan Kepemimpinan*.

### 1). Prestasi Kerja

Prestasi Kerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara kualitas kerja. Baik atau buruknya kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja atau kuantitas hasil pekerjaan dari para pegawai.

### 2). Keahlian

Keahlian merupakan tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, kemampuan dapat berupa pengetahuan, inisiatif, komunikasi, dan kerjasama tim.

#### a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hal yang paling dasar yang dapat dilihat apabila ingin mengetahui keahlian seseorang, sejauh mana pegawai tersebut memiliki pengetahuan dan faham a Pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan atau tugasnya akan lebih terampil dalam menangani tugas pekerjaannya, dan akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).kan tugasnya dalam pekerjaan.

#### b. Inisiatif

Selain latar belakang pendidikan yang harus disesuaikan dengan penempatan pegawai juga dibutuhkan inisiatif yang tinggi bagi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya agar kinerja pegawai semakin baik. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi tentu juga akan mendapat penilaian bagus dari pimpinan, dalam hal ini para Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan juga anggota dewan.

#### c. Komunikasi

Komunikasi didalam setiap arahan-arahan pimpinan juga menjadi faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, bagaimana cara pimpinan berkomunikasi dengan pegawai didalam setiap arahan-arahan tersebut, apakah cukup dimengerti oleh pegawai atau tidak, apakah setiap arahan tersebut dapat dilaksanakan atau tidak tergantung dengan bagaimana cara pimpinan dalam menyampaikan maksudnya tersebut.

#### d. Kerjasama

Kerjasama merupakan salah satu faktor penting dalam terwujudnya suatu tujuan yang diinginkan, dalam hal ini terlaksananya tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat DPRD Kota Bitung. Kerjasama dalam suatu organisasi dilakukan agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dapat berjalan dengan sistematis serta mengurangi beban pekerjaan dari masing-masing pegawai, juga untuk mengoptimalkan hasil atau tujuan yang diinginkan, adanya kerjasama didalam bekerja juga akan meningkatkan kinerja pegawai.

### **3). Perilaku**

Perilaku merupakan sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perilaku dalam hal ini yaitu disiplin dan tanggung jawab.

#### **a. Disiplin**

Disiplin merupakan salah satu faktor untuk mengukur baik atau buruknya kinerja suatu instansi baik itu instansi pemerintahan, maupun instansi swasta. Apabila pegawainya saja tidak disiplin, dalam arti masuk sering terlambat lewat dari jam masuk kantor, ataupun pulang lebih awal dari jam pulang kantor, bagaimana bisa pegawai itu bekerja dengan baik, dan hal itu membuat kinerja pegawai menjadi buruk.

#### **b. Tanggung jawab**

Tanggung jawab berperan penting didalam kinerja pegawai, karena pegawai yang benar-benar bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya tentu dia akan memperhatikan kinerjanya sebagai pegawai.

### **4). Kepemimpinan**

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang amat penting dalam keberhasilan kinerja suatu instansi. Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebaiknya menentukan gaya kepemimpinan atau pola kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi anggota kelompok. Kepemimpinan yang menerapkan pola kekeluargaan sama dengan kepemimpinan gaya demokratik yaitu mendorong anggota untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja mereka, memberi pandangan tentang langkah dan hasil yang diperoleh, mengembangkan inisiatif, memelihara komunikasi dan interaksi yang luas, serta menerapkan hubungan yang sportif. Dalam hal ini umumnya pemimpin yang efektif adalah orang yang mempunyai motivasi yang besar dalam dirinya disamping penguasaan teknik-teknik kepemimpinan dan ilmu perilaku.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan Penelitian mengenai Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bitung. Peneliti menggunakan teori konsep indikator kinerja dari Sedarmayanti, maka dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Banyak pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan peraturankantor, seperti melakukan tindakan tidak disiplin.
2. Tidak adanya sangsi tegas dari pimpinan kepada pegawai yang tidak disiplin
3. Kualitas hasil kerja dari pegawai Sekretariat DPRD Kota Bitung yang dinilai masihkurang, suasana kerja menjadi permasalahan yang dapat mengganggu

kualitas kerja, sementara itu bimbingan teknis yang dilakukan belum dapat meningkatkan masalah kualitas kerja pegawai.

4. Penempatan kerja pegawai belum disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai, inisiatif pegawai masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat, pimpinan juga kurang dalam memberikan arahan kepada pegawai yang berakibat juga terhadap kurangnya komunikasi pegawai dengan pimpinan, kerja sama tim yang ada belum dapat dikatakan baik, karena masih banyak pegawai yang merasa disaat dirinya sedang sibuk dalam mempersiapkan suatu acara seperti rapat dan sebagainya, akan tetapi pegawai lain tidak membantu.

## B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Perbaiki sistem absensi, dengan cara tidak memanipulasi tingkat kehadiran pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab terhadap perbuatan dan pekerjaannya.
2. Pemberian sanksi yang tegas, yang dapat membuat efek jera kepada pegawai agar tidak mengulangi tindakan tidak disiplin serta lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. Diperlukan adanya peningkatan mengenai kualitas kerja pegawai, selain diklat atau bintek dapat dilakukan dengan cara lebih seringnya pimpinan dalam memberikan arahan-arahan kepada pegawai, agar pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan, selain itu dapat juga dilakukan penilaian/penilain langsung dari pimpinan kepada pegawai, agar pegawai lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas kerja mereka, diperlukan juga adanya perbaikan suasana lingkungan kerja dengan cara menertibkan pegawai dalam arti memberikan arahan kepada pegawai yang mengganggu konsentrasi pegawai yang sedang bekerja.
4. Diadakannya Rolling pegawai perbagian dengan memperhatikan latar belakang pendidikan serta keahlian pegawai, pimpinan harus lebih sering dalam memberikan arahan atau briefing, agar proses komunikasi dapat terbuka, sehingga pegawai juga menjadi lebih kompak dan solid.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson dkk, 1989. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, jilid 1-2*. Jakarta : Erlangga.
- Hady & Moleong, Lexy J. 1989. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya.
- Handoko, 2002, Paradigma *Baru Manajemen Sumber Daya Manusia (artikel-artikel pilihan)*. Yogyakarta : Amara Books.
- Irawan, prasetya (2006). *Penelitian kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, copyrights by DIA FISIP UI, Depok.
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMPYPKN
- Mahsun, Muhammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: FE UGM
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Ma'rifah. 2005. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi**. Yogyakarta: Aneka Ilmu
- Mandar Sobirin, Achmad. 2007. **Budaya Organisasi**. Yogyakarta: STIM YKPN
- Musanef,1983, **Manajemen Kepegawaian Di Indonesia**. Jakarta: Gunung Agung
- Nazir, Moh.(1985). **Metode Penelitian**. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Poerwadaraminta, W.J.S. 1985 **Kamus Bahasa Indonesia**, Balai Pustaka
- Pringgodigdo, dkk. 1997. **Ensiklopedia Umum**. Jakarta, Yayasan Kanisius
- Sedarmayanti. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti 2010, **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja**. PT. Refika Aditama.
- Siagian,Sondang P. 1985. **Peranan Staf Dalam Manajemen**. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono, 2007, **Metode Penelitian Kualitatif**, Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**. PT Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat
- Widjaja H.A.W. 2005, **Penyelenggaraan Otonomi di Indonesia**, PT Rajagrafindo Persada Cetakan ke-4
- Wusanto IG, 1989, **Dasar-dasar Manajemen Umum**, Jakarta; Pustaka Dian Cetakan Ke-3
- Yuki, Gary. 1996. **Kepemimpinan Dalam Organisasi**. Jakarta: Prenhallindo
- Sumber-sumber lain :**
- **Undang-undang Susunan Kedudukan MPR, DPT, DPD, DPRD**, fokusmedia. Jakarta, 2003
  - **Peraturan Pemerintah Tentang Organisasi Perangkat Daerah**, fokusmedia, Bandung,2007.
  - **Undang-undang Otonomi Daerah**, Karina, Surabaya
  - **Peraturan Walikota Bitung Nomor 32 Tahun 2012**, tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPR Kota Bitung.