

KINERJA SEKDES PNS DI KECAMATAN SAWIT KABUPATEN BOYOLALI (KAJIAN DI DESA CEPOKOSAWIT DAN DESA GOMBANG)

Oleh :

Sri Purnama Sari - 14010111120014

Mahasiswa Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro Semarang

Jalan Prof.H Soedarto, SH, Tembalang, Semarang. Kotak Pos 1269

Website : <http://www.fisip.undip.ac.id/> Email : fisip@undip.ac.id

Abstraksi

Penyelenggaraan pemerintahan desa dibutuhkan peran aparatur desa yang handal dan cakap dalam bidangnya serta profesionalitas seorang sekretaris desa, seperti halnya dengan sekretaris desa yang ada di Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali. Pengangkatan Sekdes menjadi PNS diharapkan bisa memotivasi Sekdes agar lebih giat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana kinerja Sekdes setelah diangkat menjadi PNS Di Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali?”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Sekdes PNS di Desa Cepokosawit dan Desa Gombang yang letaknya di kawasan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara dan data sekunder dari dokumen, arsip, sumber lain yang berhubungan dengan penelitian. Teknik analisa menggunakan data kualitatif dengan penganalisaan dalam bentuk uraian, penggambaran dan penarikan kesimpulan atas gejala yang diteliti.

Dari hasil penelitian, menunjukkan kinerja Sekdes PNS di Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali ditinjau dari proses penyelenggaraan pemerintah yang mengedepankan kerjasama, kedisiplinan, kreatifitas, dan tanggungjawab demi kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat. Indikator kerjasama dan kreatifitas masih rendah, Sekdes PNS di Desa Cepokosawit dan Desa Gombang belum bisa menjalin kerjasama yang baik dengan perangkat desa lainnya dan cenderung menunggu perintah dari kepala desa ketika hendak menjalankan tugasnya. Sedangkan indikator kedisiplinan dan tanggungjawab mengalami sedikit perubahan yaitu setelah berstatus PNS kini Sekdes datang dan pulang kantor sesuai dengan jam yang ditentukan oleh pemerintah yaitu jam 08.00 wib sampai 14.00 wib, berbeda sekali dengan sebelum berstatus PNS Sekdes cenderung datang dan pulang kantor sesuka hati dan untuk indikator tanggungjawab, kini Sekdes selain bertanggung jawab kepada Kades juga bertanggungjawab kepada Camat dan Bupati, dulu pertanggungjawaban Sekdes hanya sampai pada Kades saja.

Saran yang dapat diberikan antara lain untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas Sekdes wajib menguasai bidang IT termasuk internet, Sekdes dengan status PNS harus bisa memberikan contoh yang baik serta dapat memberikan motivasi bagi perangkat desa yang lainnya agar bekerja lebih optimal dan professional, dan Sekdes PNS hendaknya bekerja lebih giat, lebih optimal, dan lebih professional terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Kinerja, Sekretaris Desa PNS, Kerjasama, Kedisiplinan, Kreatifitas, Tanggungjawab

THE PERFORMANCE OF THE VILLAGE SECRETARY IN SAWIT DISTRICT OF BOYOLALI (IN THE CEPOKOSAWIT AND GOMBANG VILLAGE STUDIES)

Abstract

The implementation of the village administration takes the role of village officials, as well as the secretary of the village in the Sawit district of Boyolali is a reliable, professionalism and competent in their fields of a village secretary. The appointment of the secretary of the village was being expected to motivate other village officials, who is not being civil servants to be more active, while the secretary of the village carry out their duties and functions. Therefore, the formulation of the problem in this research is "How to know the performance of the village secretary in Sawit district of Boyolali?".

This study aims to determine the performance of the village secretary in the Cepokosawit and Gombangvillage, which located in the area of Sawit District of Boyolali. The use of method in this research is descriptive qualitative. The primary data source was obtained through interviews, and secondary data from documents, archives, other sources were associated with this research. This research using qualitative data analysis techniques with analysis in the form of description, depiction and conclusion on the symptoms studied.

The research shows the performance of the village secretary in the Sawit district of Boyolali in terms of the government organization that emphasizes teamwork, discipline, creativity, prosperity of society, and responsibility for the welfare. The indicators of cooperation and creativity in the Cepokosawit and Gombang village. remains low, the village secretary can not be able to establish a good cooperation with other village officials and just wait the command from the village secretary to carry out their duties. While the indicators of discipline and responsibility had a slight change. As an example the village secretary is to come and go in accordance with the rule of hours 08.00 pm until 14.00 pm, it is quite different before he is not being civil servants who was tend to come and go as they pleased from offices. Previously, the village secretary responsibility only finished to the village head, but now the responsibility is also to the head district and regent.

Advice among others can be given to improve the ability of the secretary of the village, who is to perform their duties must master in the field of IT, including the Internet. The secretary of the village as civil servants should be able to give a good example and motivation for the other village officials in order to work harder more optimal, more professionals, especially to provide public services.

Keywords: Performance, Village Secretary of civil servants , cooperation, discipline, creativity, responsibility.

PENDAHULUAN

Pada UU No 32 Tahun 2004 terdapat pasal yang menarik untuk dianalisis lebih lanjut, yaitu pasal 202 ayat 3 terkait dengan Pemerintah Desa: “Sekretaris Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diisi dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan”. Jika kita cermati lebih mendalam pasal tersebut secara tersirat menghendaki bahwa jabatan Sekretaris Desa haruslah berasal dari kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan ketentuan tersebut pemerintah mengharapkan agar Pemerintah Desa dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan membawa kondisi masyarakat ke arah yang lebih baik.

Desa merupakan bagian dari kabupaten oleh karena itu Pemerintah Desa harus melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik, terutama dalam memberikan pelayanan publik. Sebab banyak ditemui keluhan-keluhan dari masyarakat atas pelayanan tersebut. Tidak maksimalnya penyelenggaraan Pemerintah Desa bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti rendahnya kualitas sumberdaya manusia dan masalah insentif yang diterima oleh aparatur desa khususnya untuk sekretaris desa.

Sekretaris desa adalah Perangkat Desa yang bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang tertib administrasi pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan dan pemberdayaan masyarakat.¹ Salah satu pengaturan lebih lanjut UU Nomor 32 Tahun 2004 adalah lahirnya PP Nomor 45 Tahun 2007 mengenai Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan Sekretaris Desa menjadi Pegawai Negeri Sipil. Adanya PP tersebut diharapkan dapat membawa tatanan penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan Desa ke arah yang jauh lebih baik, Sehingga dapat terwujud suatu pemerintahan desa yang efektif dan efisien serta tercapainya pelayanan publik yang ramah.

Pengangkatan Sekdes menjadi PNS tanpa melalui proses yang semestinya sebagai PNS (Sekdes diangkat menjadi PNS tanpa melewati masa kerja sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil/CPNS) yang kemudian dinyatakan sebagai sebagai PNS manakala lulus prajabatan. Kondisi demikian menimbulkan persoalan baru, diantaranya terdapat beberapa Kepala Desa merasa kurang puas atas kinerja Sekretaris Desanya sehingga harapan agar Kades dan Sekdes dapat bekerjasama secara koordinatif dalam menjalankan pemerintahan desa hanya pepesan kosong belaka.

¹ PP No 45 Tahun 2007 pasal 1 ayat 3

Padahal harapan dari pengangkatan Sekdes menjadi PNS adalah untuk memotivasi Sekdes agar lebih giat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya². Tetapi yang terjadi justru sebaliknya. Sekdes dengan status PNS nya dalam menjalankan Tugas Pokok dan Fungsi tidak ada progress yang signifikan. Kinerja mereka masih sama sebelum diangkat menjadi PNS. Begitupun yang terjadi di Desa Cepokosawit dan Desa Gombang yang letaknya berada di Kawasan Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali yang kinerja Sekdes PNS nya masih belum sesuai dengan harapan. Di Kecamatan Sawit sendiri terdapat 12 Sekdes, tetapi hanya 7 yang telah berstatus PNS. Sisanya tidak dapat diangkat menjadi PNS karena tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan undang-undang.

Salah satu penyebab tidak maksimalnya Kinerja Sekdes PNS di Desa Cepokosawit dan Desa Gombang Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali adalah suasana serta lingkungan kerja dan kurangnya penguasaan teknologi khususnya internet serta Sekdes PNS dalam menjalankan tupoksinya masih terbawa *mindset* ketika belum diangkat menjadi PNS³.

² Hasil wawancara dengan Hendro Prasetyo S H,BA Kasubbag Tata Pemerintahan Desa Bagian Pemerintahan Desa Setda Kabupaten Boyolali. 3 Februari 2015 jam 10.00 wib di Ruang Pemerintahan Desa Setda Kabupaten Boyolali.

³ Hasil wawancara dengan Slamet Raharjo Kepala Desa Cepokosawit. 17 Februari 2015 jam 10.57 wib di Rumah Kepala Desa Cepokosawit.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Kinerja Sekdes PNS Di Kecamatan Sawit Kabupten Boyolali (Kajian Di Desa Cepokosawit dan Desa Gombang)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja Sekdes setelah berstatus PNS Di Desa Cepokosawit dan Desa Gombang Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah desa, otonomi desa, pemerintahan desa, Pegawai Negeri Sipil (PNS), kinerja dan penilaian kinerja. Berdasarkan teori tersebut, penulis mencoba mengetahui bagaimana kinerja Sekdes PNS Di Desa Cepokosawit dan Desa Gombang Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali.

Metode yang penulis gunakan adalah metode kualitatif dengan tipe penelitian bersifat deskriptif. Data-data yang penulis peroleh adalah data primer melalui wawancara dan data sekunder diperoleh melalui dokumen, buku, arsip, dan perundang-undangan, kemudian data yang diperoleh penulis dilakukan melalui tahap pengujian mulai dari Uji Kredibilitas, Uji Transferability, Uji Dependability, dan Uji Konfirmability.

Hasil dan Pembahasan

1. Kinerja Sekdes Setelah Berstatus PNS Di Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali

1.1 Sasaran Kerja Pegawai

a. Kinerja Sekdes PNS dalam Memberikan Pelayanan Publik

- **Efisiensi Waktu Pelayanan**

Setelah Sekdes diangkat menjadi PNS tidak ada perubahan terkait lamanya waktu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sekdes selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang cepat selama tidak ada kendala. Mengenai lamanya waktu pelayanan biasanya disesuaikan dengan situasi, kondisi, jenis pelayanan, serta kelengkapan persyaratan yang dibutuhkan. Apabila peminatnya banyak memang tidak bisa langsung jadi dalam waktu 1 hari, seperti dalam pembuatan KTP maupun surat-surat pengantar yang lainnya jika peminatnya banyak maka masyarakat harus sabar menunggu 2 sampai 3 hari. Jika pelayanan tidak begitu ramai maka pembuatan KTP maupun surat keterangan dari desa bisa ditunggu dan langsung jadi.

- **Keramahan pelayanan**

Kinerja Sekdes PNS Cepokosawit dan Gombang dilihat dari aspek keramahan pelayanan dapat dikatakan baik. Hal ini dipengaruhi oleh faktor SDM (sumber daya manusia) Sekdes yang cukup baik. Dalam memberikan pelayanan Sekdes tidak pernah membeda-bedakan, sehingga sebagian besar masyarakat desa Cepokosawit dan Gombang merasa puas dengan kinerja Sekdes.

- **Kejelasan cara/prosedur dalam memberikan pelayanan publik**

Kinerja Sekdes dilihat dari kejelasan cara/prosedur dalam memberikan pelayanan publik tidak mengalami perubahan masih sama seperti sebelum diangkat menjadi PNS. Dari dulu Sekdes tidak pernah berbelit-belit dalam memberikan prosedur pelayanan. Asalkan semua persyaratan yang ditetapkan telah terpenuhi, Sekdes akan memberikan pelayanan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Misalnya sebelum membuat surat keterangan dari desa harus ada surat keterangan dari RT/RW terlebih dahulu.

b. Kinerja Sekdes dalam Hal Tertib Administrasi

- **Teratur tidaknya sistem administrasi desa dalam pengisian buku-buku administrasi desa mengenai data kependudukan**

Kinerja Sekdes dalam tertib administrasi mengalami sedikit peningkatan setelah diangkat menjadi PNS. Hal ini terbukti dari pendelegasian kerja yang jelas dengan kaur-kaur dibawahnya. Masing-masing kaur melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga permasalahan dalam menyusun data administrasi baik data kependudukan maupun anggaran tersusun rapi.

1.2 Perilaku Kerja Pegawai

a. Kerjasama

Kerjasama dalam menyelenggarakan pemerintahan desa merupakan salah satu indikator untuk mengetahui kinerja Sekdes yang dalam penelitian ini kemampuan Sekdes bekerjasama dengan perangkat desa yang lain untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Status PNS Sekdes tidak serta merta dapat diandalkan dalam melaksanakan tertib administrasi desa. Padahal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, administrasi perkantoran, pembangunan, pemerintahan dan lain sebagainya dibutuhkan kerjasama yang baik antarperangkat desa sehingga pekerjaan selesai tepat pada waktunya dan berjalan sesuai dengan harapan.

b. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah sikap yang senantiasa mematuhi aturan yang ada. Dalam penelitian ini disiplin merupakan sejauh mana Sekdes dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan atau tata tertib yang telah di setujui bersama baik itu tertulis maupun persetujuan secara lisan.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini kedisiplinan Sekdes dapat dilihat dari ketepatan waktu datang ke kantor dan selalu tampil bersih dan rapi menggunakan seragam dinas. Seperti yang ditegaskan oleh Bapak Slamet Raharjo:

“Setelah diangkat menjadi PNS jam kerja Sekdes mengalami perubahan. Apalagi hari senin dan kamis pagi jam 7 harus ada di kecamatan. Kalau untuk ketertiban kembali kepada sekdes. Kalo kita berbicara legal formal harusnya sesuai dengan jam kerja pegawai yaitu jam 7, sebab tanggungjawabnya kepada pemerintah di atasnya.”

c. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan pemikiran atau gagasan yang baru yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya. Sebagai aparatur yang baik Sekdes harus berfikir kreatif dan inovatif sehingga ketika ada permasalahan dapat langsung ditangani.

Kreativitas Sekdes dapat dituangkan melalui pembuatan mading kantor yang berisi informasi mengenai pekerjaan kantor, rapat intern, serta dalam penyusunan musrenbangdes. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis Sekdes Cepokosawit dan Sekdes Gombang sejauh ini mereka belum berfikir kreatif dan inovatif untuk mengembangkan kantornya dan meningkatkan kinerja. Mereka cenderung menunggu perintah dari atasan sehingga tidak mempunyai inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.⁴

Sekdes Cepokosawit dan Sekdes Gombang seharusnya lebih kreatif dan inovatif demi perkembangan kantornya tempat ia bekerja sehingga membuat suasana yang menyegarkan dan menarik. Hasil kreasi dan inovasi mempunyai manfaat mengatasi suatu masalah sehingga memberikan dampak positif

⁴Hasil wawancara dengan Ahmadi Wahyu Wibowo Kepala Desa Gombang. 09 Februari 2015 jam 10.15 wib di Kantor Balai Desa Gombang.

d. Tanggungjawab

Tanggungjawab adalah kewajiban menanggung segala akibat yang ditimbulkan. Dalam penelitian ini tanggungjawab Sekdes adalah kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan selesai tepat pada waktunya serta berani menerima resiko atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Setelah Sekdes diangkat menjadi PNS ada sedikit perubahan pada pertanggungjawabannya. Sekdes yang kini berstatus PNS secara otomatis menjadi bagian dari pemerintah kecamatan dengan camat sebagai pembina PNS nya. Oleh karena itu selain bertanggungjawab kepada Kades, Sekdes PNS khususnya Sekdes Cepokosawit dan Sekdes Gombang harus bertanggungjawab kepada camat. Sekdes PNS harus rutin melaporkan kegiatan yang berkaitan dengan kinerjanya karena penilaian kinerja PNS dilakukan oleh camat.⁵

⁵Hasil wawancara dengan M.Arief Wardianta, AP, MM Kabbag Pemerintahan Desa Setda Kabupaten Boyolali. 6 Januari 2015 jam 13.00 wib di Ruang Pemerintahan Desa Setda Kabupaten Boyoali

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Setelah berstatus PNS kinerja Sekdes Cepokosawit dan Sekdes Gombang mengalami sedikit peningkatan yaitu pada indikator kedisiplinan jam kerja dan tertib administrasi. Dilihat dari jam kerja, Sekdes PNS di kedua desa sesuai rutinitasnya saat ini dapat dikatakan lebih awal yaitu masuk kantor pada pukul 08.00 wib dan pulang pada pukul 14.00 wib. Indikator lain yang mengalami perubahan setelah berstatus PNS adalah mengenai tertib administrasi desa terkait dengan data kependudukan. Sekdes PNS di desa Cepokosawit dan Gombang kini setiap 1 bulan sekali harus melaporkan data kependudukan ke kantor kecamatan.

Selain itu dari indikator tanggungjawab juga ada sedikit perubahan. Sekdes PNS secara otomatis menjadi bagian dari pemerintah kecamatan dengan camat sebagai pembina PNS nya, oleh karena itu selain bertanggungjawab kepada kepala desa Sekdes PNS harus bertanggungjawab kepada camatnya. Sekdes harus rutin melaporkan kegiatan yang berkaitan dengan kinerjanya karena penilaian kinerja dilakukan oleh camat. Sedangkan untuk indikator kreativitas Sekdes Cepokosawit dan Sekdes Gombang dapat dikatakan belum maksimal. Sebab Sekdes di kedua desa tersebut bekerja masih menunggu komando dari kepala desa.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A G. Subarsono. 2012. *Analisis Kebijakan Publik: konsep, teori, dan aplikasi*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Abdul Wahab, Solichin. 2012. *Analisis Kebijakan: Dari formulasi kepenyusunan model-model implementasi kebijakan publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cholid Narbuko & Abu Achmadi. 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indiahono, Dwiyanto. 2009. *Kebijakan Publik: Berbasis Dynamic Policy Analisis*. Jogjakarta: Gava Media.
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Hadari Nawawi dan Martini. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Jogjakarta: Universitas Gajah Mada.
- Kaloh, J. 2007. *Mencari Bentuk Otonomi Daerah: Suatu Solusi Dalam Menjawab Kebutuhan Lokal dan Tantangan Global*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Kushandajani. 2008. *Otonomi Desa: Berbasis Modal Sosial Dalam Perspektif Socio-Legal*. Semarang: Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Diponegoro.
- Lexy, Moleong. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurcholis, Hanif. 2007. *Teori dan Praktik Pemerintahan Dan Otonomi Daerah*. Jakarta: PT Grasindo.
- Poltak Sinambela, Lijan. 2008. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, P.J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soyokomukti, Nurani. 2010. *Pengantar Sosiologi: Dasar Analisis, Teori, dan Pendekatan Menuju Analisis Masalah-Masalah Sosial, Perubahan Sosial, dan Kajian-Kajian Strategis*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Sunindhia. 1996. *Praktek Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Jakarta: PT Rieneka Cipta.
- Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.

- Tim Suara Pembakuan. 2002. Otonomi Daerah: Peluang dan Tantangan, Model pembangunan yang sentralistik menimbulkan kreatifitas pemerintah daerah dan aparatnya. Jakarta: PT Percetakan Penebar Swadaya.
- Widjaja. H.A.W. 2003. *Otonomi Desa*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2010. *Konflik Dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Zainun, Buchari. 1990. Adminintrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia. Jakarta: CV Haji Masagung.
http://eprints.undip.ac.id/32134/1/Skripsi_15.pdf
<http://pta.trunojoyo.ac.id/uploads/journals/090111100016/090111100016.pdf>
<http://Jurnal.untan.ac.id/index.php/jpmis/article>
http://portalgaru.org/download_article.php
<http://www.banyuasinlab.go.id/tampung/dokumen/dokumen-15-41.pdf>
<http://www.bphn.go.id/data/documenta/07pm050.doc>
<http://www.Ciptakarya.pu.go.id>
<http://www.boyolalikab.go.id>
<http://www.kendagri.go.id>
- 2013, Oktober 06. Arah Pembinaan Sekretaris Desa PNS. Dalam www.birokrasi.kompasiana.com/2012/11/23/arrah-pembinaan-sekretaris-desa-PNS-511170.html. Diunduh pada 06 Oktober 2013 pukul 14.46 WIB.
- 2013, Oktober 06. Pengangkatan dan Pengisian Sekretaris Desa. Dalam www.Birokrasi.kompasiana.com/2012/10117/pengangkatan-dan-pengisian-sekretaris-desa-502391.html. Diunduh pada 06 Oktober 2013 pukul 15.00 WIB.