

NASKAH PUBLIKASI SKRIPSI

**PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL
NEGARA DI KOTA YOGYAKARTA**



Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Strata-1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Disusun Oleh :

Nama : Siti Nanindiah Nur Baiti

NIM : 20130610140

Jurusan : Ilmu Hukum

Bagian : HAN

FAKULTAS HUKUM

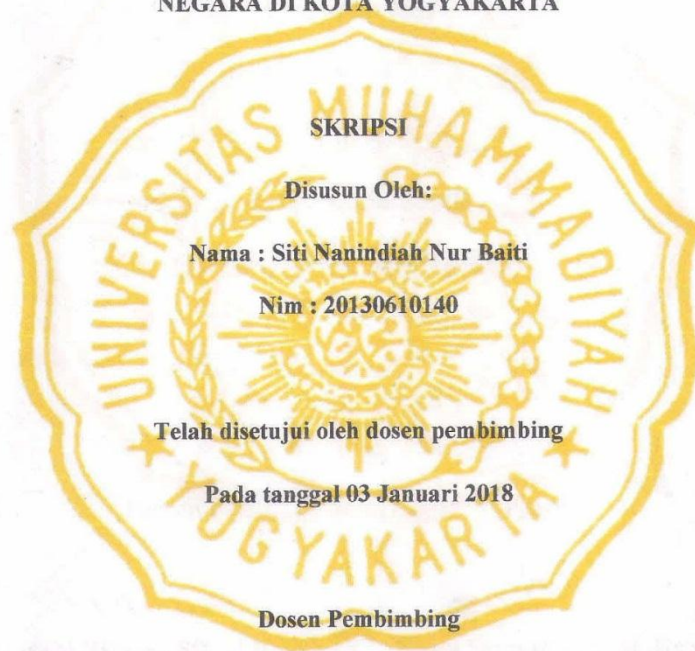
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

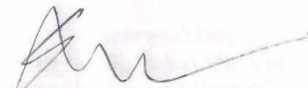
2018

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL
NEGARA DI KOTA YOGYAKARTA**




Beni Hidayat, SH.,M.Hum.
NIK. 19731231199804153030

HALAMAN PENGESAHAN

**PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5
TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPILNEGARA DI KOTA
YOGYAKARTA**

Telah diajukan dihadapan tim penguji

Pada tanggal 28 Maret 2018

Yang terdiri dari:

Ketua



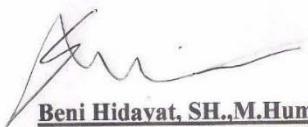
Sunarno, SH., M. Hum

NIK. 19721228200004153046



Penguji 1

Penguji 2

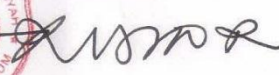


Beni Hidayat, SH., M. Hum.
NIK : 19731231199804153030



Bagus Sarnawa, SH., M. Hum.
NIP : 196808211993031003

Mengesahkan
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. Frisno Raharjo, S.H., M. Hum
NIK : 19710409199702153028

HALAMAN PERNYATAAN

Bismillahirrahmanirrahim

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti NaninDiah Nur Baiti
NIM : 20130610140
Judul Skripsi : **PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI
PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5
TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL
NEGARA DI KOTA YOGYAKARTA**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas. Apabila di kemudian hari ternyata terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima saksi yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Yogyakarta, 03 Januari 2018

Yang Menyatakan



Siti Nanindiah Nur Baiti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Di Kota Yogyakarta. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dan memahami hambatan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia khususnya di Kota Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan di Kota Yogyakarta. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara langsung dengan narasumber pada lokasi penelitian yang kompeten dan relevan dengan topik yang diajukan. Pendekatan kedua adalah dengan memaparkan secara deskriptif berbagai hasil wawancara lalu melakukan analisis terhadap data tersebut.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) masih menggunakan PP nomor 48 tahun 2005 serta Perpres nomor 54 tahun 2010. Di katakan bahwa pengadaan pegawai belum bisa menerapkan UU No 5 tahun 2014 karena belum ada pengajuan RPP PPPK

Kata Kunci : Pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, Aparatur Sipil Negara.

ABSTRACT

This study aims to know and understand the Implementation of Procurement of Government Employees With Work Agreement Based on Law Number 5 Year 2014 About Civil State Apparatus In Yogyakarta City. This research also aims to know and understand the obstacles of procurement of Government Employee with Work Agreement (PPPK) in Personnel System in Indonesia especially in Yogyakarta City.

This research was conducted in Yogyakarta City. As for the object of research is the Regional Personnel Board of Yogyakarta Province. This research is conducted by conducting direct interviews with resource persons at research sites that are competent and relevant to the proposed topic. The second approach is to describe the descriptive results of various interviews and then perform an analysis of the data.

The results of this study indicate that the procurement of government employees with employment agreements (PPPK) is still using PP number 48 of 2005 and Presidential Regulation number 54 of 2010. It is said that the procurement of employees can not apply Law No. 5 of 2014 because there is no submission of RPP PPPK

Keywords: Procurement of government employees with employment agreement, State Civil Apparatus.

A. PENDAHULUAN

Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2013 yang merupakan perubahan kedua terhadap PP Nomor 98 Tahun 2000, rekrutmen dan seleksi (pengadaan) CPNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian bersama Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN dan RB). Proses pengadaan CPNS tidak lagi menjadi monopoli Pejabat Pembina Kepegawaian (Gubernur atau Bupati/Walikota). Akan tetapi jumlah, komposisi dan kualifikasi rekrutmen disesuaikan dengan beban tugas dan fungsi daerah. Terbitnya PP Nomor 78 Tahun 2013 disamping memperbaiki sistem rekrutmen dan seleksi CPNS, juga mempertegas peran Kementerian PAN dan RB. Keterlibatan Kementerian PAN dan RB mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS.

Sebagaimana diketahui bahwa tahapan proses rekrutmen dan seleksi CPNS, menjadi perhatian pemerintah dalam memperoleh sumber daya aparatur yang profesional dan dibutuhkan oleh organisasi publik (instansi pemerintah). UU No. 5 Tahun 2014 mengenai ASN, mengamanatkan agar rekrutmen serta seleksi CPNS melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan. Disamping itu penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi CPNS terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang.. Pengertian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.¹

¹ UU No. 5 th 2014 tentang ASN, BAB I Ketentuan Umum, Pasal 1 ayat (1) dan (2).

Pada tahun 2014, Pemerintah dan DPR melakukan perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Adanya Undang-Undang ASN tidak ada lagi pegawai honor/pegawai tidak tetap yang dikenal dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP), sedangkan Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menyatakan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang Anggota TNI dan Polri, sesuai dengan Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dijelaskan bahwa anggota TNI dan Polri merupakan jabatan ASN tertentu.

Pasca lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN tidak dikenal lagi istilah tenaga kerja honor, namun diganti dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengubah secara fundamental wajah aparatur negara di Indonesia. Perubahan tersebut dirasakan dari aspek komposisi pegawai yang bekerja di sektor publik, kedudukan, jenis jabatan, manajemen pegawai serta kelembagaan yang mengurus aparatur sipil negara. Pegawai Negeri Sipil akan menjadi pihak yang paling merasakan dampak dari transisi sistem manajemen kepegawaian menjadi aparatur sipil negara. Undang-Undang ASN telah berlaku sejak tanggal diundangkannya yaitu sejak 15 Januari 2014. Mulai tanggal tersebut, PNS yang semula menjadi satu-satunya pelaksana kebijakan dan pelayanan publik masuk menjadi bagian Pegawai ASN bersama dengan PPPK. Varian jabatan yang selama ini dikenal di lingkungan PNS misalnya seperti Eselon V, Eselon IV, Eselon III, Eselon II dan Eselon I berubah menjadi jabatan pelaksana, pengawas, administrator, dan pimpinan tinggi.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui tentang pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam sistem kepegawaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yaitu tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui hambatan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia khususnya di Kota Yogyakarta.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum empiris, penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari masyarakat. Penelitian hukum empiris ini memerlukan data primer sebagai data utama, dengan mengadakan observasi dan wawancara ke tempat penelitian, selain itu penulis juga menggunakan data sekunder (bahan hukum) yang dibagi menjadi 2 jenis, yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengacu pada peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang lain berkaitan dengan buku atau literatur-literatur yang mengacu pada penelitian dan hasil penelitian.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Sebelum berbicara lebih jauh mengenai ASN, terlebih dahulu perlu diketahui apa yang dimaksud dengan ASN. Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada Pasal 1 angka 1 UU No. 5 tahun 2014 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara.

Menurut UU ASN, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Yogyakarta

Sebagaimana dengan apa yang menjadi tujuan utama dari penulis mengenai Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Yogyakarta Narasumber memaparkan di Yogyakarta pengadaan pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian kerja masih menggunakan Undang-undang lama seperti PP nomor 48 tahun 2005 serta Perpres

Nomor 54 tahun 2010. Dalam hal ini berarti di Yogyakarta masih memakai sistem pegawai yang dikenal dengan sebutan PTT (pegawai tidak tetap). Dan tenaga honorer Adapun hal yang menjadi alasan utama dari Narasumber adalah adanya keterlambatan dalam hal pengajuan RPP PPPK dan yang paling di tekankan adalah seharusnya di bulan Februari Peraturan Pemerintah tentang PPPK sudah dikeluarkan hanya saja sampai sekarang Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi (Menpan-RB) belum mengeluarkan PP tentang PPPK tersebut. Menarik membahas masalah pegawai tetap maupun pegawai honorer, Pengertian Tenaga Kontrak atau Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN dan APBD (PP 48 Tahun 2005 Pasal 1. Proses pengangkatan Tenaga Honorer dilakukan melalui seleksi administrasi, disiplin, integritas, kesehatan, dan kompetensi. Sedangkan PPPK adalah WNI yang memenuhi syarat tertentu diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (UU Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1).

Berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara membuat kedudukan tenaga honorer menjadi hilang. Hal ini terjadi dikarenakan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 mendefinisikan istilah Pegawai Pemerintah Dengan Penggunaan Kerja (PPPK). Sehingga secara otomatis kedudukan tenaga honorer menjadi hilang dan digantikan oleh PPPK. Walaupun PPPK dengan tenaga honorer secara kedudukan hampir sama akan tetapi tidak secara otomatis tenaga honorer dapat langsung menjadi PPPK.

B. Faktor yang menghambat pengadaan pegawai dengan perjanjian kerja di Yogyakarta

Menurut Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Kepegawaian Daerah Provinsi Yogyakarta bahwa di provinsi Yogyakarta Pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) masih menggunakan PP Nomor 48 tahun 2005 serta Perpres Nomor 54 tahun 2010. Di katakan bahwa pengadaan pegawai belum bisa menerapkan UU No 5 tahun 2014 karena belum ada pengajuan RPP PPPK, patut dipahami RPP Manajemen PPPK sulit untuk segera terealisasi karena antara satu RPP dengan RPP lain memiliki

kausalitas satu sama lain sehingga pemerintah harus berhati-hati dalam melakukan pengaturan di dalam regulasi. Oleh karena itu sampai sekarang sistem kepegawaian di kota Yogyakarta masih memakai istilah Pegawai Tidak Tetap maupun Pegawai Honorer, sebagaimana yang sudah dijelaskan oleh kepala sub bidang perencanaan dan pengadaan pegawai, apabila RPP PPPK disetujui maka Undang-undang tentang Aparatur Sipil Negara akan mempunyai peran yang amat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh aparatur sipil negara dalam mencapai tujuan tersebut semakin banyak dan berat, baik berasal dari luar maupun dalam negeri yang menuntut aparatur sipil negara untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Berdasarkan beberapa hal tersebut di atas ada beberapa konsekuensi yang di mungkinakan apabila RPP PPPK ini benar- benar akan di terapkan antara lain , Yang pertama, mengigat bahwa penetapan kebutuhan ditetapkan oleh menteri dalam hal ini menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, tentunya masing-masing satuan organisasi baik pusat maupun daerah tidak dapat menentukan sendiri jumlah kebutuhan PPPK, sehingga dalam hal ini terkait permasalahan pengangkatan pegawai non PNS yang masih belum mempertimbangkan kebutuhan organisasi, tentunya dengan diberlakukannya RPP PPPK, hal ini tidak akan terjadi lagi karena untuk melaksanakan pengadaan pegawai non PNS dalam hal ini PPPK harus melalui mekanisme perencanaan kebutuhan yang tidak secara mandiri ditentukan oleh satuan organisasi dan penempatan kebutuhannya dilakukan oleh Menteri PAN dan RB sama dengan mekanisme perencanaan kebutuhan CPNS. Namun demikian disisi lain perencanaan kebutuhan secara terpusat ini juga memberikan konsekuensi pembatasan jumlah kebutuhan yang menyebabkan satuan organisasi sulit untuk memenuhi atau mengisi lowongan pegawai dari pegawai dari pegawai non PNS karena sekali lagi dengan keterbatasan jumlah pegawai yang masuk (melalui CPNS dan PPPK) tentunya tidak berimbang dengan jumlah pegawai yang keluar (Pensiun dan Mutasi) yang akan berpengaruh pada kinerja layanan satuan organisasi. Yang kedua, Di satu sisi proses rekrutmen yang sama dengan CPNS tentunya diharapkan dapat menghasilkan pemenuhan PPPK yang berkualitas sesuai dengan syarat dan kriteria yang diharapkan namun demikian disisi lain, tahapan panjang pengadaan dan mekanisme seleksinya yang tentunya membutuhkan biaya cukup besar dalam pelaksanaanya, hal ini tidak sebanding dengan masa pemanfaatan PPPK bagi satuan organisasi yang dibatasi

hanya maksimal 5 (lima) tahun, itupun dengan mempertimbangkan apabila diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja yang bersangkutan.

D. PENUTUP

1. KESIMPULAN

Dari uraian dan hasil pembahasan dari bab-bab sebelumnya maka ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Bahwa Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Yogyakarta belumlah Diterapkan dengan beberapa Alasan antara lain :
 - a. Belum Di Ajukannya RPP tentang Manajemen Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
 - b. Masih dipakainya Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga hoorer menjadi calon Pegawai Negeri Sipil Serta Peraturan Presiden Nomor 54 tahun 2010 tentang pengadaan barang dan jasa.

Dalam hal ini berarti di Yogyakarta masih memakai sistem pegawai yang dikenal dengan sebutan PTT (pegawai tidak tetap). Dan tenaga honorer Adapun hal yang menjadi alasan utama dari Narasumber adalah adanya keterlambatan dalam hal pengajuan RPP PPPK dan yang paling di tekankan adalah seharusnya di bulan Februari Peraturan Pemerintah tentang PPPK sudah dikeluarkan hanya saja sampai sekarang Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi (Menpan-RB) belum mengeluarkan PP tentang PPPK tersebut. Menarik membahas masalah pegawai tetap maupun pegawai honorer, Pengertian Tenaga Kontrak atau Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN dan APBD (PP 48 Tahun 2005 Pasal 1).

2. PPPK adalah sebuah inovasi yang seyogyanya disambut dengan hangat dalam sistem ASN. PPPK memberikan angin segar untuk melakukan percepatan pembangunan dan pelayanan publik yang selama ini banyak terkendala. PPPK sebagai upaya untuk menciptakan berbagai inovasi di dalam sektor pemerintahan dengan cara pertukaran kompetensi dan *sharing knowledge and experience* antara sektor publik dan sektor swasta. Dengan begitu, masuknya PPPK akan memacu adrenalin birokrasi untuk melakukan percepatan penyelenggaraan ASN.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) bisa menjadi suatu solusi untuk mengisi lowongan pegawai dari jalur pegawai non PNS, mengingat bahwa pengalaman pengadaan pegawai Non PNS selama ini masih sarat dengan kepentingan dan KKN, melalui Pengadaan PPPK yang sama dengan tahapan pengadaan CPNS, di harapkan pengadaan pegawai non PNS menjadi lebih transparan, obyektif dan jauh dari KKN

masih rendahnya kinerja pelayanan dan masih tingginya angka korupsi di Indonesia. Selain menghadapi permasalahan internasional, birokrasi pemerintah juga masih dihadapkan kepada permasalahan dalam negeri seperti pelayanan kepada masyarakat yang kurang baik, politisasi birokrasi terutama terjadi semenjak era desentralisas merupakan factor penghambat pengadaan pegawai dengan pejanjian kerja di kota Yogyakarta

2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dibuat oleh penulis, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya percepatan pengesahan RPP PPPK guna mereformasi sistem kepegawaian di kota Yogyakarta

Pemerintah kota Yogyakarta Harus berani melakukan sebuah terobosan yang bisa merubah sistem kepegawaian dengan meninggalkan Undang-Undang lama dan beralih kepada Undang-Undang yang baru dalam hal ini adalah Undang-undang Nomor 5 tahun 2014. Oleh karena itu akan terciptanya sistem manajemen kepegawain yang benar benar professional yang jauh dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme (KKN).

2. Pembangunan dan pelayanan publik harus dipenuhi secara cepat. Namun, perekrutan tanpa kepastian hukum juga akan menimbulkan permasalahan baru di dalam manajemen ASN. Keberadaan PPPK hendaknya tidak kembali hanya sebagai pelengkap dan justru menambah beban pemerintah dalam membayar gaji dan hak lain kepada PPPK tanpa perhitungan formasi jabatan dan tidak adanya kepastian hukum tentang PPPK.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagus Sarnawa, Hayu Sukiyoprati, Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Laboratorium HuKum UMY, Yogyakarta 2007
- Miftah Thoha, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Cetakan Ke-5. Penerbit Prenadamedia Group
- Moh. Mahfud MD, Politik Hukum di Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ronny Hanitijo, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990
- Sunaryati Hartono, Penelitian Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20, Bandung: Alumni, 2006
- Surjono Sukanto, Sosiologi Suatu Pengantar, Jakarta: Grafindo Persada, 1982
- Sri Hartini, 2008, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 31.
- C.F Strong, 1951, Modern Political Constitutions, Sidgwick and Jackson Limited, London, hlm. 6.
- Sri Hartini, Op.cit, hlm. 41-43. Sastra Djatmika, 1964, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Djembatan, Jakarta hlm.145..
- Philipus M Hadjon, 2008, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hlm.135.
- SF Marbun, Op.cit, hlm. 135
- Fathoni, Abdurrahmat, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 32

- Hasibuan, Malayu S.P, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 24.
- I komang Ardana, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm. 110-111.
- E. Utrecht, 1986, Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia, Pustaka Tinta Mas, Surabaya, hlm. 200.
- I.S. Livine, 1989. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja, terjemahan oleh Iral Soedjono, Cemerlang, Jakarta, hlm. 71.
- Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), hal 53.
- Bagja Waluya, Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat, (Bandung: PT Grafindo Media Pratama, 2007), hal 6.
- Joko Subagyo, Metodologi dalam Teori dan Praktek, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal 2.
- Sumanto MA. Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan. (Yogyakarta: Andi Offset, 1995), hal 51.
- Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, hal 3.
- Nana Sujana dan Ibrahim. Penelitian dan Penilaian Pendidikan, (Bandung: Sinar Baru, 1989) hal 64
- Djam'an Satori dan Aan Komariah, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2011) hal 50
- Sutrisno Hadi, Metodologi Research II, (Yogyakarta: Andi Offset, 1991), Hal 36

Jurnal :

- Hayat. 2013. Profesionalitas dan Proporsionalitas: Pegawai Tidak Tetap dalam Penilaian Kinerja Pelayanan Publik. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 7, No. 2, November 2013 Hal. 24-39.
- Purwoko, Anang P. 2013. Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur sebagai Perbandingan dengan Praktek pada Organisasi Publik di Indonesia. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 7, No. 2, November 2013 Hal. 12-23.
- Ridwan. 2013. Kedudukan Hukum Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 7, No. 2, November 2013 Hal. 54-65.

- Simanungkalit, JHUP. 2013. Penataan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol. 7, No. 2, November 2013. Hal 40-43.
- Martini, R. (2010). Politisasi Birokrasi di Indonesia. *Jurnal Ilmu Politik* , vol. 1 No. 1 2010
- Prasodjo, 2006. Reformasi Birokrasi di Indonesia, Beberapa Catatan Kritis. *Jurnal Bisnis dan Birokrasi*, Vol. XIV/No. 1/ Januari 2006: 295 – 304.
- Nasir, Muhammad. 2009. Reformasi Sistem Rekrutmen Pejabat dalam Birokrasi Pemerintah (Studi Kasus Rekrutmen Pejabat Eselon II di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam), *Civil Service: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol. 3, No. 2, 1-8.
- Latuconsina, Nurainy, 2008. Netralitas Birokrasi (Sekilas Cerita Tentang harapan dan kenyataannya di Indonesia), *Jurnal Hipotesa*, Vol. 3 No. 1: 13 – 21.
- Rusliwa, G. S. (2005). Memahami Metode Kualitatif. *Jurnal Makara Sosial Humaniora* vol 9 No. 2 Desember 2005, .
- Hendytio, Medelina K. 2006. Menegakkan Netralitas Birokrasi, Mungkinkah? *Jurnal Analisis CSIS* Vol. 35, No. 1, 67 – 78.
- Sunantara, I Gede Arya. 2006, Reklablisasi Peran Strategis KORPRI: Garda Depan Birokrasi Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Birokrasi*, Vol. XIV, No. 1, 305 – 312.

Internet :

KebijakanBidangPendayagunaanAparaturNegaradiaksesdari

<http://www.dprbandungkota.go.id/attachments/article/449/BAB%20III%20KEBIJAKAN%20DIBDANG%20PENDAYAGUNAAN%20APARATUR%20NEGARA.pdf> pada tanggal 21 desember 2016 pukul 19.42

Kompetensi PNS, Apa, Mengapa dan Bagaimana dikases dari

<http://bkd.jabarprov.go.id/index.php/subMenu/informasi/artikel/detailartikel/15> pada 22 desember 2016 pukul 15.00

bahan FGD dan sosialisasi RPP pegawai pemerintah dan perjanjian kerja ,pusat pengkajian dan penelitian kepegawaian Badan Kepegawaian Negara 2015

<http://www.menpan.go.id/berita-terkini/2158-pppk-bukan-honoror-baju-baru>, diakses tanggal 20 mei 2017

<http://goesanpenahukum.blogspot.co.id/2015/06/analisis-pegawai-pemerintah-dengan.html>. diakses tanggal 20 mei 2016

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga hoorer menjadi calon pegawai negeri Sipil

Peraturan Presiden Nomor 54 tahun 2010 tentang pengadaan barang dan jasa