

NASKAH PUBLIKASI

PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN CIAMIS
BERDASARKAN UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA



Disusun Oleh :

Nama : Nadia Agustina

Nim : 20150610057

Jurusan : Ilmu Hukum

Bagian : Hukum Administrasi Negara

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2019

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN CIAMIS
BERDASARKAN UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

Naskah Publikasi
Diajukan Oleh:



Nadia Agustina
20150610057

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing



Nasrullah, S.H.S.Ag.M.CL.
NIK. 19700617200004153045

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum
NIK. 19710409199702153028

NASKAH PUBLIKASI

PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN CIAMIS BERDASARKAN UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

Nadia Agustina

nadiagsetyawan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Ciamis. Pada Pasal 58 ayat 1 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi pemerintah. Namun kenyataannya pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia seringkali menjadi sorotan di masyarakat, permasalahan yang terjadi dimasyarakat disebabkan lemahnya mekanisme penyelenggaraan rekrutmen. Fokus dalam penelitian ini adalah: 1. Bagaimana prosedur pengadaan pegawai menjadi PNS di Kabupaten Ciamis, 2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat dalam pengadaan PNS di Kabupaten Ciamis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui prosedur pengadaan pegawai menjadi PNS di Kabupaten Ciamis berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), dan untuk mengetahui hambatan pengadaan pegawai menjadi PNS di Kabupaten Ciamis. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data dengan teknik wawancara dan dokumentasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menjadi lokasi penelitian dalam periode waktu Januari-Februari 2019. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: 1. Secara umum pengadaan dan seleksi CPNS yang diselenggarakan pemerintah Kabupaten Ciamis berlangsung dengan baik sesuai intruksi dari pusat, meskipun sepenuhnya belum terbebas dari kendala teknis. 2. Tahap perencanaan merupakan tahap strategis karena berkaitan dengan penyusunan formasi PNS yang berkaitan dengan jumlah pegawai yang di butuhkan. 3. Tahap penyaringan terutama pada proses penilaian dan penentuan kelulusan menjadi titik rawan manipulasi. 4. Tahap Pengangkatan CPNS dilakukan oleh panitia seleksi nasional. Dari hasil penelitian ini disarankan dalam penyusunan kebutuhan pegawai analisis beban kerja dan analisis jabatan sebaiknya dilakukan berdasarkan perhitungan yang tepat. Dalam hal penyaringan terutama proses seleksi administrasi dan seleksi ujian sebaiknya dilakukan verifikasi ulang untuk mencegah terjadinya kesalahan yang merugikan berbagai pihak.

Kata Kunci: Pengadaan, Pegawai Negeri Sipil, Kabupaten Ciamis.

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. 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.¹

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik. Bertujuan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas, yakni pegawai yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif, dan bermoralitas tinggi. Agar kinerja organisasi tetap terjaga maka setiap terjadi kekosongan jabatan, pihak-pihak yang berkompeten dengan masalah pegawai perlu menyiapkan pegawai

¹Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

pengganti yang memiliki kompetensi sesuai dengan kompetensi yang dituntut oleh jabatan tersebut. Pemerintah hampir setiap tahun membuka formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) melalui pelamar umum guna untuk mengisi jabatan yang kosong. Pemerintah Kabupaten Ciamis saat ini masih kekurangan 4.000 PNS sementara pada tahun 2018 kuota di Kabupaten Ciamis hanya menyediakan sebanyak 250 CPNS.

Pengadaan merupakan salah satu fungsi manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Melalui pengadaan yang obyektif, transparan, diharapkan dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan pegawai dalam organisasi telah bergeser dari pendekatan administrasi kepegawaian menjadi manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengadaan sumber daya paling penting bagi suatu organisasi. Subjek hukum terhadap sumber daya manusia di bidang kepegawaian adalah pegawai Aparatur Sipil Negara. Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang

sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan pegawai.

Pemerintah Daerah diberikan kewenangan yang seluas-luasnya disertai dengan pemberian hak dan kewajiban penyelenggaraan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan Pemerintah Negara. Dalam sistem kepegawaian nasional, Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai posisi penting dalam penyelenggaraan Pemerintahan. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Ciamis sebagai birokrasi pemerintah merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis (BKPSDM) merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala BKPSDM yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Ciamis. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis adalah instansi pemerintah daerah yang di khususkan untuk mengatur Aparatur Sipil Negara yang ada di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Ciamis.

Instansi pemerintah secara berkala menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi pegawai agar pelayanan kepada publik tidak terhambat. Keberhasilan proses rekrutmen pegawai dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen yang lain. Fungsi-fungsi tersebut meliputi fungsi penempatan, fungsi pengembangan dan fungsi adaptasi. Sedangkan aktivitas-aktivitas yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi. Dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang amat kompleks, mutlak diperlukan pegawai (sumber daya aparatur) yang handal dan profesional. Langkah strategis untuk mewujudkan hal tersebut, adalah dengan

menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi atas dasar sistem prestasi untuk memilih orang yang terbaik diantara yang terbaik.

Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan pegawai. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Ciamis sebagai birokrasi pemerintah yang dikhususkan untuk mengatur Aparatur Sipil Negara yang ada dilingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Ciamis selalu berusaha memegang aturan dalam pelaksanaan pengadaan dan dalam pelaksanaannya berdasarkan pada Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Instansi pemerintah secara berkala menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi pegawai agar pelayanan pada publik tidak terhambat. Selama ini, proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Ciamis masih terus menimbulkan beragam persoalan. Sumbernya, karena kebijakan pusat dalam penerimaan CPNS selalu bertolak belakang dengan kondisi di daerah. Mulai dari penempatan formasi, pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS di Kabupaten Ciamis juga mempertimbangkan dari segi keuangan, hingga masalah komunikasi dalam hal penyampaian informasi ke daerah terpencil, sehingga calon pelamar yang ada di daerah terpencil banyak yang tidak mengetahui tentang adanya pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Negara. Karena itu, maka tidak heran jika dalam setiap penerimaan CPNS, selalu timbul masalah, akibatnya pemerintah daerah selalu menjadi sasaran kritik masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang diatas, maka didapatkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur pengadaan pegawai menjadi PNS di Kabupaten Ciamis?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat dalam pengadaan PNS di Kabupaten Ciamis?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang di kemukakan diatas, maka tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui prosedur pengadaan pegawai menjadi PNS di daerah Kabupaten Ciamis berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Untuk mengetahui hambatan pengadaan pegawai menjadi PNS di Kabupaten Ciamis.

D. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian ini adalah penelitian hukum empiris (sosiologis), yaitu penelitian yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia yang berupa fisik maupun data dalam proses analisis. 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.

E. Jenis Data

Penelitian ini merupakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penelitian lapangan dengan melakukan wawancara pada responden di dasar dengan pedoman perundang-undangan. Sedangkan data sekunder merupakan bahan hukum dalam penelitian yang diambil dari studi kepustakaan.

a. Bahan Hukum Primer

- 1) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- 2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2018 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018
- 3) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2018 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negara
- 4) Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Peraturan Bupati Ciamis Nomor 61 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Unsur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Bahan Hukum Sekunder

- 1) Buku-Buku
- 2) Jurnal

F. Tempat Pengambilan Data Sekunder

- a. Berbagai perpustakaan di Ciamis dan Yogyakarta.
- b. Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.
- c. Situs Internet

G. Lokasi Penelitian dan Cara Pengambilan Penelitian Data Primer

- a. Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di Kabupaten Ciamis.

- b. Cara Pengambilan Data

Data primer dalam penelitian ini akan diperoleh melalui pengamatan langsung dan wawancara

H. Narasumber

Narasumber adalah subjek yang memberikan jawaban atas pertanyaan dalam penelitian. Penelitian hukum ini, yang menjadi narasumber adalah Kepala Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai dikantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

I. Teknik Analisis Data

Data primer dan data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini akan disusun secara sistematis dan dianalisis. Dalam penelitian hukum empiris (sosiologis) dilakukan analisis dengan cara memaparkan dan menjelaskan secara rinci dan untuk mengungkapkan apa yang terjadi dalam peristiwa nyata. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menggambarkan kejadian yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi selama penelitian yang dilakukan sehingga bisa memberikan sebuah kesimpulan tentang sudah atau belumnya diterapkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

II. Pembahasan

A. Prosedur Pengadaan Pegawai menjadi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Ciamis

Dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih mendalam mengenai prosedur pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Ciamis. Kehadiran sumber daya aparatur dalam sebuah lembaga atau organisasi, pada hakikatnya untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Dalam Pengadaan pegawai didasarkan pada Undang Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2018 tercantum dalam Pasal 58 ayat 1 sampai dengan ayat 3. Pasal 58 ayat (3) Pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS. Pelaksanaan kebutuhan pegawai yang dilakukan oleh instansi pemerintah yang selanjutnya mengajukan masing-masing formasi yang dibutuhkan.

1. Tahap Formasi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil)

Sebelum melakukan rekrutmen pegawai didahulukan proses formasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk membentuk Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas. Kebijakan Pemerintah dalam pertimbangan persetujuan formasi dan penyusunan, penetapan kebutuhan pegawai Aparatur Sipil Negara melalui sistem aplikasi e-formasi (elektronik) dengan status penyusunan formasi. Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menetapkan bahwa pasal 56 ayat 1 Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Pada pasal 56 ayat 3 berdasarkan penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat 1, Menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara nasional, selanjutnya Kementerian/Lembaga

dan Pemerintah Daerah menyampaikan/edit data profil masing-masing instansi melalui e-formasi. Penerapan sistem e-formasi berdasarkan surat B-2156 /M.PAN.RB/5/2014 adapun data yang dimuat dalam e-formasi:

1. Peta jabatan pada setiap unit organisasi melalui analisis jabatan (nama jabatan, ikhtisar jabatan, tugas jabatan, kompetensi jabatan, dst);
2. Jumlah kebutuhan pegawai dalam jangka waktu tertentu minimal lima (5) tahun yaitu dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 pada setiap unit organisasi melalui hasil analisis
3. Jumlah riil pegawai pada setiap unit organisasi;
4. Jumlah pegawai yang akan mencapai batas usia pensiun setiap tahunnya dari tahun 2014 sampai dengan 2018;
5. Perkiraan kekurangan/kelebihan pegawai pada setiap unit organisasi.

Untuk perencanaan SDM Aparatur penyusunan alokasi formasi ASN terlebih dahulu harus diajukan melalui e-Formasi, dan harus mendapat koreksi dari TIM Kementerian PANRB. Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan tambahan formasi untuk pemerintah daerah:

- a. Rasio belanja pegawai;
- b. Jumlah PNS yang mencapai batas usia pensiun;
- c. Alokasi formasi CPNS tahun sebelumnya yang tidak terlaksana;
- d. Jumlah PNS yang ada pada saat ini;
- e. Perbandingan jumlah Pegawai ASN dengan jumlah penduduk;
- f. Daerah baru pemekaran;
- g. Alokasi formasi diutamakan jabatan fungsional;
- h. Kebijakan yang mendukung percepatan pembangunan nasional;
- i. Ruang lingkup Instansi;

Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis dalam melakukan e-formasi merekapitulasi kebutuhan Perencanaan Pegawai ASN untuk membutuhkan pegawai baru di Kabupaten Ciamis, kegiatan rekapitulasi kebutuhan pegawai dilaksanakan selama 14 hari. Tahap formasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Ciamis adalah dengan menganalisis kebutuhan pegawai untuk dapat mengetahui jumlah dan jabatan yang diperlukan oleh suatu organisasi. Untuk dapat mengetahui jumlah dan jabatan yang diperlukan maka Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Ciamis mengadakan koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan merekapitulasi jumlah kebutuhan pegawai dari setiap SKPD, membuat daftar prioritas kebutuhan pegawai, membuat usul penetapan kuota formasi CPNS dan input data e-formasi kemudian mengusulkannya ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Alokasi formasi jabatan fungsional dan analisis beban kerja, jabatan fungsional adalah proses memperoleh data jabatan untuk kepentingan program kepegawaian di instansi pemerintah. Sedangkan Analisis Beban Kerja (ABK) adalah proses untuk mengetahui jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jumlah ABK yang dibutuhkan di Kabupaten Ciamis 14780 orang. Jumlah PNS yang ada pada saat ini 10940 orang. Jumlah kekurangan dan kelebihan di Kabupaten Ciamis 30900 orang, sedangkan Kabupaten Ciamis hanya mengusulkan kuota CPNS 250 orang, dan usul kuota *inpassing* 24 orang. Apabila proses formasi tersebut telah dibuat dan input data e-formasi maka Kepala Sub bidang dan Kepala Bidang meneliti dan memberikan paraf usul pensiun untuk diteruskan kepada Kepala BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia) untuk ditanda tangani dan diteruskan

bertahap kepada Assda III-SEKDA-WABUP-BUPATI pelaksanaannya dalam waktu 3 hari untuk kegiatan pengambilan keputusan. Mengirimkan usul penetapan formasi CPNS ke Kementerian PANRB.

2. Tahap Pengumuman Seleksi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil)

Setelah melalui formasi PNS, tahapan selanjutnya hasil dari formasi tersebut dijadikan dasar untuk melakukan pengadaan atau rekrutmen CPNS menyusun pengumuman seleksi penerimaan CPNS. Pengadaan pegawai dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sampai dengan pengangkatan CPNS menjadi Pegawai Negeri (PN). Secara prinsip, pengadaan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lebih mengutamakan kualitas daripada kuantitas.

Dalam Pengadaan pegawai didasarkan pada Undang Undang ASN Nomor 5 Tahun 2018 Pasal 58, Pasal 58 ayat (1) Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah. Pasal 58 ayat (2) Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (3). Pasal 58 (3) Pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 15 pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan PNS. Pasal 16 ayat (1) untuk menjamin kualitas PNS, pengadaan PNS dilakukan secara nasional.

Instansi yang menetapkan jumlah pegawai yang direkrut, yaitu Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) karena terkait dengan anggaran yang masih menanggung semua gaji PNS. Sedangkan instansi yang berwenang melakukan rekrutmen pada pemerintah pusat adalah biro/bagian kepegawaian dari masing-masing instansi, sedangkan di daerah yang bertanggung jawab adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Pengumuman seleksi pengadaan penerimaan CPNS harus disebarluaskan secara tepat dan cermat agar dapat diketahui oleh masyarakat umum bahwa akan diadakannya penerimaan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Ciamis. Pengumuman seleksi penerimaan CPNS melalui media elektronik atau media masa. Informasi lebih lanjut mengenai Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Tahun 2018 dapat dilihat melalui laman BKN www.bkn.go.id.

3. Tahap Pelamaran CPNS(Calon Pegawai Negeri Sipil)

Tata cara pelamaran seperti pengajuan surat lamaran, syarat-syarat yang harus dipenuhi dan tenggang waktu yang diberikan dari tanggal pengumuman penerimaan hingga batas akhir pendaftaran dirasa cukup memudahkan bagi pelamar. Penerimaan berkas lamaran dan Pemeriksaan berkas pelamar dalam tata cara pelamaran seperti pengajuan surat lamaran, syarat-syarat yang harus dipenuhi dan tenggang waktu yang diberikan dari tanggal pengumuman penerimaan hingga batas akhir pendaftaran bagi pelamar. Apabila ada berkas-berkas yang tidak memenuhi persyaratan dan meragukan maka panitia memberi kesempatan atau memberi waktu kepada calon pelamar untuk melengkapi berkas tersebut kemudian apabila semua berkas telah memenuhi syarat maka selanjutnya panitia melaksanakan verifikasi manual lalu kemudian verifikasi secara online.

Persyaratan Umum yaitu:

- a. WNI (Warga Negara Indonesia).
- b. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- c. Tidak berkedudukan sebagai CPNS/PNS Anggota TNI/POLRI.
- d. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis.
- e. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS/TNI/POLRI atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta.
- f. Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih.
- g. Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan.
- h. Berkelakuan baik.
- i. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar.
- j. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- k. IPK minimal jenjang pendidikan Akreditasi program studi IPK minimal S-1 akreditasi program studi A IPK minimal 3,00, akreditasi program studi B IPK minimal 3,15 akreditasi program studi C IPK minimal 3,30, jenjang pendidikan Akreditasi program studi IPK minimal S-2 akreditasi program studi A IPK minimal 3,20, akreditasi program studi B IPK minimal 3,35 akreditasi program studi C IPK minimal 3,50.
- l. Menguasai Bahasa Inggris yang dibuktikan dengan hasil TOEFL/Preparation TOEFL dalam 2 tahun terakhir dengan nilai minimal 450.

- m. Untuk pelamar lulusan dari luar negeri, ijazahnya telah mendapatkan penetapan penyetaraan dari Panitia Penilaian Ijazah Luar Negeri Kementerian yang bertanggung jawab di bidang Pendidikan Tinggi.
- n. Berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar.
- o. Bagi pelamar pria dan wanita dilarang memiliki tato dan bagi pelamar pria dilarang memiliki tindik.

Tata cara alur pendaftaran:

1. Buat akun diportal <https://sscn.bkn.go.id>, isi NIK, Nomor KK atau NIK Kepala Keluarga, isi alamat e-mail aktif, *password* dan pertanyaan pengaman, *upload pas photo minimal 120kb maximal 200kb*, cetak kartu informasi akun.
2. Log in ke <https://sscn.bkn.go.id> gunakan *password* yang telah di daftarkan.
3. Upload foto dengan memperlihatkan KTP dan Kartu Informasi Akun untuk dapat melanjutkan ke tahap berikutnya.
4. Lengkapi Biodata/ isi biodata.
5. Pilih Instansi, jenis formasi dan jabatan , pelamar hanya dapat memilih 1 instansi, 1 formasi, dan 1 jabatan
6. Cek resume, pastikan data telah terisi dengan benar, dan pastikan instansi, formasi dan jabatan yang dipilih sudah benar.
7. Kirim data, data yang telah dikirim tidak dapat diubah dengan alasan apapun.
8. Cek Kartu Pendaftaran SSCN 2018, cetak dan simpan dengan baik digunakan sebagai bukti telah menyelesaikan proses pendafran melalui SSCN.

Tahap selanjutnya Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil terdiri atas 3 tahap dengan sistem gugur yang meliputi:

1. Seleksi Administrasi.
2. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) menggunakan Computer Assisted Test (CAT), dengan bobot 40%.
3. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB), dengan bobot 60%, terdiri dari seleksi kompetensi teknis jabatan yang dilamar dengan menggunakan Computer Assisted Test (CAT), dengan bobot 50%, Psikometri, dengan bobot 35%, dan Wawancara kompetensi manajerial dan sosial kultural, dengan bobot 15%.

Hal ini sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil pasal 7 ayat 1 menyatakan bahwa Pelamar yang telah memenuhi syarat administrasi berhak mengikuti ujian penyaringan.

4. Tahapan Pengangkatan CPNS(Calon Pegawai Negeri Sipil)

Penetapan kelulusan dan pengumuman kelulusan seleksi CPNS oleh panitia seleksi nasional, setelah itu melakukan registrasi ulang dan sosialisasi pemberkasan NIP kepada peserta yang lulus. Pemeriksaan berkas usul penetapan NIP dan input SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian), selanjutnya penyampaian usul penetapan NIP ke kantor regional III BKN, Peserta seleksi yang dinyatakan lulus seleksi, diangkat dan ditetapkan sebagai calon PNS oleh PPK setelah mendapat persetujuan teknis dan penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP) dari Kepala BKN. Setelah pemberkasan selesai BKPSDM(Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) menetapkan SK CPNS. Sesuai dengan peraturan yang ditetapkan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 yang berbunyi pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dan telah diberikan nomor identitas Pegawai Negeri Sipil diangkat sebagai calon Pegawai Negeri Sipil. Terakhir melakukan pengangkatan dan penyerahan SK CPNS kepada yang bersangkutan. Adapun tahapannya sebagai berikut:

1. Pemanggilan, pemberitahuan peserta seleksi yang dinyatakan lulus. seleksi disampaikan melalui pengumuman yang memuat bahan kelengkapan yang harus dipenuhi sebagai syarat pengangkatan calon PNS dan jadwal kehadiran peserta seleksi yang bersangkutan pada hari, tanggal, waktu, dan tempat yang ditentukan.
2. Persyaratan Administrasi, setiap peserta seleksi yang dinyatakan lulus seleksi, untuk diangkat menjadi calon PNS wajib menyerahkan surat lamaran yang telah diisi dan ditanda tangani dengan tinta hitam sesuai format yang telah ditentukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS.

3. Pemeriksaan Kelengkapan, pemeriksaan kelengkapan dan keabsahan persyaratan administrasi dilakukan PPK atau pejabat lain yang ditunjuk di bidang kepegawaian.
4. Penyampaian Usul Penetapan NIP , PPK atau pejabat lain yang ditunjuk di bidang kepegawaian paling rendah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama menyampaikan usul penetapan NIP calon PNS dengan surat pengantar.
5. Penetapan NIP, Kepala Badan Kepegawaian Negara atau pejabat lain yang ditunjuk memeriksa data peserta seleksi yang diusulkan penetapan NIP oleh PPK.
6. Keputusan Pengangkatan Sebagai Calon PNS

Sebagaimana dengan apa yang menjadi tujuan utama dari penulis mengenai Pengadaan pegawai menjadi PNS di Kabupaten Ciamis untuk mewujudkan birokrasi yang profesional pemerintah melalui Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pengadaan PNS Tercantum dalam pasal 58, Pasal 58 ayat 1 yaitu Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan administrasi dan/atau jabatan fungsional dalam satu instansi pemerintah. Undang Undang Aparatur Sipil Negara meletakkan perubahan mendasar dalam manajemen SDM, yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam promosi dan pengisian jabatan. Undang Undang Aparatur Sipil Negara juga menempatkan pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai sebuah profesi yang harus memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, pendidikan dan pengembangan profesi, serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi.

B. Faktor Faktor Penghambat dalam Pengadaan PNS di Kabupaten Ciamis

Menurut Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Pegawai Kabupaten Ciamis dikatakan secara teknis faktor-faktor penghambat kegiatan pelaksanaan CPNS dibagi dua faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor Internal:

1. Mengusulkan segi penetapan formasi CPNS belum tepat sasaran dalam mengusulkan segi penetapan kuota formasi CPNS, contohnya di Kabupaten Ciamis membutuhkan dalam bidang pendidikan yaitu guru SMP tapi dari MENPAN karena kewenangannya di MENPAN lembaga tersebut mencoret seluruh usulan guru SMP Kabupaten Ciamis, kemungkinan perhitungan dari MENPAN sudah tercukupi tetapi kenyataan di Ciamis masih kekurangan, MENPAN membatasi untuk bidang pendidikan, tidak seluruhnya sesuai kebutuhan di Kabupaten Ciamis. Tahun 2018 BKPSDM mengajukan kuota formasi guru SMP sekitar 27 kuota tetapi penetapan dari MENPAN untuk kuota jabatan tersebut tidak ada.
2. Jumlah pensiun PNS yang akan pensiun sedikit.
3. Dari aspek keuangan menjadi pertimbangan pemerintah Kabupaten Ciamis. Kebutuhan pegawai pemerintah Kabupaten Ciamis membutuhkan banyak, tetapi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dalam penyediaan gaji, tunjangan, dan biaya diklat serta biaya lainnya menjadi pertimbangan pemerintah Kabupaten Ciamis.
4. DPR belum bisa menyetujui untuk penerimaan pegawai.

Faktor- faktor penghambat Eksternal :

1. Jumlah pencari kerja/pelamar CPNS sangat banyak kebanyakan ingin menjadi PNS karena jaminan hari tua.
2. Informasi kepegawaian tidak terupdate.

3. Keterlambatan registrasi administrasi.
4. Moratorium pengadaan pegawai yang bersumber dari CPNS.
Tentunya berdasarkan peraturan bersama tentang penundaan sementara penerimaan CPNS, tidak menutup kemungkinan bagi daerah yang mempunyai peluang menerima pegawai karena alasan pertimbangan kebijakan ini dianggap kurang adil, ada daerah yang jumlah pegawainya terlalu banyak dan ada daerah yang jumlah pegawainya kurang sekali maka dari itu daerah yang diberikan kemungkinan juga harus melengkapi beberapa persyaratan diantaranya melakukan perhitungan kebutuhan pegawai, analisis jabatan, serta analisis beban kerja sesuai dengan Permenpan-RB Nomor 26 Tahun 2011 tentang pedoman Perhitungan Jumlah kebutuhan PNS yang tepat untuk daerah, yang apabila daerah yang bersangkutan tidak melakukannya maka tidak akan diberikan formasi.
5. Penipuan seleksi masuk CPNS/ adanya calo CPNS.

III. Penutup

A. Kesimpulan

Dari uraian dan hasil pembahasan bab empat mengenai prosedur pengadaan pegawai menjadi PNS di Kabupaten Ciamis ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur pengadaan pegawai negeri sipil di Kabupaten Ciamis berdasarkan instruksi Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN tercantum dalam pasal 58, Pasal 58 ayat (1) Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah. Pasal 58 ayat (2) Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (3). Pasal 58 (3) Pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
2. Formasi Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Ciamis dilakukan oleh BKPSDM menyusun formasi, membuat daftar prioritas kebutuhan pegawai, membuat usul penetapan kuota formasi CPNS dan input data e-formasi kemudian mengusulkannya ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Kemudian dilakukan pengumuman seleksi penerimaan CPNS untuk memberikan kesempatan lowongan pekerjaan kepada seluruh WNI (Warga Negara Indonesia) , selanjutnya pelamaran yaitu WNI (Warga Negara Indonesia) yang berminat harus mengikuti persyaratan yang telah di tentukan, Informasi lebih lanjut mengenai Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Tahun 2018 dapat dilihat melalui laman BKN www.bkn.go.id. Daftar peserta yang lulus

seleksi CPNS/ Penetapan kelulusan dan pengumuman kelulusan seleksi CPNS oleh panitia seleksi nasional, setelah itu melakukan pemberkasan NIP ke BKN. Tahap terakhir pengangkatan dan penyerahan SK CPNS kepada yang bersangkutan.

3. Jika dilihat secara yuridis pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS di Kabupaten Ciamis adalah sah secara hukum. Namun jika dilihat dari segi tujuan bahwa pelaksanaan seleksi pengadaan CPNS yang ditetapkan oleh BKN secara serentak guna menegakkan prinsip-prinsip netral, obyektif, akuntabel, dan terbuka dalam proses seleksi CPNS di Indonesia.

Adapun faktor penghambat pengadaan CPNS(Calon Pegawai Negeri Sipil) di Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

1. Kendala bukan dari pelaksanaan tes CPNS tetapi dalam mengusulkan segi penetapan formasi CPNS belum tepat sasaran, contohnya di Kabupaten Ciamis membutuhkan dalam bidang pendidikan yaitu guru SMP tapi dari MENPAN karena kewenangannya di MENPAN lembaga tersebut mencoret seluruh usulan guru SMP Kabupaten Ciamis, kemungkinan perhitungan dari MENPAN sudah tercukupi tetapi di Kabupaten Ciamis masih kekurangan, MENPAN membatasi untuk bidang pendidikan, tidak seluruhnya sesuai kebutuhan di Kabupaten Ciamis.
2. Dari aspek keuangan menjadi pertimbangan pemerintah Kabupaten Ciamis dari kebutuhan pegawai pemerintah Kabupaten Ciamis membutuhkan banyak, tetapi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dalam penyediaan gaji, tunjangan, dan biaya diklat serta biaya lainnya menjadi pertimbangan pemerintah Kabupaten Ciamis.
3. DPR belum bisa menyetujui untuk penerimaan pegawai.
4. Jumlah pencari kerja/pelamar CPNS sangat banyak kebanyakan ingin menjadi PNS karena jaminan hari tua.
5. Informasi kepegawaian tidak terupdate.
6. Keterlambatan registrasi administrasi.

7. Moratorium pengadaan pegawai yang bersumber dari CPNS.

8. Penipuan seleksi masuk CPNS/ adanya calo CPNS.

B. Saran

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut diatas disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi MENPAN agar memperhatikan kebutuhan daerah Kabupaten Ciamis sesuai formasi yang dibutuhkan Kabupaten Ciamis, karena yang lebih mengetahui formasi kebutuhan adalah Kabupaten Ciamis itu sendiri dan sebaiknya menjalin komunikasi sesuai formasi yang dibutuhkan Kabupaten Ciamis.
2. Agar proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berlangsung dengan baik harus dimulai dari proses rekrutmen yang adil, transparan, dan sesuai kebutuhan. Proses perekrutan pegawai harus berdasarkan analisis jabatan dan analisis kebutuhan, dengan tujuan tidak adanya tumpang tindih pegawai dalam satu unit organisasi, dan jumlah pegawai seimbang tidak kekurangan atau kelebihan pegawai.
3. BKPSDM Kabupaten Ciamis seharusnya melakukan sosialisasi/penyuluhan secara langsung, tidak hanya untuk daerah kota tetapi daerah terpencil yang ada pada daerah tersebut, dengan demikian pengumuman atau informasi pengadaan CPNS dapat diketahui oleh seluruh masyarakat yang ada di Kabupaten Ciamis.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A Tayibnapis, Burhanudin. 1995. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Faisal, Abdullah. 2012. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta: Rangkang Education Yogyakarta.
- Ghufron, Ahmad., dkk, 1991. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT. Melton Putra.
- Miftah Thoha, 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Moh, Mahfud MD. 1988. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Mukti, Fajar et al. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nainggolan. 1983. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil* Jakarta: PT Inaltu.
- Prakoso, Djoko., dkk. 1984. *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prakoso, Djoko., dkk. 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT. Bina Aksara Jakarta.
- Sri, Hartini, dan Setiajeng, Kardasih. 2004. *Diktat Hukum Kepegawaian*. Purwokerto: Fakultas Hukum Universitas Jendral Soedirman.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF.

Undang Undang

- R.I., Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara
- R.I., Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

- R.I., Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil.
- R.I., Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018
- R.I., Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2018 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018
- R.I., Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi Dengan Metode Computer Assisted Test Badan Kegawaian Negara
- R.I., Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
- R.I., Peraturan Bupati Ciamis Nomor 61 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Unsur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jurnal

- Dedy, Suhendra. 2017. "Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014". *Jurnal ilmiah*, Vol. 2.
- Ellyta, Yulianti. 2009. "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol.2.
- 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.
- Hasan, Basri. 2017. "Kewenangan Kepala Daerah dalam Menentukan Formasi Pengadaan dan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Daerah Dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia". *Pakuan Law*, Vol. 2.

- Nahidah. 2016. "Analisis Perencanaan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mamuju Utara", Vol. 4.
- 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.
- Rike Anggun Artisa (2015). "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara". *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik* Vol. 06
- Rizal, Pahlevi (2013). "Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia". *Rekrutmen Seleksi*, Vol. 1
- 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.
- Rr. Susana Andi Meyrina (2016). "Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit Sistem Guna Melaksanakan Undang Undang Aparatur Sipil Negara No.5 Tahun 2014 Di Kementerian Hukum Dan Ham". *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 10
- 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.

Artikel

- Anonim, "Selayang Pandang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis" diakses dari http://bkdd.ciamiskab.go.id/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=23&Itemid=365 pada tanggal 11 November 2018, jam 15.15 WIB.
- Anonim, "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil", <https://itjen.ristekdikti.go.id>, diakses pada tanggal 25 Februari 2019 pukul 23:44.
- Anonim, "Tentang Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Tahun 2018", <http://www.bkn.go.id/>, diakses pada tanggal 26 Februari 2019 pukul 23:25.