

TINJAUAN HUKUM MENGENAI PENGANGKATAN APARATUR SIPIL NEGARA DALAM JABATAN STRUKTURAL

YOGY BUDHI SUCIYADI
NPM 14.81.0221
Fakultas Hukum
Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai pengaturan Aparatur Sipil Negara serta pengangkatan dalam jabatan struktural menurut hukum positif di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu penelitian yang dalam pengkajiannya dengan mengacu dan mendasarkan pada norma-norma dan kaidah-kaidah hukum, peraturan perundang-undangan yang berlaku, teori-teori dan doktrin hukum, yurisprudensi, dan bahan-bahan kepustakaan lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan studi pustaka yakni melalui pengakajian terhadap Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis, yakni menganalisis ketentuan yang berhubungan dengan Aparatur Sipil Negara.

Keberadaan Aparatur Sipil Negara telah mendapat perhatian serius dari pemerintahan era Soekarno. Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Gotong Royong (DPRGR) dalam rapat pleno terbuka ke-31 pada hari Senin tanggal 2 Juli 1961 serta melalui Ketetapan MPR Nomor II/MPRS/1961, Undang-Undang No. 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian resmi diundangkan. Undang-Undang tersebut merupakan landasan yang kuat dalam rangka menyusun aparatur negara yang pada saat itu merupakan alat revolusi nasional. Undang-undang tersebut menjamin kedudukan hukum pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara. Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disusun dan diundangkan untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian. Pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 definisi Pegawai Negeri, Pejabat yang berwenang, Jabatan Negeri, Atasan yang berwenang, Pejabat yang berwajib. Undang-undang Pokok Kepegawaian No. 8 Tahun 1974 dirubah melalui Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil sebagai landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Dalam kebijakan pengangkatan Pegawai Negeri dalam Jabatan Struktural telah diterbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci: *Tinjauan Hukum, Aparatur Sipil Negara, Jabatan Struktural*

PENDAHULUAN

Pada pembukaan Undang- Undang Dasar 1945 Alinea ke IV menegaskan bahwa tujuan bangsa Indonesia adalah membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, ikut melaksanakan ketertibandunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Demi perwujudan tujuan tersebut jelas diperlukan aparatur- aparatur yang tangguh, berwibawa serta berwawasan luas yang dapat berkompentensi dan memiliki dedikasi tinggi pada Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Salah satu aparatur negara yang memiliki keberadaan sentral dalam membawa kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terlaksananya tujuan nasional yaitu ASN.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

ASN atau biasa disebut dengan ASN sebagai sumber daya manusia yang bertugas dalam melayani kepentingan publik memiliki andil dalam merealisasikan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Terselenggaranya pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan Pegawai Negeri.¹

Maka dari itu ASN sudah semestinya memiliki kualitas yang baik agar mampu menjalankan tugasnya secara profesional, adil, bertanggung jawab, tepat dan benar. Maka dari itu manajemen ASN diarahkan guna menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan yang berdaya guna dan berhasil guna. Manajemen ASN merupakan keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme, penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian.²

Kebijakan merupakan suatu upaya yang digunakan pemerintah untuk mencapai tujuan negara Indonesia yang termaktub dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, perwujudannya berupa pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan (dalam arti luas) merupakan suatu proses perubahan di segala bidang kehidupan yang dilakukan secara sengaja berdasarkan suatu rencana tertentu.

Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap peningkatan keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen sumber daya manusia merupakan syarat utama dalam era globalisasi agar mampu bersaing dan mandiri. Sejalan dengan itu, visi dalam konteks pembangunan sumber daya manusia pemerintah dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan ASN yang profesional, mampu bersaing, dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat di berbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi.³

Pembangunan Sumber daya manusia merupakan suatu permasalahan yang dihadapi oleh Negara maju maupun negara berkembang. Pelaksanaan hukum dibidang kepegawaian yang, berperadapan modern, demokratis, adil, dan bermoral tinggi, sangat diperlukan bagi ASN yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyeleggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.⁴

Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan diperlukan ASN Yang berprofesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Sistem prestasi kerja adalah sistem kinerja objektif ASN dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kopotensinya. Dengan demikian, diperoleh penilaian yang objektif terhadap kinerjanya.⁵

Penyusunan standar Kompetensi jabatan merupakan kegiatan dinamis, dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, standar Kompetensi Jabatan harus selalu dievaluasi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi.⁶ Dalam teori hukum

¹ SF.Marbun, dan Moh.Mahfud MD, 1987, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Liberty, hlm 98.

² Sri Hartini, Sertiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm 86.

³ Tim Peneliti Badan Kepegawaian Negara, 2003, *Persepsi PNS Daerah Tentang Pengangkatan Dalam Jabatan Struktural*, Jakarta: Puslitbang BKN hlm. 10.

⁴ Undang-undang kepegawaian, Jakarta: Sinar grafika 2003

⁵ Hanif Nurcholis, 2007, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Jakarta: PT. Grafindo, hlm 254

⁶ Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A tahun 2003.

Kepegawaian, untuk menentukan status seorang Pegawai negeri dipergunakan 2 (dua) macam kriteria, yaitu:

1. Berdasarkan adanya hubungan dinas publik, yaitu manakalah seorang mengikatkan diri untuk tunduk pada pemerintah dan melakukan jabatan atau tugas tertentu.
2. Berdasarkan pengangkatan (*aanstelling*), yaitu diangkat melalui suatu surat keputusan (*beschikking*) guna ditetapkan secara sah sebagai Pegawai Negeri.

Jika dikaitkan dengan teori tersebut, Undang-undang kepegawaian terlihat cenderung menggunakan ke-2 kriteria tersebut sekaligus dalam menentukan status kedudukan seseorang sebagai pegawai negeri.⁷ Dalam rangka kebijakan pengembangan dan pembinaan karier ASN perlu diatur sistem pembinaan karier yang jelas dan terpola berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian, sebagaimana sistem Pembinaan Karier ASN menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, sehingga memberikan kontribusi yang baik dalam kebijaksanaan manajemen ASN mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya ASN, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban, dan kedudukan hukum.

Kemajuan dalam karier seseorang tidak akan terjadi dengan sendirinya karena karier perlu direncanakan dan dikembangkan. Dari pengalaman banyak menunjukkan bahwa tanggung jawab untuk merencanakan dan mengembangkan karier seorang pegawai berada pada pundak tiga pihak, yaitu :

- a. Pegawai yang bersangkutan sendiri.
- b. Atasan langsung.
- c. Petugas atau pejabat dari satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi.⁸

Pegawai yang bersangkutan sendiri sangat menentukan dalam merencanakan peningkatan dan pengembangan kariernya. Dalam karier, seorang pegawai tentunya harus menampilkan kemampuan dan produktivitas kerja yang maksimal, disamping menunjukkan perilaku positif dalam berpikir dan bertindak pegawai yang bersangkutan juga harus menunjukkan kemampuan untuk tumbuh dan berkembang serta siap memberikan pengorbanan dan dedikasi yang diperlukan dalam memanfaatkan berbagai kesempatan yang tersedia untuk berkembang. Pihak kedua yang berperan dalam merencanakan dan mengembangkan karier adalah atasan langsung, karena setiap atasan yang mempunyai bawahan adalah juga manajer pengelola sumber daya manusia.

Peran atasan langsung tersebut semakin penting apabila diingat bahwa atasan langsung itulah yang paling mengenal bawahannya, baik dari segi kemampuan, kelebihan dan kelemahan serta potensi yang dimiliki untuk berkembang. Disamping itu dalam teori administrasi modern diakui bahwa keberhasilan seorang pejabat sangat ditentukan oleh keberhasilan para bawahannya juga.⁹

Pihak ketiga yang turut berkepentingan dalam merencanakan dan mengembangkan karier adalah satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Satuan kerja tersebut berkepentingan karena semakin banyak pegawai yang menunjukkan kemampuan berkembang di kemudian hari, berarti tugas merekrut pegawai baru berkurang dan pengelolaan Sumber Daya Manusia pada umumnya akan berjalan lebih lancar.

Bentuk utama dari bantuan yang dapat diberikan oleh satuan kerja pengelola Sumber Daya Manusia kepada para pegawai dalam merencanakan kariernya ialah dalam bentuk memberikan arahan tentang jenjang kariernya yang mungkin ditempuh, kesempatan yang tersedia dan langkah persiapan yang perlu dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan agar benar-benar mampu memanfaatkan kesempatan yang tersedia itu.

⁷ W. Riawan Tjandra, 2008, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya, hlm. 150

⁸ Sondang P. Siagian. 1992, *Kerangka Dasar Dalam Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 194

⁹ *Ibid*, hlm 196

Supaya ketiga pihak yang diidentifikasi itu mampu melakukan perencanaan karier secara efektif dan tepat, diperlukan dua hal yaitu : pertama, pola karier bagi setiap pegawai dalam organisasi jelas dan pasti. Tangga karier apa saja yang mungkin dinaikinya selama berkarya, dan yang kedua adalah dalam organisasi tersusun bagan pergantian pegawai, yang dimaksudkan memberikan gambaran tentang status kepegawaian secara menyeluruh dalam organisasi termasuk siapa yang akan memasuki masa pensiun dan kapan pensiunnya, dan berbagai alasan yang menimbulkan adanya lowongan tertentu dimasa mendatang.

Hal-hal yang sangat penting mendapatkan perhatian dalam pengembangan karier adalah :¹⁰

- 1) Kejelasan tangga karier yang mungkin dinaiki.
- 2) Gaya kepemimpinan yang demokratik.
- 3) Manajemen yang berdasarkan sasaran.
- 4) Reka bangun tugas.
- 5) Memperkaya kejiwaan.
- 6) Mutu kehidupan kekarayaan.

Pengangkatan ASN dalam jabatan merupakan salah satu bagian dari kebijaksanaan dalam manajemen ASN. Mengenai Pengangkatan ASN diatur dalam Pasal 17 ayat 2 UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dimana di dalamnya menyebutkan bahwa pengangkatan ASN dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

Pada penjelasan lebih lanjut, jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang ASN dalam suatu jabatan dalam suatu organisasi negara. Pada pengangkatan dalam jabatan dikenal dengan adanya istilah jabatan karier. Jabatan karier merupakan jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki oleh ASN setelah memenuhi syarat yang ditentukan.

Adapun perumusan tentang pengertian Pegawai Negeri diatur dalam Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yaitu : Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, digaji berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Semestinya setiap pegawai negeri beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga dengan demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Agar supaya ASN dalam melaksanakan tugasnya berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu dikelola dan diurus dengan baik sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yaitu :

- a) Manajemen ASN diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.
- b) Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperlukan ASN yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Jabatan Struktural merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang ASN dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Pengangkatan ASN dalam jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karier ASN dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural seseorang harus berstatus sebagai ASN, Calon ASN tidak dapat diangkat dalam jabatan struktural.

Mengenai penetapan jabatan struktural, jabatan struktural Eselon I pada instansi pusat ditetapkan oleh presiden atas usul pimpinan instansi setelah mendapat pertimbangan

¹⁰ Sondang P. Siagian. 1999, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Bina Aksara, hlm. 219.

tertulis dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara, sedangkan jabatan struktural eselon II kebawah pada instansi pusat ditetapkan oleh pimpinan instansi setelah mendapat pertimbangan tertulis dari menteri yang bertanggung jawab dibidang pendayagunaan aparatur negara.

Untuk jabatan struktural eselon I kebawah di Propinsi dan jabatan struktural eselon II kebawah di Kabupaten / Kota ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai tata cara ketentuan pengangkatan ASN dalam jabatan struktural telah diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan oleh pemerintah mengenai pengangkatan ASN dalam jabatan struktural yakni PP No. 100 Tahun 2000 jo PP No. 13 Tahun 2002, yang selanjutnya juga telah diterbitkannya Keputusan Badan Kepegawaian Negara No. 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan ASN dalam jabatan struktural sebagaimana telah diubah dengan PP No. 13 Tahun 2002.

Dalam pengaturan pengangkatan ASN dalam jabatan struktural dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang ASN sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun, akan tetapi dalam kenyataannya pengangkatan pejabat dalam jabatan struktural tidak hanya murni berdasarkan syarat-syarat atau ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun terkadang justru malah lebih ditentukan faktor-faktor di luar hal tersebut. Seperti dalam pengangkatan ASN dalam jabatan struktural ataupun penempatannya masih saja didominasi kepentingan politik, kerabat, keluarga dan lain sebagainya. Hal ini dapat dikatakan bahwa dalam prakteknya pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural sering tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam aturan perundang-undangan.

Dilihat dari setelah diberlakukannya Keputusan Badan Kepegawaian Negara No. 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan pelaksanaan PP No. 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan ASN dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan PP No. 13 Tahun 2002 yang menyebutkan bahwa persyaratan ASN untuk dapat diangkat hingga menduduki suatu jabatan struktural salah satunya adalah setiap pejabat yang diangkat dalam jabatan struktural haruslah memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.

Pada hakikatnya kualifikasi dan tingkat pendidikan akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional, khususnya dalam upaya penerapan kerangka teori, analisis metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatannya, akan tetapi pada kenyataan dilihat di lapangan masih ditemui kualifikasi dan tingkat pendidikan dalam pengangkatan dalam jabatan tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan.

KESIMPULAN

Keberadaan ASN telah mendapat perhatian serius dari pemerintahan era Soekarno. Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Gotong Royong (DPRGR) dalam rapat pleno terbuka ke-31 pada hari Senin tanggal 2 Juli 1961 serta melalui Ketetapan MPR Nomor II/MPRS/ 1961, Undang-Undang No. 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian resmi diundangkan. Undang-Undang tersebut merupakan landasan yang kuat dalam rangka menyusun aparatur negara yang pada saat itu merupakan alat revolusi nasional. Undang-undang tersebut j menjamin kedudukan hukum ASN sebagai unsur aparatur negara.

Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disusun dan diundangkan untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian. Pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 definisi Pegawai Negeri, Pejabat yang berwenang, Jabatan Negeri, Atasan yang berwenang, Pejabat yang berwajib.

Undang-undang Pokok Kepegawaian No. 8 Tahun 1974 dirubah melalui Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil sebagai landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.

Salah satu faktor penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur adalah pelaksanaan dalam pengangkatan dan pemempatan dalam jabatan baik struktural maupun fungsional. Proses seleksi ASN dalam jabatan struktural yang baik akan menghasilkan penyelenggaraan organisasi yang sehat, Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang

menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seseorang ASN dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Jabatan struktural ini erat kaitannya dengan Eselon, yaitu tingkatan dalam jabatan struktural yang disusun berdasarkan berat ringan, tanggungjawab wewenang, dan hak.

Dalam kebijakan pengangkatan ASN Dalam Jabatan Struktural telah diterbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan ASN. Dalam Jabatan Struktural, pola pembinaan karier ASN menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi dan masa jabatan seorang ASN sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Anon, 1986, *Hukum Tata Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Amrah Muslimin, 1980, *Beberapa Azas-Azas dan Pengertian-Pengertian Pokok tentang Administrasi dan Hukum Administrasi*, Bandung: Alumni
- Burhanudin A. Tayibnapi, 1986, *Administrasi Kepegawaian; Suatu tinjauan Analitik*, Jakarta: Pradnya Paramitha
- Bahsan Mustafa, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Bandung: Citra Aditya Bakti
- C.S.T Kansil, 1979, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Jakarta: Pradnya Paramitha
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1992, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jakarta: Erlangga, hlm 206
- H. Nainggolan, 1987, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Ghalia
- Hanif Nurcholis, 2007, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Jakarta: PT. Grafindo
- Kusnadi dan Harmaily Ibrahim, 1988, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta: CV. Sinar Bakti
- Musanef, 1984, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung
- Nata Saputra. M, 1988, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, CV. Rajawali
- Ridwan HR, 2003, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: UII Press
- SF.Marbun, dan Moh.Mahfud MD, 1987, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Liberty
- Sri Hartini, Sertiajeng Kadarsih dan Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika
- Sondang P. Siagian. 1992, *Kerangka Dasar Dalam Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soewarno Handyaningrat, 1999, *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*, Jakarta: Gunung Agung
- Sastra Djatmika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Djambatan

- Subekti, 1975, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermasa
- Syahrani Riduan, 1991, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Jakarta: Pustaka Kartini
- Suhadak dan Suradji. 2001. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Jakarta
- Tim Peneliti Badan Kepegawaian Negara, 2003, *Persepsi PNS Daerah Tentang Pengangkatan Dalam Jabatan Struktural*, Jakarta: Puslitbang BKN
- W. Riawan Tjandra, 2008, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya
- Peraturan Perundang-undangan**
- Undang-Undang Dasar RI 1945
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok- Pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1994 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural
- Peraturan Pemerintah nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural,