



DINAMIKA GOVERNANCE JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA

DOI: <http://ejournal.upn.jatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/13398>

PENGISIAN JABATAN PIMPINAN PRATAMA: REFLEKSI REFORMASI KEPEGAWAIAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR

Hamidah Rosidanti Susilaton¹, Muhamad Syahrul Trioko², dan Putri Hafizhah³

Politeknik STIA LAN Jakarta ^{1,3}

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)²

hamidah.susilaton@gmail.com

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received date: 31 Agustus 2022

Revised date: 31 Agustus 2022

Accepted date: 23 Januari 2023

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify and analyze the efforts made by the Bogor Regency Government in implementing civil service reform in order to improve public services and create a trusted government. Civil service reform is marked by the implementation of a merit system as an approach in managing human resources for the State Civil Apparatus (ASN). In Indonesia, the merit system is formally enforced through Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus. This research is focused on the process of filling the Pratama High Leadership Position (JPTP) in the Bogor Regency Government which is analyzed starting from the implementation of open promotions, fulfilling the procedures for filling out the JPTP, and applying the criteria contained in the merit system. The researcher used descriptive analytical research method with a qualitative approach. The research data used are primary data from in-depth interviews and secondary data such as data from BKPSDM, BKN, reports, and journals. From this research, it can be concluded that in practice the application of the merit system in the Bogor Regency Government is quite complex in dynamics due to the influence of environmental conditions in which the system is applied. However, based on the analysis of the three aspects studied, in general the process of filling out the JPTP within the Bogor Regency Government has been carried out openly, fairly, and meets the required competencies.

Keywords: Civil Service Reform; JPTP; Merit System: Open Promotion.

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis upaya yang dilakukan oleh Pemkab Bogor dalam melaksanakan reformasi kepegawaian dalam rangka meningkatkan pelayanan publik dan mewujudkan pemerintahan yang terpercaya. Reformasi kepegawaian ditandai dengan diterapkannya sistem merit sebagai pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN). Di Indonesia, sistem merit secara formal diberlakukan melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU tersebut diamanatkan bahwa manajemen ASN didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diberlakukan secara adil. Penelitian ini difokuskan pada proses pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama (JPTP) di lingkungan Pemkab Bogor yang dianalisis mulai dari pelaksanaan promosi terbuka, pemenuhan tata cara pengisian JPTP, dan penerapan kriteria yang terkandung dalam sistem merit. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan kualitatif. Data penelitian yang digunakan adalah data primer berupa data hasil wawancara mendalam dan data sekunder berupa data BKPSDM, BKN, laporan, dan jurnal. Dari penelitian ini dapat disimpulkan, bahwa dalam prakteknya penerapan sistem merit di lingkungan Pemkab Bogor cukup kompleks dinamikanya karena adanya pengaruh kondisi lingkungan dimana sistem itu diterapkan. Oleh karenanya, kemajuan implementasi sistem merit antara instansi yang satu dengan yang lainnya menjadi berbeda mengingat ada konteks lingkungan sosial dan geografis yang berbeda pula. Namun demikian, berdasarkan analisis dari ketiga aspek yang diteliti, secara umum proses pengisian JPTP di lingkungan Pemkab Bogor telah dilaksanakan secara terbuka, adil, dan memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan.

Kata Kunci : JPTP; Promosi Terbuka; Reformasi Kepegawaian; Sistem Merit.

PENDAHULUAN

Merujuk data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) bahwa sampai akhir 2014 jumlah pegawai negeri sipil (PNS) mencapai 4.375.009 orang atau setara dengan hampir 2% dari jumlah penduduk Indonesia pada saat itu. Seiring dengan berjalannya era globalisasi, menurut Tjiptoherijanto (2014) Pemerintah Indonesia dituntut untuk memperbaiki struktur birokrasinya baik dalam hal peningkatan kualitas pegawai pemerintah maupun dalam hal pengembangannya ke arah yang modern dan sistem pemerintahan yang efisien. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan menerapkan sistem merit.

Di Indonesia, sistem merit secara legal formal diterapkan mulai tahun 2014 sejak dikeluarkannya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU tersebut diamanatkan bahwa kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan (tanpa diskriminasi). Sistem merit menjadi salah satu hasil dari agenda reformasi birokrasi yang dicanangkan Presiden untuk menciptakan birokrasi yang netral dan mampu melayani kebutuhan publik serta bebas dari KKN.

Sistem merit merupakan salah satu sistem dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan sebagai bahan pertimbangan utama dalam proses perencanaan, perekrutan, penggajian, pengembangan, promosi, retensi, disiplin, dan pensiun pegawai. Adapun yang menjadi fokus dari pembahasan di sini adalah pada promosi jabatan. Artikel ini didasarkan pada penelitian terhadap proses promosi terbuka untuk menempati Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) di lingkungan Pemerintah Kabupaten (Pekab) Bogor tahun 2015. Pada tahun 2015 dari bulan Juni sampai dengan Agustus, Pekab Bogor telah berhasil menyelesaikan promosi terbuka JPTP untuk 2 jabatan yakni Kepala Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral (DESDM) serta Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD). Artikel ini membatasi analisisnya pada proses seleksi di BPMPD.

Pekab Bogor merupakan pekab yang paling cepat memberikan respon terhadap amanat UU Nomor 5 Tahun 2014 dari seluruh

pekab/pemkot yang ada di Provinsi Jawa Barat dengan berwujud penerapan sistem merit dalam proses pengisian JPTPnya. Suatu upaya yang pantas untuk diapresiasi di tengah banyaknya keluhan terkait promosi jabatan yang masih tertutup dan belum bersifat kompetitif di lingkungan pekab/pemkot yang ada di Indonesia pada saat itu. Analisis dalam artikel ini akan memaparkan dinamika yang terjadi seputar proses pengisian JPTP sebagai refleksi terhadap reformasi kepegawaian yang dilaksanakan Pekab Bogor. Kajian ini menjadi penting, karena dapat menambah wawasan bagi yang membacanya tentang bagaimana sebuah reformasi kepegawaian dimulai dan langsung diterapkan pada sebuah ranah yang sangat sensitif yakni pengisian JPTP dengan sistem promosi terbuka di mana pada saat itu banyak orang yang meragukan kesungguhan Pekab Bogor dalam mengawal prosesnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis upaya yang dilakukan oleh Pekab Bogor dalam melaksanakan reformasi kepegawaian dalam rangka meningkatkan pelayanan publik dan mewujudkan pemerintahan yang terpercaya melalui proses promosi terbuka dalam pengisian JPTP.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai adalah metode penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan kualitatif. Data penelitian yang digunakan adalah data primer berupa data hasil wawancara mendalam dan data sekunder berupa data BKPSDM, BKN, laporan, dan jurnal. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam dengan informan kunci. Informan kunci disini (*key informant*) adalah: Ketua dan Anggota Pansel Terbuka Pengisian JPTP di lingkungan Kabupaten Bogor Tahun 2015, serta Peserta seleksi. Data yang diperoleh disebut dengan data primer. Instrumen penelitian yang digunakan adalah pedoman wawancara. Selain itu, digunakan juga teknik telaah dokumen. Hasilnya berupa data sekunder. Adapun instrumen penelitiannya adalah pedoman telaah dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pembentukan Panitia Seleksi (Pansel)

Bupati Bogor selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) pertama-tama membentuk Panitia Seleksi (Pansel). Pansel ini dalam

menjalankan tugasnya dibantu oleh *assesment center*. Legalitas Pansel dibentuk dengan SK Bupati Bogor Nomor 821.2/152/Kpts./BUP/2015 dan legalitas *asement center* dibentuk dengan SK Bupati Bogor Nomor 821.2/155/Kpts./BUP/2015. Panitia Seleksi terdiri dari 45% unsur internal dan 55% unsur eksternal. Dari unsur internal yaitu: Sekretaris Daerah (Sekda) Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Bogor, Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Bogor, Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir BKPP Kabupaten Bogor. Sedangkan dari unsur eksternal yaitu: Widyaiswara Badan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Provinsi Jawa Barat dan Mantan Sekda Bogor. Untuk *assessment center* yang dipakai adalah *Assesment Center* Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Barat. (Catatan: pada saat itu Badan Kepegawaian Daerah/BKD, namanya diubah menjadi BKPP. Namun, pada saat ini diubah lagi menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia/BKPSDM)

Selanjutnya, setelah Pansel ditetapkan, maka tugas dan tanggung jawab Pansel berdasarkan SK Bupati Bogor Nomor 821.2/155/Kpts./BUP/2015 adalah sebagai berikut:

1. Menyusun jadwal tahapan seleksi terbuka JPTP
2. Menentukan metode *assessment* kompetensi manajerial dan kompetensi teknis untuk seleksi terbuka;
3. Mengumumkan pelaksanaan seleksi terbuka pengisian JPTP di lingkungan Pemkab Bogor;
4. Menerima berkas lamaran dari calon peserta seleksi terbuka;
5. Melakukan seleksi administrasi berkas lamaran yang masuk;
6. Melakukan *assessment* calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (PTP);
7. Melakukan penelusuran rekam jejak dan uji publik calon Pejabat PTP;
8. Melakukan uji kompetensi teknis dan wawancara calon Pejabat PTP;
9. Menyerahkan hasil seleksi berupa 3 orang calon yang lulus seleksi untuk masing-masing jabatan yang kosong kepada Bupati Bogor melalui pejabat yang berwenang.

Setelah Pansel mendapat 3 calon yang lulus untuk menduduki jabatan yang kosong, lalu diserahkan kepada PPK. Dalam hal ini Bupati Bogor (sebagai PPK) memiliki kewenangan memilih 1 calon dari 3 calon tersebut. Bupati Bogor

setelah memilih 1 calon kemudian calon terpilih tersebut ditetapkan untuk diangkat dan dilantik.

Dengan dilakukannya promosi terbuka ini, diharapkan dapat mengurangi sedikit beban moral Pimpinan Kepala Daerah atas segala permintaan untuk kepentingan para tim sukses yang dulu menjadi pendukung setianya, yang meminta agar dapat menduduki suatu jabatan. Namun demikian, serangkaian tahapan promosi terbuka tersebut dinilai masih rentan terhadap intervensi kepentingan dan intervensi politik, terutama dalam susunan Pansel yang seharusnya terdiri 45% dari internal (2 orang) dan 55% dari eksternal (3 orang). Namun dilihat dari uraian di atas, terlihat fakta bahwa dalam Pansel yang dibentuk ini anggota internal ada 3 orang dan eksternal ada 2 orang.

b. Aspek Pelaksanaan Promosi Terbuka

Pada aspek ini, pelaksanaan promosi terbuka yang dilakukan Pemkab Bogor untuk jabatan Kepala BPMPD telah dibuka secara transparan sampai tingkat provinsi dan selektif sesuai dengan pangkat dan golongan. Meskipun demikian, pendaftar yang masuk hanya dari lingkup Pemkab Bogor. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ketua BKPP selaku anggota Pansel: Setelah pendaftaran dibuka se-Provinsi Jawa barat, yang melamar tetap dari Pemkab Bogor, tidak ada dari luar Kabupaten Bogor. Sebenarnya Pemkab Bogor ingin ada yang melamar dari luar. Namun demikian proses promosi terbuka yang dilakukan oleh Pansel tetap berjalan dengan mendapatkan 3 calon terbaik untuk jabatan Kepala BPMPD. Ketiga calon tersebut semuanya adalah PNS Pemkab Bogor yang telah sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan.

Terkait dengan minimnya jumlah pendaftar apalagi tidak adanya pendaftar yang berasal dari luar Kabupaten Bogor, berikut adalah pernyataan dari Sekda Kabupaten Bogor selaku Ketua Pansel sebagai berikut: Menurut pendapat saya dikarenakan sifat kedaerahan, orang tidak mau melamar ke jabatan yang kosong atau malu-malu, bisa juga takut kalah (sudah pesimis dulu), tidak mau meninggalkan keluarga, tidak mau jauh-jauh dari tempat tinggalnya. Selain itu, adanya anggapan bahwa jabatan tidak perlu dikejar-kejar. Menurut saya, tidak semua orang Sunda seperti itu juga. Contohnya, orang dari Sumedang berani bertarung ke pusat untuk mengikuti seleksi Kepala Biro Humas di Kementerian PANRB dan hasilnya beliau terpilih. Jadi kultur berkompetisi belum terbiasa

sehingga banyak yang enggan mendaftar bila ada jabatan yang kosong.

Sementara itu, upaya Pansel untuk mendapatkan peserta yang sesuai kualifikasi dan kompetensi, digali dari seleksi penulisan makalah dan wawancara. Pertama, Pansel dapat menguji kompetensi manajerial pendaftar yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan structural/manajemen, dan pengalaman kepemimpinannya. Kedua, Pansel dapat menguji kompetensi bidang yang berhubungan dengan BPMPD diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis. Ketiga, Pansel dapat menguji kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman bekerja berkaitan dengan masyarakat majemuk Kabupaten Bogor dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga peserta diharapkan memiliki wawasan kebangsaan. Sehingga pendaftar harus mengetahui kultur masyarakat Kabupaten Bogor karena BPMPD berhubungan langsung dengan masyarakat Kabupaten Bogor.

Terkait transparannya proses seleksi ini, diakui juga oleh salah satu peserta, sebagai berikut: Meskipun ini pertama kali diadakan tapi prosesnya sudah bagus. Di seleksi administrasi kami harus mempunyai pangkat dan golongan eselon III.a. Yang melamar pada jabatan Kepala BPMPD ada 10 orang dan yang lolos seleksi administrasi ada 9 orang. Mereka mempunyai berbagai latarbelakang yang berbeda-beda. Dalam proses promosi terbuka ini, tidak ada yang ditutup-tutupi. Panitia benar-benar transparan dan selektif. Semua tahapan seleksi melalui wibesite, kecuali penulisan makalah dan wawancara harus bertemu Pansel, walau demikian kami tidak kenal secara pribadi dengan Pansel.

Namun, di sisi lain, masih terdapat kendala minor dalam pelaksanaan aspek ini. Seperti yang diutarakan oleh Kabid Pembinaan dan Pengembangan Karir BKPP Kabupaten Bogor selaku anggota Pansel. Menurut beliau, terkadang masih ada kesulitan dalam menyamakan waktu *meeting* dengan anggota Pansel yang berasal dari eksternal karena kesibukan mereka mengingat mereka juga ada yang berperan sebagai tokoh masyarakat dan ada yang merupakan pendidik (widyaiswara).

Aspek Pemenuhan Tata Cara Pengisian JPTP

Aspek ini bertujuan untuk mengetahui apakah tata cara pengisian JPTP di lingkungan Pemkab Bogor telah dipenuhi sesuai dengan amanat

PermenPANRB Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Instansi Pemerintah UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dari telaah dokumen terhadap Laporan Hasil Pelaksanaan Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Calon Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Bogor Tahun 2015, diperoleh informasi bahwa pemenuhan tata cara pengisian JPTP yang dilakukan Pansel telah sesuai dengan tahapan-tahapan dan waktu yang ditentukan, mulai dari penerimaan berkas calon peserta seleksi, lalu dilanjutkan dengan seleksi berkas/seleksi administrasi, uji kompetensi manajerial dan kompetensi bidang, dan sampai pengumuman hasil seleksi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa *key informant* juga didapat informasi bahwa dalam proses seleksi ini pertemuan tatap muka diminimalisir antara Pansel dengan peserta seleksi. Pansel berkomunikasi melalui website dan tidak ada tatap muka melainkan melalui email resmi pansel. Proses tatap muka langsung hanya terjadi saat tes penulisan makalah dan wawancara. Pansel dalam pemenuhan tata cara pengisian JPTP mengefektifkan penggunaan media website BKPP Kabupaten Bogor yakni dalam mengumumkan informasi terkait seleksi dan memberikan soal-soal yang harus dijawab oleh peserta seleksi.

c. Aspek Penerapan Sistem Merit

Aspek ini bertujuan untuk mengetahui apakah tata cara pengisian JPTP di lingkungan Pemkab Bogor telah dipenuhi sesuai dengan amanat PermenPANRB Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Instansi Pemerintah dan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dari telaah dokumen terhadap Laporan Hasil Pelaksanaan Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Calon Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Bogor Tahun 2015, diperoleh informasi bahwa penerapan sistem merit yang dilakukan Pansel telah sesuai dengan amanat UU Nomor 5 Tahun 2014 yaitu sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan dalam rangka pengisian JPTP di lingkungan Pemkab Bogor. Hal ini juga sesuai dengan hasil wawancara penulis, dimana penulis juga mendapatkan informasi bahwa adalah benar dalam penerapan sistem merit

dilakukan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan dalam rangka pengisian JPTP di lingkungan Pemkab Bogor.

Dari jawaban di atas dan hasil dari telaahan dokumen terlihat bahwa penerapan sistem merit sudah cukup baik diterapkan. Di sini Pansel melakukan pendalaman kompetensi manajerial, kompetensi bidang, dan kompetensi sosial kultural dibantu *assessor* dalam menerapkan sistem merit untuk mendapat orang terbaik yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk memimpin DPMPD.

Penerapan sistem merit dilakukan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan, untuk mendapatkan peserta seleksi yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan, Pansel melakukan uji penulisan makalah dan wawancara. Tujuan penulisan makalah dan wawancara dimaksudkan agar dengan cara ini Pansel dapat menilai dengan objektif, transparan, dan selektif tidak berdasarkan kedekatan atau persaudaraan untuk menghindari kolusi dan nepotisme.

KESIMPULAN

Dalam melaksanakan promosi terbuka, agar pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), Bupati Bogor pertama-tama telah membentuk Pansel. Pansel ini dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh *assessment center*. Untuk pemenuhan tata cara pengisian JPTP, prosesnya sudah dilaksanakan dengan baik oleh Pansel. Pansel melakukan komunikasi dengan peserta seperti menyebarkan informasi terkait waktu test, persyaratan dan lain-lain melalui website resmi BKPP dalam arti tidak ada tatap muka dengan peserta seleksi. Tatap muka terjadi hanya pada saat test penulisan makalah dan wawancara. Sedangkan untuk penerapan sistem merit, prosesnya juga sudah dilaksanakan dengan baik oleh Pansel. Di sini Pansel melakukan pendalaman kompetensi manajerial, kompetensi bidang, dan kompetensi sosial kultural dari peserta seleksi dibantu *assessor* dari *assessment center* dalam menerapkan sistem merit untuk mendapat orang terbaik yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan. Meskipun pelaksanaan promosi terbuka telah dilakukan secara transparan dan selektif serta dibuka kesempatan seluasnya untuk PNS se-Provinsi Jawa Barat, namun peserta yang mendaftar jumlahnya

sangat sedikit. Minimnya jumlah pendaftar seleksi dipengaruhi oleh adanya budaya malu, takut bersaing, dan anggapan bahwa jabatan tidak pantas dikejar dan diperebutkan. Sehingga ke depannya, Pemkab Bogor disarankan agar banyak melakukan upaya sosialisasi dan edukasi mengenai seleksi terbuka ini. Karena pada hakekatnya proses seleksi/promosi terbuka dalam pengisian JPTP selalu dikaitkan dengan tujuan untuk mengubah sikap, pendapat, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan dari PNS agar dapat bersaing untuk mendapatkan jabatan atau dapat dikatakan berkompetisi secara sehat dan adil untuk mendapatkan jabatan.

REFERENCES

- Badan Kepegawaian Negara (2015), Data Pegawai Negeri Sipil Tahun 2014, Jakarta: BKN.
- BKPP Kabupaten Bogor (2016), Laporan Hasil Pelaksanaan Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Calon Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Bogor Tahun 2015.
- BKPP Kabupaten Bogor (2016), Laporan Hasil Pelaksanaan Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor Tahun 2015.
- Inpres Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pecepatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Kementerian/Lembaga.
- Kenleers, P (2004), Key issues for consideration when assisting civil service personel management reforms in developing countries, Unpublished paper Unites Nations Development Programe, Sub regional Resource Facility for Pacific, Northeast, and Southeast Asia, Bangkok.
- Meier, K.J. and OToole, L.J. Jr (2006), Political Control versus Bureaucratic Values: Reframing the Debate, Public Administration Review No. 66 (2).
- Tjiptoherijanto, P. (2014), Reform of the Indonesian Civil Service: Racing with Decentralization, Working Paper in Economics and Business Volume IV No.02/2014, January 2014, Depok: Department of Economics Faculty of Economics, University of Indonesia.

Dokumen

Perpres Nomor 177 Tahun 2014 tentang Tim Penilai Akhir Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Dalam dan Dari Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Pimpinan Tinggi Madya.

Peraturan Menteri PANRB Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural Yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

SK Bupati Bogor Nomor 821.2/152/Kpts./BUP/2015 tentang Panitia Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor Tahun 2015.

SK Bupati Bogor Nomor 821.2/155/Kpts./BUP/2015 tentang *Assement Center*.

Undang-Undang

UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.