

Implementasi Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas Dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil

Dingga Aldhy Mahendra

Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
Jalan Prof. A Suroyo, S.H. Semarang
E-mail : dinggaaldhymahendra@gmail.com

Henny Juliani

Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
Jalan Prof. A Suroyo, S.H Semarang
E-mail : hennyjuliani@gmail.com

Abstract: BKPSDM Semarang Regency organizes the acceptance of CPNS implemented by applying the principles of transparency and accountability in order to realize good governance. The purpose of this study is to find out how to implement the principles of transparency and accountability and to find out what are the obstacles in implementing the principles of transparency and accountability in the recruitment of prospective civil servants at the Personnel and Human Resources Development Agency of Semarang Regency. The research method used is juridical empirical. The results showed that the implementation of CPNS acceptance in Semarang Regency was based on the application of the principles of transparency and accountability through information services, complaints, and reports provided by BKPSDM Semarang Regency. The existence of inhibiting factors in the acceptance of the principles of transparency and accountability in the acceptance of CPNS causes the realization of good governance in the Semarang Regency government not perfect yet.

Keywords : Transparency, Accountability, Acceptance of CPNS

Abstrak: BKPSDM Kabupaten Semarang menyelenggarakan penerimaan CPNS dilaksanakan dengan menerapkan prinsip transparansi dan akuntabilitas guna mewujudkan pemerintahan yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi prinsip transparansi dan akuntabilitas serta untuk mengetahui apa yang menjadi penghambat dalam implementasi prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan penerimaan CPNS di Kabupaten Semarang didasarkan pada penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas melalui pelayanan informasi, keluhan, dan laporan yang diberikan oleh BKPSDM Kabupaten Semarang. Terdapatnya faktor penghambat dalam penerimaan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam penerimaan CPNS menyebabkan perwujudan dari good governance di pemerintahan Kabupaten Semarang menyebabkan belum dikatakan sempurna.

Kata Kunci: Transparansi, Akuntabilitas, Penerimaan CPNS

A. Pendahuluan

Sistem pemerintahan di Negara Indonesia telah sejak lama diharapkan oleh masyarakat agar dapat menerapkan sistem pemerintahan yang baik atau yang disebut dengan *good governance* (Agus, 2018 : 36). *Good governance* dijadikan suatu harapan oleh masyarakat agar dapat terselenggaranya pemerintahan yang ideal dan optimal karena memiliki sembilan tolok ukur yang dapat dijadikan suatu pengukuran mengenai tata laksana pemerintahan yang baik. Penerapan *good governance* di Indonesia sendiri sejatinya muncul sebagai bentuk dari reaksi masyarakat terhadap Orde Baru, di mana tidak adanya transparansi maupun akuntabilitas dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan. Era reformasi sekarang ini, penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia telah bergerak menuju arah penerapan prinsip *good governance* pada tiap unsur pemerintahan.

Undang – Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme pada Pasal 3, memberikan batasan secara tegas mengenai asas – asas umum dalam penyelenggaraan suatu negara yang wajib dijadikan sebagai suatu pijakan antara lain adalah asas transparansi atau dengan kata lain adalah keterbukaan serta asas akuntabilitas. Pegawai negeri sipil memiliki fungsi utama untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat juga kepentingan umum dengan perangkat perlengkapan pelaksana tugas yang ada (Paisa dkk, 2019 : 2).

Selain daripada fungsi tersebut, pegawai negeri sipil yang merupakan bagian dari aparatur sipil negara juga amat dibutuhkan keberadaannya guna menunjang kelancaran dari adanya tugas administrasi pada suatu pemerintahan dan bertanggung jawab untuk menjalankan tugas serta kewajibannya sebagai penyelenggara pelayanan publik yang ditujukan bagi masyarakat umum dalam bentuk pemberian pelayanan mengenai barang, jasa atau pelayanan administrasi lainnya (Juliani, 2019 : 315). Adapun kewajiban dari pegawai negeri sipil sebagai bagian dari aparatur sipil negara adalah melayani kepentingan serta keperluan masyarakat umum secara efektif dan efisien yang berkenaan dengan hak dasar seperti halnya hak untuk mengakses pendidikan, hak untuk mendapatkan fasilitas kesehatan, serta hak memperoleh perizinan (Juliani, 2019 : 315).

Tugas pegawai negeri sipil di dalam ruang lingkup hukum publik yaitu untuk membantu melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang dikepalai oleh presiden

sebagai kepala pemerintahan beserta menjalankan peraturan yang ada di dalam perundang - undangan sehingga setiap peraturan yang ada di dalam perundang – undangan secara otomatis juga ditaati oleh masyarakat (Fatimah, 2021 : 20). Pegawai negeri sipil memiliki tugas kedinasan untuk menjalankan tugas pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Pegawai negeri sipil yang juga merupakan seorang abdi negara harus turut untuk setia kepada Pancasila yang merupakan ideologi dan pedoman hidup bangsa Indonesia, taat kepada peraturan dan perundang – undangan, taat kepada negara dan juga pemerintahan yang berlaku.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki tugas pokok yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan manajemen kepegawaian sipil daerah. Kemudian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) juga memiliki fungsi yang bertujuan untuk mempersiapkan perencanaan pengembangan kepegawaian daerah dan fungsi-fungsi lain yang ditujukan untuk mengelola dan memberikan pelayanan administrasi kepegawaian sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan.

Kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai instansi kepegawaian negeri di tingkat kabupaten memiliki peranan untuk merealisasikan prinsip transparansi dan akuntabilitas penerimaan calon pegawai negeri sipil yang diadakan oleh pemerintah di tingkat kabupaten. Peranan penting yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) tentunya juga memiliki tanggung jawab seutuhnya untuk mewujudkan manajemen kepegawaian yang baik salah satunya adalah penerimaan kepegawaian calon pegawai negeri berdasarkan seleksi dan kompetensi yang telah ditetapkan guna mengembangkan potensi terbaik dari daerahnya.

Penyelenggaraan penerimaan calon pegawai negeri sipil di tingkat kabupaten ini sangatlah penting sebagai awal dari mewujudkan tata kelola pemerintahan yang ideal sesuai dengan cita-cita negara untuk memakmurkan bangsa, sehingga perlu diberikan perhatian khusus terhadap penyelenggaraannya terutama hal yang berkaitan dengan transparansi dan akuntabilitas mengenai keseluruhan proses seleksi yang berlangsung. Adapun teori yang digunakan dalam tulisan ini antara lain,

Pegawai Negeri Sipil : Pengertian mengenai pegawai negeri sipil juga turut disebutkan dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu,

diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Prinsip Transparansi : Prinsip Transparansi merupakan bagian dari konsep *Good Governance* yaitu sebuah prinsip yang memberikan jaminan mengenai akses maupun kebijakan yang diperuntukkan bagi tiap individu guna memperoleh informasi ataupun pemberitahuan mengenai proses pembuatan kebijakan serta pelaksanaan juga hasil yang dicapai (Bappenas, 2002 : 18). Menurut Hukum Administrasi Negara prinsip transparansi yang termasuk dalam sembilan prinsip *good governance* yang memiliki arti sebagai terciptanya keterbukaan yang meliputi aspek kegiatan yang berkenaan mengenai kepentingan publik yang mencakup proses pengambilan kebijakan, pemakaian anggaran-anggaran publik, hingga sampai pada tahap penilaian hasil dan evaluasi (Sirajudin dkk, 2012 : 40). Transparansi juga memiliki pemahaman mengenai adanya keterbukaan dalam hal pengawasan, pada pengertian transparansi sebelumnya terdapat kata informasi yang bermakna sebagai informasi dari kebijakan pemerintah dalam tiap aspek yang dapat diakses oleh publik. Adanya keterbukaan dan kemudahan mengakses informasi memberikan harapan untuk dapat direalisasikan rivalitas dalam ranah politik yang bersifat sehat, memiliki sikap toleran serta adapun kebijakan yang dibuat kedepannya berdasarkan pada aspirasi publik (Rahman, 2000 : 515).

Prinsip Akuntabilitas : Pengertian akuntabilitas dalam dunia birokrasi adalah sebuah bentuk realitas dari kewajiban yang dimiliki oleh instansi pemerintah guna mempertanggungjawabkan segala keberhasilan maupun kegagalan dalam melaksanakan tugas instansi yang bersangkutan (Sedarmayanti, 2012 : 3). Menurut hukum administrasi negara, yang dimaksud dengan akuntabilitas ialah segala aktivitas dan tindakan yang berkaitan dengan kepentingan umum perlu dibarengi dengan pertanggungjawaban kepada publik (Sirajudin dkk, 2012 : 40). Pengertian lainnya yang berkenaan dengan akuntabilitas menurut Carino adalah sebuah evolusi dari berbagai kegiatan yang dijalankan oleh petugas, yang berada dalam ranah otoritasnya ataupun yang tidak termasuk dalam otoritas bagi petugas tersebut (Supriyanto, 2009 : 199).

B. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam rangka melaksanakan penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis memandang hukum sebagai norma atau *das sollen*, hal tersebut disebabkan pada saat membuat suatu pembahasan mengenai suatu permasalahan yang terdapat dalam penelitian menggunakan bahan hukum primer, sekunder, tersier ataupun bahan hukum yang tertulis maupun tidak tertulis (Soemitro, 1990 : 20).

C. Pembahasan

1. Implementasi Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 61 mengatakan bahwasanya setiap warga negara Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk mendaftarkan diri menjadi PNS selama dirinya telah memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan sebelumnya. Adapun fungsi dari pegawai negeri sipil sendiri adalah sebagai pemberian pelayanan bagi masyarakat sekaligus kepentingan umum lainnya. Pegawai negeri sipil juga sebuah bentuk perwujudan akan adanya harapan untuk terciptanya lingkungan yang sejahtera dalam kehidupan berbangsa ataupun bernegara.

Pegawai negeri sipil pada ranah hukum publik memiliki tugas lain yaitu untuk membantu dalam penyelenggaraan pemerintah sesuai dengan peraturan dan perundang – undangan yang dijalankan. Oleh karena adanya tugas dan fungsi yang diamanatkan kepada pegawai negeri sipil, maka diharapkan seorang pegawai negeri sipil dapat memiliki sikap profesional, adil, dan merata dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menerapkan tugas dan fungsi serta harapan dari adanya pegawai negeri sipil, maka haruslah dilaksanakan sebuah seleksi yang bersifat transparansi dan akuntabilitas bagi warga negara Indonesia yang mendaftarkan diri sebagai pegawai negeri sipil. Adapun tujuan dari dilaksanakannya proses seleksi ini adalah menyaring sumber daya manusia terbaik agar dapat melaksanakan tugas yang diemban oleh pegawai negeri sipil dengan optimal.

Kenyataan bahwasanya kewenangan untuk melakukan proses penyaringan dan penerimaan calon pegawai negeri sipil sepenuhnya menjadi kewenangan Badan Kepegawaian Negara, akan tetapi dalam melaksanakan kewenangan tersebut Badan Kepegawaian Negara juga dibantu oleh badan pemerintah lain salah satunya adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). BKPSDM saat melaksanakan tugasnya dalam melakukan seleksi dan penerimaan calon pegawai negeri sipil harus sejalan dengan segala instruksi dan peraturan yang

telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara.

- a. Implementasi Prinsip Transparansi dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang

Implementasi prinsip transparansi pada penerimaan calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang dapat diketahui dengan menggunakan indikator sebagai tolok ukur. Adapun indikator pertama yang digunakan untuk mengetahui tingkat transparansi adalah adanya sistem mengenai keterbukaan ataupun standarisasi yang jelas serta mudah dipahami berkenaan seluruh proses penyelenggaraan pemerintahan.

Indikator berikutnya yang dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam rangka implementasi prinsip transparansi pada penerimaan calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang adalah tersedianya prosedur yang memberikan wadah bagi publik untuk mengajukan pertanyaan mengenai penyelenggaraan pemerintahan. Berkenaan dengan proses penerimaan calon pegawai negeri sipil yang diselenggarakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang telah memberikan wadah khusus bagi pelamar maupun masyarakat umum untuk memperoleh informasi dan bertanya seputar penerimaan calon pegawai negeri sipil dimulai dari pengumuman mengenai formasi yang tersedia pada saat periode penerimaan tersebut, syarat pendaftaran, tata cara serta alur tes yang nantinya akan dilaksanakan.

- b. Implementasi Prinsip Akuntabilitas dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang

Sebagai bentuk jaminan terlaksananya segala kewajiban yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang diwujudkan dengan adanya implementasi dari prinsip akuntabilitas. Prinsip akuntabilitas dalam hal ini adalah untuk memberikan realitas dari tanggung jawab penyelenggara kegiatan penerimaan calon

pegawai negeri sipil kepada para publik dalam hal ini para pelamar maupun masyarakat umum guna menjelaskan dan menjawab segala pertanyaan terkait dengan segala proses, maupun keputusan serta tanggung jawab hasil dan kinerja dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang.

Indikator pertama yang digunakan untuk dapat mengetahui tentang bagaimana implementasi prinsip akuntabilitas dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang adalah adanya proses dalam rangka pembuatan suatu keputusan yang diambil dilaksanakan secara tertulis, dan dapat diakses oleh warga serta sesuai dengan standar dari administrasi yang berlaku. Bahwasanya segala proses dan keputusan berkenaan dengan Penerimaan CPNS di Kabupaten Semarang dilaksanakan secara tertulis dan dapat diunduh maupun diakses oleh warga pada website bkpsdm.semarangkab.go.id pada kolom "Info CPNS" ataupun pada website semarangkab.go.id. Sementara indikator berikutnya adalah memiliki tingkat akurasi yang baik serta memiliki kelengkapan informasi berkaitan dengan cara dalam mencapai sasaran program yang telah ditentukan sebelumnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang memiliki tingkat akurasi pengisian lowongan formasi PNS yang didasarkan pada kebutuhan tiap instansi setelah dilakukan analisis jabatan, analisis beban kerja dan juga persetujuan MENPAN-RB. Selanjutnya seluruh informasi mengenai cara pencapaian sasaran & tujuan dilaksanakan dengan memfasilitasi penerimaan CPNS sampai dengan penetapan NIP bagi para pegawai.

Indikator ketiga sebagai tolok ukur dalam implementasi prinsip akuntabilitas dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang adalah, kejelasan dari tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penerimaan CPNS ini adalah :

- a. Mengisi lowongan formasi PNS yang tersedia
- b. Memperoleh PNS yang memiliki kualifikasi sesuai dengan formasi

- c. Memberikan fasilitas dalam rangka penerimaan CPNS dengan menggunakan sistem CAT bagi Pemerintah Kabupaten Semarang
- d. Menjalankan dan memfasilitasi usul penetapan NIP para CPNS

Indikator keempat adalah kelayakan serta kestabilan mengenai target operasional, adapun kelayakan target operasional dalam rangka penerimaan calon pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang adalah pelamar pada seleksi CPNS yang formasinya didasarkan pada analisis jabatan, analisis beban kerja & kebutuhan instansi, serta persetujuan MENPAN - RB. Berkenaan dengan kestabilan target operasional dalam hal ini belum dapat terlaksana secara tepat dikarenakan jumlah target operasional dalam tiap periode penerimaan tidak memiliki angka yang pasti. Indikator terakhir yaitu Memiliki sistem informasi manajemen serta monitoring hasil, dalam hal sistem informasi manajemen, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang akan mengatur segala informasi mengenai penerimaan CPNS serta akan dikelola kemudian disampaikan oleh Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian yang bertujuan untuk menciptakan tertib informasi, sehingga informasi bersifat resmi dan valid. Sementara mengenai monitoring hasil dari penerimaan calon pegawai negeri sipil dapat disaksikan secara langsung melalui youtube UPT BKN Semarang ataupun hasilnya dapat dilihat di website bkpsdm.semarangkab.go.id.

2. Faktor Penghambat Implementasi Prinsip Transparansi dan Akuntabilitas dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang

Setiap kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka penerimaan calon pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang sejatinya telah direncanakan dengan terstruktur dan pemikiran yang matang. Namun hal tersebut tidak menutup kemungkinan terdapatnya faktor penghambat yang memperlambat jalannya kegiatan tersebut, adapun faktor penghambat dapat bersumber dari manusia ataupun sistem penerimaan calon pegawai negeri itu sendiri.

Faktor penghambat pertama dalam kegiatan penerimaan calon pegawai

negeri sipil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang bersumber dari manusia yaitu Beberapa pelamar mengalami kesulitan saat pemenuhan persyaratan mengenai kualifikasi pendidikan pada beberapa formasi bermakna ganda, karena saat ini semakin banyak nomenklatur gelar dari tiap jurusan pendidikan. Faktor penghambat kedua adalah Respon BKPSDM Kabupaten Semarang dalam menanggapi pertanyaan yang diajukan oleh publik mengenai penerimaan CPNS membutuhkan beberapa waktu, sehingga publik harus menunggu sementara waktu untuk mendapat jawaban.

Faktor penghambat berikutnya merupakan faktor yang disebabkan oleh sistem yang digunakan untuk membagikan informasi seputar kegiatan yang sedang berjalan, adapun faktor penghambat tersebut adalah bahwasanya website bkpsdm.semarangkab.go.id sebagai wadah pemberitahuan segala proses dan keputusan mengenai penerimaan CPNS seringkali mengalami gangguan saat periode penerimaan, dikarenakan banyaknya jumlah pengakses dalam satu waktu bersamaan. Kemudian faktor penghambat selanjutnya yaitu mengenai pelaksanaan tujuan dalam memfasilitasi penerimaan dengan menggunakan sistem CAT belum terlaksanakan secara sempurna karena kurang memadainya fasilitas perangkat komputer untuk pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS. Adapun faktor penghambat terakhir adalah ketidakstabilan angka target operasional pada tiap periode penerimaan CPNS karena ketersediaan formasi berdasarkan pada kebutuhan instansi serta persetujuan usulan formasi dari MENPAN-RB.

D. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan seluruh uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sekaligus jawaban mengenai permasalahan yang terdapat pada penulisan hukum ini. Implementasi prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang telah dapat dikategorikan berhasil karena antara indikator yang digunakan dengan realita dalam penyelenggaraan kegiatan memiliki kesesuaian.

Meskipun telah dikategorikan mengimplementasikan prinsip transparansi dan akuntabilitas dengan baik, namun implementasi prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil oleh Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang masih memiliki beberapa faktor penghambat yang bersumber dari manusia ataupun sistem.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang harus mengatasi faktor penghambat yang ada untuk peningkatan kualitas pelayanan, salah satu caranya adalah dengan memperbaharui dan memperjelas informasi mengenai nomenklatur program studi pada pengumuman kualifikasi penerimaan calon pegawai negeri sipil. Kemudian menyiapkan petugas khusus atau melatih petugas yang berwenang untuk dapat menjawab pertanyaan yang diajukan oleh publik di website dalam waktu singkat. Terakhir Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang juga dapat menambah dan memperbaiki komputer untuk mendukung daya fasilitasi dalam menggunakan sistem CAT pada proses penerimaan calon pegawai negeri sipil agar sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Serta terus memperbaharui dan mendata kebutuhan pegawai baru melalui analisis jabatan dan beban kerja di setiap instansi daerah Kabupaten Semarang.

B. Daftar Pustaka

- Agus. 2018. Penerapan Konsep Good Governance Dalam Rekrutmen Dan Pengembangan PNS Di Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah. *Jurnal Politik Islam*. Vol. 1 No. 2 (Jul -Des).
- Fatimah. 2021. *Implementasi Prinsip – Prinsip Good Governance Dalam Penerimaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Nusa Tenggara Barat*, Skripsi, Jurusan Urusan Publik Konsentrasi Administrasi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Juliani, Henny. 2019. *Diskresi Dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja*. *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2 Issue 2.
- Paisa, Liva dkk. 2019. *Etika Pemerintahan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara*, *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi, Volume 3 Nomor 3.
- Rahman, Meutiah Ganie. 2000. *Good Governance, Prinsip, Komponen, dan Penerapannya dalam Hak Asasi Manusia (Penyelenggaraan Negara Yang Baik)*. Jakarta : Penerbit Komnas HAM.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung:

Refika Aditama.

- Sirajudin, Didik Sukriono dan Winardi. 2012. *Hukum Pelayanan Publik Berbasis Keterbukaan Informasi dan Partisipasi*. Malang : Setara Press.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum & Jurimetri*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Supriyanto, Budi. 2009. *Manajemen Pemerintahan (Plus Dua Belas Langkah Strategis)*. Tangerang: CV. Media Brilian.
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang – Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
- Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Semarang sebagaimana diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 21 tahun 2016 tentang Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang
- Buku Pedoman Penguatan Pengamanan Program Pembangunan Daerah, Bappenas dan Depdagri [Online] Tersedia di <https://www.coursehero.com/file/p3qac7ed/Bappenas-RI-dalam-Buku-Pedoman-Penguatan-Pengamanan-Program-Pembangunan-Daerah/>, diakses pada 2 April 2022.