

EVALUASI KEBIJAKAN PROMOSI JABATAN DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN MANGGARAI BARAT PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Sunardy Nur^{1*}, Burhanuddin², Sudarmi³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study used qualitative research with type of research used evaluative. This study purposed to determine the effectiveness, adequacy, equity and accuracy in the evaluation of promotion policies. namely 1) effectiveness was still not in accordance with the policy because the promotion of positions carried out from the technical competence and managerial competence possessed by the promoted employee, 2) the adequacy was in accordance with the previous rank so that they got promotion to their new position and also if seen from the years of service carried out the duties of the previous position, the average promoted employee had exceeded the policy provisions so that they could be promoted, 3) equal distribution was in accordance with applicable policies, both from ethnic groups from various regions, the implementation of promotions obtained by employees who had religion 4) accuracy, there were still many employees who were promoted due to lack of compensation, but some employees were already in accordance with the existing career path in the applicable policy.

Keywords: *effectiveness, adequacy, equity, accuracy, evaluation*

Abstrak

Penelitian menggunakan penelitian kualitatif dan tipe penelitian ini menggunakan evaluatif. bertujuan untuk mengetahui efektifitas, kecukupan, pemerataan dan ketepatan dalam evaluasi kebijakan promosi jabatan. yakni 1) efektifitas masih belum sesuai dengan kebijakan karena promosi jabatan yang dilaksanakan dapat diperhatikan dari kompetensi teknis dan kompetensi manajerial yang dimiliki oleh pegawai yang dipromosikan, 2) kecukupan belum sesuai dengan pangkat sebelumnya masih belum memenuhi persyaratan sehingga mendapatkan promosi jabatan barunya dan juga jika dilihat dari masa kerja yang dijalankan tugas dari jabatan sebelumnya rata-rata pegawai yang dipromosikan sudah melebihi ketentuan kebijakan sehingga bisa dipromosikan, 3) pemerataan sudah sesuai dengan kebijakan yang berlaku baik dari suku yang dari beragam kalangan daerah, pelaksanaan promosi jabatan yang didapatkan oleh pegawai yang memiliki agama 4) ketepatan masih banyak pegawai yang dipromosikan berkaitan dengan kompensasi yang kurang akan tetapi beberapa pegawai sudah sesuai dengan jalur karier yang ada dalam kebijakan yang berlaku.

Kata kunci: efektifitas, kecukupan, pemerataan, ketepatan, evaluasi

* sunardynur@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberadaan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya terkait Pasal 72 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa “(1) promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh pejabat, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilaian kinerja PNS pada instansi pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan” Serta peraturan pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang pengangkatan PNS dalam jabatan struktural yang diubah dengan peraturan pemerintah nomor 13 tahun 2003 demikian pula peraturan dari Badan Kepegawaian Negara harus dijadikan landasan kebijakan dalam pelaksanaan lelang jabatan. Semua PNS berhak dan memiliki kesempatan untuk mengikuti lelang jabatan.

Kedua ketentuan di atas sangat penting diterapkan dalam pelaksanaan promosi jabatan karena promosi jabatan menjadi idaman ASN agar menjadi tolak ukurnya tingkat keberhasilan kerja ASN dan sebagai pemenuhan kebutuhan gaji, tunjangan dan jabatan. Pelaksanaan promosi juga disesuaikan

dengan kebutuhan instansi dan dilihat dari pengembangan karir ASN selain itu Promosi jabatan merupakan suatu profesi atau kedudukan yang mengalami peningkatan dan memiliki pertanggungjawaban yang lebih besar dibandingkan tanggung sebelumnya sehingga membuat seorang pegawai yang di nilai baik oleh pegawai lain. Promosi jabatan sebagai hasil dari suatu kinerja yang bagus baik melalui prestasi dan kompetensi yang ada dalam pegawai untuk mendapatkan upah, tunjangan, status yang lebih tinggi.

Setiap PNS bisa mendapatkan promosi jabatan akan tetapi harus bisa melengkapi persyaratan yang ada dalam peraturan pemerintah agar dari kebijakan promosi diharapkan dapat menyelenggarakan tugas pemerintah dan membangun instansi yang efektif dan efisien. Selain itu, PNS yang mendapatkan promosi bisa memiliki kemampuan baik sehingga menjadi contoh yang baik bagi pegawai lain. Dari kemampuan yang dimiliki dimaksud dapat bekerja lebih baik dari pegawai lainnya. Kebijakan ini juga merupakan kesempatan yang baik untuk semua pegawai agar bisa menambah karir dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang lebih dari sebelumnya.

Sesuai dengan keputusan Bupati Manggarai Barat mengeluarkan keputusan Bupati Manggarai Barat nomor BKPPD. 821/2266/XII/2018 tentang pengangkatan dan pemberhentian jabatan pimpinan tinggi pratama dan jabatan administrator lingkup pemerintah Kabupaten Manggarai barat sehingga pada tahun 2018 pemerintah daerah melakukan pelantikan 143 jabatan yang ada di Manggarai Barat diantaranya melantik 21 pejabat yang mendapatkan pengangkatan jabatan antara lain 6 pejabat mendapatkan pengangkatan jabatan bagian administrator dan 15 ASN mendapatkan pengangkatan jabatan bagian pengawasan. Dalam penyelenggaraan promosi jabatan tidak lepas dari tahap-tahap seleksi secara obyektif sehingga ASN yang sudah dilantik dalam promosi jabatan ini sesuai dengan syarat peraturan pengangkatan jabatan. Dengan demikian ASN harus mengikuti kompetensi, jenjang Pendidikan dan persyaratan dalam pemberian promosi jabatan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Namun demikian permasalahan juga muncul pada beberapa ASN tentang aparatur yang mendapatkan promosi atau pengangkatan jabatan itu karena ada pendekatan baik secara

hubungan darah atau juga politik dalam pengangkatan jabatan ini

Permasalahan ini muncul karena adanya kekuasaan dan kewenangan yang diberikan kepada kepala daerah sangat besar. Kepala daerah memiliki peran penting dalam kepegawaian dalam suatu daerah. Pegawai-pegawai yang mendapatkan promosi jabatan ini tanpa melihat kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Bahkan tingkat Pendidikan dan latar belakang dari pendidikannya yang menjadi dasar utama dapat menunjukkan kesesuaian kompetensi dan jabatan sering diabaikan dalam promosi jabatan pada pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Manggarai Barat.

Dalam pengembangan pola karier, ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki pegawai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam jabatan yang dipromosikan akan menyebabkan kurang efektifnya kinerja pegawai. Seharusnya jabatan yang di promosikan mempunyai kompetensi yang maksimal dalam tuganya karena adanya kedekatan bupati mengakibatkan tidak sesuai dengan kinerja yang akan dilakukannya nanti. Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian ini di Kabupaten Manggarai Barat dengan menggunakan indikator menurut Duun

menjelakan beberapa indikator dalam melaksanakan evaluasi dalam kebijakan yaitu efektifitas, kecukupan, pemerataan dan ketetapan.

Dalam sebuah buku yang berjudul "*hukum dan kebijakan publik*" yang ditulis oleh (Suratman et al., 2019) Charles o. jones mengatakan Evaluasi adalah sebuah kegiatan yang dapat menyumbang pemahaman yang luas nilainya sehingga dapat pula membantu penyempunaan dalam melaksanakan kebijaksanaan serta pengembangannya. Carol h. Weiss mengemukakan, bahwa Evaluasi merupakan sautu kata elastis yang dapat meluas mencakup penilaian kebenaran dan kesuksesan mengenai beberapa hal. Evaluasi juga dapat diartikan sebagai sebuah proses yang sangat penting sebagai perbandingan dan penilaian kebenaran dan keberhasilan suatu kebijakan sehingga tercapai target atau tujuan yang sudah ditentukan.

Menurut Dunn (2003) Evaluasi akan dapat menghasilkan pemahaman yang relevan dengan kebijakan berkaitan ketidaksesuaian antara kinerja kebijakan yang dimintakan dengan benar-benar dihasilkan. Sehingga akan membantu dalam pengambilan kebijakan pada level penelitian kebijakan terhadap proses pembuatan kebijakan. Evaluasi tidak hanya akan

menarik kesimpulan tentang sejauh mana masalah yang telah diselesaikan, tetapi juga membantu memperjelas dan mengkritik nilai-nilai di balik kebijakan dan membantu menyesuaikan dan merumuskan kembali masalah tersebut. Dalam buku Hakim & Mustari (2019) Kebijakan publik merupakan pilihan yang dilaksanakan pemerintah untuk melaksanakan sesuatu atau tidak melaksanakan sesuatu. Menurut Dye (1995), kebijakan publik adalah segala sesuatu yang dipilih oleh pemerintah untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu. Harold laswell dan Abraham Kaplan (1970) mendefinisikan kebijakan publik adalah prosedur yang tidak dipengaruhi oleh citi-cita dan praktik. Sementara itu, David Easton (1965) mendefinisikan kebijakan publik sebagai akibat dari aktivitas pemerintah. Sedangkan James Lester dan Robert Steward (2000) memberikan definisi yang berbeda, bahwa kebijakan publik adalah suatu proses atau rangkaian mode kegiatan atau pengambilan keputusan pemerintah yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah publik yang actual dan fiktif. James Anderson (2000) mengemukakan kebijakan sebagai pelaksana tindakan yang relative stabil dan digunakan untuk tujuan tertentu, diikuti oleh satu atau lebih peserta dalam menangani

masalah. Suratman, Hayat, and Salamah (2019) Evaluasi kebijakan publik merupakan hal yang paling kritis dan juga kebijakan publik akan di pertimbangkan sebagai suatu penilaian untuk selanjutnya dari penilaian ini kan menimbulkan berbagai kritik dari bermacam-macam pihak sehingga harus dilakukan pertimbangan dan hasil penilaian.

Menurut Manullang (2001:96) dalam Suparno (2019) promosi jabatan dapat diartikan dengan kenaikan jabatan, yaitu mendapatkan kekuasaan dan tanggung jawab lebih tinggi dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya dalam struktur organisasi badan usaha. Keputusan membutuhkan berbagai pertimbangan. Jika suatu keputusan selalu dilaksanakan pada saat promosi, maka akan berdampak buruk bagi karyawan dan perusahaan. Semua hal tersebut akan menyebabkan penurunan motivasi kerja, yang akan menurunkan ekspektasi perusahaan untuk meningkat produktifitas tidak bisa dicapai. Agar tidak berdampak negative pada pimpinan perusahaan, maka penting dilakukan evaluasi terhadap karyawan yang akan dipromosikan. Secara umum menurut Dunn dalam (Nugroho, 2009:671) dalam menjelaskan indikator indikator dalam melakukan evaluasi terhadap

suatu kebijakan yakni sebagai berikut. Menurut Winarno (2002:184) Efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti tercapainya keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Dalam promosi jabatan efektifitas berarti pelaksanaan promosi jabatan sudah sesuai dengan kebijakan yang berlaku baik dari kompetensi seperti spesialisasi Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. hasil Nurainah, (2019) dalam pelaksanaan promosi jabatan sudah sesuai dengan peraturan akan tetapi dalam kompetensi salah satunya pengalaman kerja dan kecakapan sehingga dalam evaluasi belum berjalan dengan efektif. Kecukupan juga merupakan penilaian kelayakan seorang pegawai untuk di promosikan dan menjalankan tugasnya di jabatan yang akan di promosikan. Menurut Winardo (2002: 186) Kecukupa bisa dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah digapai dalam suatu program. Kecukupan berkenaan dengan promosi jabatan dengan terpenuhnya suatu promosi berkaitan dengan kepangkatan dan masa kerja sehingga dapat disesuaikan antara keduanya pada pegawai. Hasil Nurainah, (2019) dalam pelaksanaan

promosi jabatan belum sesuai dengan pedoman yang ada tentang promosi jabatan. Menurut Winardo (2002:187) pemerataan dapat dikatakan sebagai keadilan dalam kebijakan yang ditetapkan dari suatu instansi. Dalam pemerataan yang berkaitan dengan promosi jabatan yakni bersikap adil adalah memberikan promosi jabatan. Hasil Nurainah, (2019) dalam pelaksanaan promosi jabatan masih mendapatkan tekanan dari atasan dikarenakan memiliki faktor kekeluargaan atau politik sehingga belum optimal dalam evaluasi kinerja tim. Menurut Winardo (2002:187) ketepatan berkaitan dengan nilai dari suatu tujuan dan kepada kuatnya pemikiran yang mendasari tujuan tersebut. Hasil Nurainah, (2019) dalam pelaksanaan promosi jabatan masih kurang tahunya bahwa pegawai yang ingin melanjutkan Pendidikan dan kurangnya informasi kepada pegawai sehingga Sebagian pegawai yang belum mengetahui jalur karier yang bisa dilewatinya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan serta menjelaskan evaluasi kebijakan promosi jabatan pada pegawai di

Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Manggarai Barat Provinsi Nusa Tenggara. Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Analisis data kualitatif adalah proses memilih, memilah dan mengorganisasikan data yang terkumpul dari catatan lapangan, hasil observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami makna dan keunikan obyek yang diteliti, memahami proses dan atau interaksi sosial, menggunakan analisis data yang bersifat deskriptif. Data penelitian ini dikumpul melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengabsahan data dilakukan triangulasi sumber, teknik dan waktu lalu dianalisis melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini merupakan hasil dari menganalisis data dan yang terjadi ditempat penelitian serta disesuaikan dengan kebijakan untuk mengevaluasi Kembali promosi jabatan yang terjadi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Manggarai Barat yang menggunakan teori kriteria evaluasi

kebijakan menurut Dunn (2003). Dalam teorinya yang digunakan agar mengevaluasi kebijakan promosi jabatan pada pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Manggarai Barat yakni dengan mengevaluasi menggunakan 4 indikator yaitu efektifitas, kecukupan, pemerataan, dan ketepatan.

Efektifitas

Efektifitas merupakan pelaksanaan promosi jabatan yang sesuai dengan kompetensi pegawai mengalami promosi baik dengan kompetensi teknis maupun kompetensi manajerial sebagai bagian dari dasar pelaksanaan promosi jabatan di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Manggarai Barat. kompetensi baik teknis maupun manajerial menunjukkan bahwa evaluasi kebijakan promosi jabatan pada pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten manggarai barat masih belum sesuai dengan kebijakan sepenuhnya, dimana ketidaksesuaian yang terjadi dikompetensi teknis ialah spesialisasi Pendidikan dimana masih ada Pendidikan pegawai yang dipromosikan belum sesuai dengan keahlian dan jabatan yang dipromosikan ditambah

lagi masih ada beberapa pegawai yang belum mengikuti pelatihan secara teknis sehingga kurang kompeten dalam jabatan yang didudukinya di jabatan yang dipromosikan. dan pada bagian kompetensi manajerial masih ada pegawai yang dipromosikan belum berkaitan dengan jabatan yang diduduki sebelum dan sesudah dipromosikan sehingga dalam pelaksanaan promosi jabatan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Manggarai Barat kurang berjalan dengan efektif.

Kecukupan

Kecukupan merupakan pemenuhan persyaratan yang harus dimiliki pegawai yang akan dipromosikan baik pada aspek kepangkatan, masa kerja dan juga linearitas jabatan pada pegawai di BKKPD Kabupaten manggarai Barat. pegawai yang dipromosikan maka sudah sesuai dengan pangkat sebelumnya sehingga mendapatkan promosi jabatan barunya dan juga jika dilihat dari masa kerja yang dijalankan tugas dari jabatan sebelumnya rata-rata pegawai yang dipromosikan sudah melebihi ketentuan kebijakan yang dimana di kemukakan juga minimal 3 tahun lama bekerja sehingga bisa dipromosikan. dan dibandingkan antara

kepangkatan dan masa kerja maka belum sesuai dengan kebijakan persyaratan dari promosi jabatan di Kabupaten Manggarai Barat karena belum memenuhi persyaratan untuk dipromosikan.

Pemerataan

Pemerataan merupakan pelaksanaan promosi jabatan berbasis pada keadilan tanpa membedakan suku, agama, rasa dan gender serta tidak menekankan pada kepentingan pribadi atau kelompok di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Manggarai Barat. Pelaksanaan promosi jabatan berbasis keadilan dimana tanpa membedakan suku, agama, dan gender maka seluruh pegawai yang mendapatkan promosi jabatan sudah sesuai dengan kebijakan yang berlaku baik dari suku yang dari beragam kalangan daerah, pelaksanaan promosi jabatan yang didapatkan oleh pegawai yang memiliki agama atau keyakinan yang berbeda-beda walaupun mayoritas di Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan daerah manggarai barat lebih banyak yang beragama katolik ini juga bisa dilihat dari daerah manggarai yang mayoritas masyarakatnya beragama katolik.

Ketepatan

Ketepatan merupakan pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan oleh seorang pegawai yang berdasarkan kebijakan seperti pola karier yang dilalui seorang pegawai dari kompetensi, prestasi yang diraih seorang pegawai dan juga pengalaman kerja yang diukur dari lamanya seorang pegawai bekerja dengan pangkat sebelumnya serta jalur karier yang dilalui seorang pegawai yang berdasarkan kebijakan berkaitan dengan tahapan yang dilalui seorang pegawai sehingga mendapatkan promosi jabatan seperti lamanya bekerja seorang pegawai dan pangkat yang setingkat dibawah pangkat yang dipromosikan. banyak pola karier dan juga jalur karier yang dilalui pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Manggarai Barat. Dalam penelitian ini ketepatan berkaitan dengan pola karier masih banyak pegawai yang dipromosikan berkaitan dengan kompetensi yang kurang akan tetapi beberapa pegawai sudah sesuai dengan jalur karier yang ada dalam kebijakan yang berlaku.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian berupa wawancara dan didukung

dengan data sekunder dalam melaksanakan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Evaluasi kebijakan berbasis efektifitas dalam promosi jabatan pada pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Manggarai Barat masih belum sesuai dengan kebijakan yang dilihat dari beberapa indikator yang ada karena promosi jabatan yang dilaksanakan dapat diperhatikan dari kompetensi teknis dan kompetensi manajerial yang dimiliki oleh pegawai yang dipromosikan, 2) Evaluasi kebijakan berbasis kecukupan dalam promosi jabatan pada pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Manggarai Barat ini pegawai yang dipromosikan maka belum sesuai dengan pangkat sebelumnya belum memenuhi persyaratan promosi jabatan sehingga mendapatkan promosi jabatan barunya dan juga jika dilihat dari masa kerja yang dijalankan tugas dari jabatan sebelumnya rata-rata pegawai yang dipromosikan belum melebihi ketentuan kebijakan sehingga bisa dipromosikan, 3) Evaluasi kebijakan berbasis pemerataan dalam promosi jabatan pada pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Manggarai Barat

sudah sesuai dengan kebijakan yang berlaku baik dari suku yang dari beragam kalangan daerah, pelaksanaan promosi jabatan yang didapatkan oleh pegawai yang memiliki agama atau keyakinan yang berbeda-beda walaupun mayoritas di Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan daerah manggarai barat lebih banyak yang beragama katolik ini juga bisa dilihat dari daerah manggarai yang mayoritas masyarakatnya beragama katolik, 4) Evaluasi kebijakan berbasis ketepatan dalam promosi jabatan pada pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Manggarai Barat masih banyak pegawai yang dipromosikan berkaitan dengan kompensasi yang kurang akan tetapi beberapa pegawai sudah sesuai dengan jalur karier yang ada dalam kebijakan yang berlaku.

DARTAR PUSTAKA

- Dunn, W. N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hakim, L., & Mustari, N. (2019). *Kebijakan Lelang dan Promosi Jabatan Dalam Pelayanan Pemerintahan*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Nurainah, I. (2019). Pelaksanaan Promosi Jabatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran Tahun 2017. *Dinamika: Jurnal Ilmiah*

- Ilmu Administrasi Negara*, 6(2).
- Suparno, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pemkot Bandung. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 1(1), 27–38.
- Suratman, Hayat, & Salamah, U. (2019). *Hukum Dan Kebijakan Publik* (Anna (ed.); kesatu). Bandung: PT rafika Aditama.
- Undang-Undang RI. (2014). 2014 No. 5 Undang-undang Republik Indonesia tentang Aparatur Sipil Negara. *Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, 1–104.
- Peraturan Daerah Kabupaten Manggarai Barat Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Manggarai Barat Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara RI. Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas PP.No.100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.