

**REKRUTMEN ELIT BIROKRASI  
DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH  
TAHUN 2013-2015**

Oleh:

Rr. Farasita Anggit Purnandini – 14010111120016  
Mahasiswa Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro Semarang  
Jalan Prof.H Soedarto, SH, Tembalang, Semarang. Kotak Pos 1269  
Website : <http://www.fisip.undip.ac.id/> Email : [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

**ABSTRAKSI**

Dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia, daerah diberikan kesempatan dan keleluasaan untuk menyelenggarakan otonomi daerah seluas-luasnya sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 ayat (5) UUD 1945. Melalui pelimpahan wewenang itulah para birokrat pada tingkat bawah diberi kesempatan untuk mengambil inisiatif dan mengembangkan kreativitas mereka. Oleh sebab itu masalah utama dalam pelaksanaan otonomi daerah yaitu pada masalah peningkatan kualitas sumber daya manusia dan aparturnya. Kita memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional tentunya akan sangat bergantung pada bagaimana proses rekrutmen elit birokrasinya. Oleh sebab itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana proses rekrutmen elit birokrasi di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah dan faktor apa saja yang mempengaruhi”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen elit birokrasi yang terjadi di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah dan faktor apa saja yang ikut mempengaruhi proses rekrutmen tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara dan data sekunder dari dokumen, arsip, sumber lain yang berhubungan dengan penelitian. Teknik analisa menggunakan data kualitatif dengan penganalisaan dalam bentuk uraian, penggambaran dan penarikan kesimpulan atas gejala yang diteliti.

Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa proses rekrutmen elit birokrasi di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah menggunakan sistem lelang jabatan atau sistem promosi terbuka. Sistem promosi terbuka ini baru pertama kali dilakukan di Jawa Tengah. Hasil dari sistem promosi terbuka ini dinilai mampu memperbaiki keadaan birokrasi kita saat ini karena beberapa prinsip *good governance* yang terkandung di dalamnya seperti prinsip transparansi, akuntabilitas, taat hukum, dan partisipasi masyarakat. Selain itu

kelebihan dari sistem promosi terbuka ini adalah merupakan sistem rekrutmen yang lebih mengedepankan meritokrasi seseorang.

Sistem rekrutmen ini haruslah dilakukan dengan sungguh-sungguh dan konsisten supaya hasilnya tidak sia-sia. Diperlukan juga komitmen, keberanian, dan keteladanan kepemimpinan di Indonesia khususnya kepemimpinan para kepala daerah, baik Gubernur, Bupati, atau Walikota agar mampu menerapkan *punishment* kepada setiap oknum yang melakukan penyelewengan dalam proses perekrutan.

*Kata kunci: Rekrutmen, Elit, Birokrasi*

## **ABSTRACT**

In implementation of Government in Indonesian, region given a chance and freedom for organize the extensive of region autonomy, which it is included in section 18 and verse 5 of UUD 1945. From awarding the authority, the low level of bureaucrat given a chance for take the initiative and explore them creativity. Therefore the main problem of realization autonomy region is upgrading the quality of human power and agency. We need human power which qualified and professional. Qualified and professional human power depends on process of recruitment bureaucracy elite. Therefore the formulation of problem in this research is "How is the process of recruitment bureaucracy elite in area of Central Java Provincial Secretariat and what is the factor affecting."

The direction of this research is to detect how is process of recruitment bureaucracy elite in area of Central Java Pronvicial Secretariat and what is the factor affecting of process recruitment. The research method is descriptive qualitative. Primary source data retrieved from interview and secondary data from document, archieve, and the other source which it is still connect with research. Analysis technique using qualitative data with analyst in form essay, depiction, and drawing the conclusion of indication research.

From the result of research, showing that process of recruitment bureaucracy elite in area of Central Java Pronvicial Secretariat using auction of position system or open promotion system. It was first time perfomed in Central Java. The result of this system judged can fixing the situation of our bureaucracy because a few of good governance idea which it is include idea of transpiration, accountability, obey the law, and participation of the citizen. Besides the advantage of open promotion system is recruitment system that puts meritocracy people on front.

This recruitment system have to done truly and full of concistency, so that the result not useless. Also required commitment, courage, and provide a leadership in Indonesian, in particular the leadership of leaders such as, Governor,

Regent, or Mayor in order to apply the punishment for all of the agency which make a mistake in the process recruitment.

*Keywords: recruitmen, Elite, Bureaucracy*

## **PENDAHULUAN**

Dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia, daerah diberikan kesempatan dan keleluasaan untuk menyelenggarakan otonomi daerah seluas-luasnya sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 ayat (5) UUD 1945. Melalui pelimpahan wewenang itulah para birokrat pada tingkat bawah diberi kesempatan untuk mengambil inisiatif dan mengembangkan kreativitas mereka, mencari solusi terbaik atas setiap masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari<sup>1</sup>. Penyelenggaraan otonomi daerah dilaksanakan dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah secara proporsional yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasional yang berkeadilan serta perimbangan keuangan pusat dan daerah.

Dengan adanya otonomi daerah maka lahirlah *local government* (pemerintah lokal). *Local government* dalam praktiknya menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik harus diiringi dengan penerapan prinsip *good governance* (tata pemerintahan yang baik). Prinsip-prinsip *good governance* yang dimaksud antara lain adalah prinsip efektifitas

---

<sup>1</sup>Rasyid, Muhammad Ryass. 1997. Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan dan Politik Orde Baru. Jakarta: Yarsif Watampone.

(*effectiveness*), keadilan (*equity*), cepat tanggap (*responsiveness*), partisipasi (*participation*), akuntabilitas (*accountability*) dan transparansi (*transparency*)<sup>2</sup>.

Terdapat beberapa determinan yang mendorong sumber daya aparatur harus segera berbenah diri antara lain reformasi birokrasi dengan tuntutan untuk memperbaiki kinerja pemerintah menuju birokrasi yang bersih dan melayani. Reformasi birokrasi pada hakikatnya adalah suatu proses transformasi *mindset* dan *culture-set* yang terarah pada tatanan birokrasi yang efektif dan efisien yang dijiwai dengan semangat terwujudnya pemerintahan yang amanah atau tata pemerintahan yang baik (*good governance*) sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat.

Faktor di atas menjadi tantangan yang serius bagi penataan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur, dimana kondisi saat ini menunjukkan bahwa SDM aparatur sangat jauh dari yang diharapkan. Semua itu harus diatasi dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Oleh sebab itu masalah utama dalam pelaksanaan otonomi daerah yaitu pada masalah peningkatan kualitas sumber daya manusia dan aparturnya. Kita memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional di bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi berupa spesialisasi dalam bidang-bidang yang telah dikuasai dan ditekuninya<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Pramusinto, Agus dan Erman Agus Purwanto(ed) , 2009. Reformasi Birokrasi Kepemimpinan, dan Pelayanan Publik. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

<sup>3</sup>Widjaya, A.w. 1998, percontohan Otonomi Daerah di Indonesia. Jakarta:PT Rineka Cipta.

Untuk pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil diperlukan manajemen kepegawaian yang tepat, dan hal tersebut telah diatur dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, yang menyebutkan bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang demikian, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Prinsip profesionalisme mengandung makna bahwa penyelenggaraan pemerintahan harus mengutamakan keahlian yang berdasarkan kompetensi, kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sumber daya manusia aparatur harus memiliki kompetensi dan kapabilitas manajemen publik yang memadai, mampu menghindari pemborosan pada sektor yang kurang perlu, serta diperkuat dengan aplikasi teknologi telekomunikasi dan informatika yang tepat guna<sup>4</sup>.

Untuk melaksanakan sebagian kewenangan dalam bidang kepegawaian, maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Kepala Daerah memiliki peranan dalam melaksanakan manajemen kepegawaian daerah meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, kedudukan hukum, pengembangan potensi dan pengendalian

---

<sup>4</sup>Mashuri. 2007. Telekomunikasi tepat guna. Jakarta.

jumlah. Untuk melaksanakan sebagian kewenangan tersebut di atas, dalam kenyataannya banyak permasalahan yang cukup krusial. Sebagai gambaran adalah kebijakan pengangkatan dalam jabatan struktural dan mutasi pegawai di daerah yang masih banyak diwarnai faktor politik dan berbagai kepentingan baik kepentingan elit politik maupun elit eksekutif. Masalah yang demikian erat kaitannya dengan kedudukan dan kewenangan para pejabat pemerintah yang hingga kini senantiasa disorot oleh berbagai kalangan<sup>5</sup>.

Dalam praktiknya muncul *gap* atau kesenjangan antara kondisi *das sollen* (kondisi yang seharusnya, yang diharapkan) dan kondisi *das sein* (realita, kenyataan) dalam birokrasi Indonesia. Menurut Peter M. Blau dan W. Meyer dalam bukunya "*Bureaucracy*", birokrasi adalah tipe organisasi yang dimaksudkan untuk mencapai tugas-tugas administratif dengan cara mengkoordinasi secara sistematis teratur pekerjaan dari banyak anggota organisasi. Sehingga sistem administrasi dan pelaksanaan tugas keseharian menjadi terstruktur, dalam hierarki yang jelas, dilakukan dengan tertulis, dan dilakukan oleh orang yang dipilih karena kemampuan dan keahlian di bidangnya masing-masing.

Realitanya selama ini organisasi birokrasi di kalangan masyarakat dipahami sebagai sebuah organisasi yang melayani masyarakat dengan *stereotype* yang negatif antara lain yaitu proses pengurusan surat atau dokumen lain yang berbelit-belit, tidak ramah, tidak adil, tidak transparan, mempersulit dan memperlama pelayanan, dan sebagainya. Tidak salah masyarakat menggambarkan

---

<sup>5</sup>Kumorotomo.Wahyudi. 2005. Akuntabilitas Birokrasi Publik. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

birokrasi dengan hal-hal seperti itu, misalnya saat pembuatan KTP, akte kelahiran, mengurus sertifikat tanah, membuat paspor, memungut retribusi, ijin penanaman modal, pembentukan badan usaha (PT, CV) dan sebagainya.

Adanya budaya paternalistik dalam birokrasi dinilai masih menjadi landasan dalam rekrutmen atau mutasi pejabat struktural. Bentuk seperti ini lebih halus bila dibandingkan dengan pola hubungan *patron client* yang cenderung menekankan segi material, sehingga aspek loyalitas kepada penguasa merupakan faktor yang menjadi urutan pertama dalam menentukan calon pejabat struktural yang akan dipilih untuk menduduki jabatan tertentu.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Rekrutmen Elit Birokrasi di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen elit birokrasi di lingkungan Setda Provinsi Jawa Tengah dan faktor apa saja yang ikut mempengaruhi proses rekrutmen tersebut.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah rekrutmen, elit, dan birokrasi. Berdasarkan teori tersebut, penulis mencoba mengetahui bagaimana proses rekrutmen elit birokrasi di Setda Provinsi Jawa Tengah dan faktor apa saja yang ikut mempengaruhi proses rekrutmen tersebut.

Metode yang penulis gunakan adalah metode kualitatif dengan tipe penelitian bersifat deskriptif. Data-data yang penulis peroleh adalah data primer

melalui wawancara dan data sekunder diperoleh melalui dokumen, buku, arsip, dan perundang-undangan.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Proses rekrutmen elit birokrasi di Lingkungan Setda Provinsi Jawa Tengah.**

Ganjar Pranowo sebagai Gubernur Jawa Tengah melakukan gebrakan baru terkait proses rekrutmen elit birokrasi di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yaitu dengan melakukan lelang jabatan atau sistem promosi terbuka. Kebijakan lelang jabatan dirumuskan sekitar bulan Maret 2014 sesuai dengan yang diamanatkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU. ASN). Mekanisme lelang jabatan di lingkungan Setda Provinsi Jawa Tengah tidak jauh berbeda bahkan telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang pengangkatan PNS dalam jabatan struktural yaitu sebagai berikut:

- Pengumuman disertai dengan persyaratannya;
- Seleksi administratif;

Dilakukan guna memenuhi syarat sesuai ketentuan normatif bidang kepegawaian. Seleksi ini dilakukan dengan pemeriksaan dokumen yang meliputi Pangkat, Usia, Pendidikan, Pengalaman, Masa Jabatan sesuai ketentuan normatif bidang kepegawaian.

- Seleksi tertulis atau uji gagasan (makalah);  
Seleksi makalah atau uji gagasan dilakukan guna mengukur kompetensi yang bersangkutan dalam hal analisis, pemikiran strategis, perencanaan dan organisasi. Penilaian makalah menggunakan pedoman yang telah ditetapkan (SOP) dan dilakukan oleh tim panitia seleksi (Pansel) dan dapat dibantu pimpinan SKPD serta pejabat struktural eselon yang dinilai berkompeten (pimpinan SKPD hanya dilakukan khusus untuk eselon III dan IV).
- Tes psikologi (oleh kepolisian pusat);  
Tes psikologi dilakukan oleh tim kepolisian pusat (Mabes Polri) dilakukan selama 2 hari.
- Pengumuman melalui website dan media massa (uji publik);  
Uji publik dilakukan dengan tujuan supaya masyarakat bisa memberikan penilaian (kritik dan saran) untuk para peserta yang lolos. Penilaian dapat dikirim melalui email: [sekpansel@jatengprov.go.id](mailto:sekpansel@jatengprov.go.id)
- *Fit and proper test* (wawancara dengan seluruh tim pansel);  
Instrumen *fit and proper test* disusun oleh Tim Seleksi secara terstandar guna mengukur kemampuan personal, interpersonal, dan manajerial seorang PNS dengan metode wawancara terstruktur. Hasil penilaian dimaksudkan agar menjadi database kader potensial dalam *talent pool* dan diolah dalam Sistem Manajemen Kepegawaian (Simpeg) yang terintegrasi.
- Pengumuman 3 calon terbaik untuk diserahkan kepada Gubernur;

- Wawancara langsung dengan Gubernur dan Wakil Gubernur sehingga terpilihlah nama terbaik.

## **2. Faktor-faktor apa yang menjadi pertimbangan dalam proses rekrutmen elit birokrasi di Lingkungan Setda Provinsi Jawa Tengah.**

Faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam proses rekrutmen ini juga telah sesuai dengan pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 antara lain:

- Berstatus Pegawai Negeri Sipil;
- Kompetensi jabatan;
- Kepangkatan;
- Pendidikan;
- Penilaian prestasi kerja;
- Kesehatan;
- Senioritas;
- Usia;
- Diklat jabatan;
- Pengalaman.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Rekrutmen Elit Birokrasi di Lingkungan Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi Jawa Tengah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen elit birokrasi yang dilakukan di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah telah dilakukan dengan *merit system* yaitu sistem rekrutmen yang memperhatikan meritokrasi atau prestasi dan kemampuan seseorang termasuk point *trackrecord* seseorang melalui kebijakan lelang jabatan atau sistem promosi terbuka. Namun, terdapat beberapa kelemahan yang terjadi dalam pelaksanaan lelang jabatan di Provinsi Jawa Tengah yaitu sebagai berikut:

- Dalam pelaksanaan lelang jabatan untuk eselon III dan IV yang dilakukan sebelum lelang jabatan eselon II dan I masih menimbulkan penilaian yang kurang *fair* seperti contoh kasus di Dinas Ciptakaru dan Dinpora.
- Sampai saat ini belum dilakukannya evaluasi terkait dengan sistem lelang jabatan. Sehingga mutasi yang dilakukan belum berdasarkan hasil evaluasi.

2. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam proses rekrutmen ini adalah:

- Berstatus Pegawai Negeri Sipil;
- Kompetensi jabatan;
- Kepangkatan;
- Pendidikan;
- Penilaian prestasi kerja;
- Kesehatan;
- Usia;
- Diklat jabatan;

- Pengalaman.

Oleh karena itu sebaiknya sistem lelang harus dilaksanakan dengan profesional, jujur, dan adil agar *good governance* dapat tercipta di Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah khususnya. Sebagai negara yang berasaskan hukum, ketentuan dan peraturan perundangan-undangan mutlak ditaati. Diperlukan juga pengawasan yang lebih ekstra dan melibatkan seluruh elemen masyarakat sehingga proses perekrutan dapat berlangsung *fair* dan berhasil mendapatkan sumber daya manusia aparatur yang unggul serta profesional.

Diperlukan juga komitmen, keberanian, dan keteladanan kepemimpinan di Indonesia khususnya kepemimpinan para kepala daerah, baik Gubernur, Bupati, Walikota agar mampu menerapkan *punishment* kepada setiap oknum yang melakukan penyelewengan dalam proses perekrutan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Astuti, Retno Sunu. *et., al.*, 2014. *Pengujian Governance dan Kelembagaan dalam Meningkatkan Daya Saing Bangsa*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Cardoso, Faustino Gomes. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Ghozali. 2003. *Teknik Pengambilan Sampel*. Semarang: UNDIP.

Hamdi Muchlis. 2001. *Peranan dan Kapabilitas Lembaga Legislatif pada Program Pembangunan Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Bigraf.

Klinger. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

- Kumorotomo, Wahyudi. 2005. *Akuntabilitas Birokrasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Mashuri. 2007. *Kepala Daerah pada Proses Kompetensi Pilkada*. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Telekomunikasi Tepat Guna*. Jakarta.
- Moleong, 2007. *Teknik Wawancara*. Yogyakarta: YKPN.
- Nunik Retno dan Priyatno. 2015. *Evaluasi Proses Lelang Jabatan dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi di Indonesia*. Semarang: UNDIP
- Pramusinto, Agus dan Erman Agus Purwanto (ed). 2009. *Reformasi Birokrasi Kepemimpinan, dan Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Rasyid, Muhammad Ryass. 1997. *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan dan Politik Orde Baru*. Jakarta: Yarsif.
- Sarundajang, Sinyo Harry. 2003. *Birokrasi dalam Otonomi Daerah: Upaya Mengatasi Kegagalannya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sugiyono. 2010. *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Teknik Pengambilan Sampel*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2007. *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widjaya, A.W. 1998. *Percontohan Otonomi Daerah di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jawa Timur: Bayumedia Publishing.
- Wignjosoebroto, Soetandyo. 2004. *Desentralisasi dalam Tata Pemerintahan Kolonial Hindia- Belanda*. Jawa Timur: Banyumedia Publishing.
- Zainun, Bucharai. 1990. *Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*. Jakarta : CV Haji Masagung.

## **B. Peraturan Perundangan**

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Peraturan MENPAN dan RB Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural
- Peraturan Daerah Jawa Tengah Nomor 5 tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah
- Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 821.2/253/2014 Tentang Pembentukan Panitia Seleksi Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Madya Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah Secara Terbuka
- Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 821.2/195/2015 Tentang Pembentukan Panitia Seleksi Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Kepala Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah

### **C. Internet**

[www.jatengprov.go.id](http://www.jatengprov.go.id)

[www.jateng.tribunnews.com](http://www.jateng.tribunnews.com) diakses pada tanggal 6 Februari 2015 pukul 19.00

[www.solopos.com](http://www.solopos.com) diakses pada tanggal 6 Februari 2015 pukul 19.00

<http://222.124.202.176/koridorjawa/index.php.kpi-daerah/jawa-tengah>

diakses pada tanggal 26 Februari pukul 09.25 WIB