

PENERAPAN NOMENKLATUR JABATAN PELAKSANA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF EDWARD III & DESLER

Pindo Rizky Saputra^{1*} & Zikriyanti Kurnia Dini²

¹ STISIPOL Dharma Wacana, ^{2,3} Universitas Lampung

¹ Jl. Kenanga No. 3, Mulyojati, Kota Metro, Lampung, Indonesia

*Korespondensi: pindoriski@gmail.com

Received: 18/03/2021 | Revised: 20/05/2021 | Accepted: 30/05/2021

Abstract

This study aims to determine and analyze the application of job nomenclature at the local government level and to determine the obstacles experienced. This research using a descriptive methods with a qualitative approach. The results of this study show that the implementation of the nomenclature of executive positions, within the regional secretariat of Lampung Province, including that it has been running well, but at the disposition stage indicators experience obstacles related to organizational commitment from each bureau. In addition to the implementation indicators the researcher also concludes that the application of human resource management has implemented HRM functions. That is planning, organizing, staffing and controlling. In the government bureaucratic organization the nomenclature proposal is regulated in job analysis and workload analysis. This study recommends suggestions, namely the involvement of leaders in paying attention to and controlling ASN as the main human resources in public organizations in order to maintain the quality and expected work results. As well as conducting periodic work evaluations clearly and firmly, so as to guide the State Civil Apparatus as the main resource of public organizations, towards a better direction. And in order to optimize the application of job nomenclature, ASN must make competency and educational adjustments according to the position held, in order to support the advancement of human resources.

Keywords: position nomenclature, ASN, policy implementation, public sector human resource management.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penerapan nomenklatur jabatan pada level pemerintah daerah serta untuk mengetahui hambatan yang dialami. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif Hasil penelitian ini menggambarkan implementasi nomenklatur jabatan pelaksana, dilingkungan sekretariat daerah provinsi lampung, diantaranya sudah berjalan dengan baik, namun pada indikator tahapan disposisi mengalami kendala terkait komitmen organisasi dari masing-masing biro, selain indikator implementasi peneliti juga menyimpulkan bahwa penerapan manajemen sumberdaya manusia telah menerapkan fungsi MSDM yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Penyusunan *staffing* dan Pengendalian. dimana dalam organisasi birokrasi pemerintah usulan nomenklatur tersebut diatur dalam analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penelitian ini merekomendasikan saran yaitu keterlibatan pemimpin dalam memperhatikan dan mengontrol ASN selaku SDM utama pada organisasi publik demi menjaga kualitas dan hasil kerja yang diharapkan. serta melakukan evaluasi kerja berkala dengan jelas dan tegas, sehingga dapat membimbing Aparatur Sipil Negara sebagai sumberdaya utama organisasi publik, menuju ke arah yang lebih baik. Serta dalam rangka mengoptimalkan penerapan nomenklatur jabatan, ASN harus melakukan penyesuaian kompetensi dan pendidikan sesuai dengan jabatan yang diemban, demi mendukung kemajuan sumber daya manusia.

Kata kunci: nomenklatur jabatan, ASN, implementasi kebijakan, manajemen sumberdaya manusia sektor publik.

PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan suatu proses menyeluruh untuk memajukan dan mengembangkan suatu negara, baik dalam segi sosial, lingkungan, ekonomi, infrastruktur, dan sumberdaya ke arah yang lebih baik. Menurut Tikson dalam (Theresia & Andini, 2015) pembangunan adalah transformasi pertumbuhan, dan perubahan yang berencana, yang dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintah melalui kebijakan-kebijakan, dan strategi menuju arah yang diinginkan. Selain itu, Mardikonto dalam (Theresia & Andini, 2015) menjelaskan bahwa pembangunan merupakan segala upaya pemerintah yang terus-menerus ditujukan untuk memperbaiki kehidupan masyarakat kearah yang lebih baik. Dengan demikian, proses pembangunan tidak lepas dari peran pemerintah sebagai aktor dalam menjalankan sistem kenegaraan.

Pemerintah sebagai aktor, untuk menjalankan perannya dengan baik, tentu harus didukung dengan tata kelola dan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baik. Khususnya dalam setiap organisasi birokrasi, baik dalam tingkat pemerintah pusat maupun daerah, dalam hal ini salah satu aktor yang berperan dalam organisasi publik adalah ASN (Pardede & Mustam, 2017), ASN merupakan mereka yang menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang bekerja pada instansi pemerintah tertentu (UU No 5 th 2014 tentang ASN), ASN merupakan suatu bagian dari reformasi birokrasi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya, dan mempertanggungjawabkan kinerjanya terhadap negara (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2018 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah, 2018)

Perubahan nomenklatur jabatan pelaksana pada lingkungan ASN merupakan suatu tujuan reformasi birokrasi pemerintah dalam membenahi sumber daya ASN. Pemerintah Daerah Provinsi Lampung salah satunya, sebagai daerah otonom yang melakukan penerapan kebijakan PermenPAN-RB No. 41 Tahun 2018 yang diwujudkan melalui (Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung, 2019), tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung. Peraturan tersebut berisi usulan penetapan nomenklatur jabatan pelaksana, meliputi perubahan atau penyempurnaan nomenklatur jabatan pelaksana, dan atau nomenklatur jabatan pelaksana baru. Berikut merupakan muatan usulan yang harus dipenuhi dalam pengusulan nomenklatur:

Tabel 1. Muatan Usulan Nomenklatur Jabatan Pemerintah Daerah

No	Muatan Usulan Pemerintah Daerah
1.	Klasifikasi Jabatan
2.	Nomenklatur Jabatan
3.	Uraian Tugas Jabatan
4.	Syarat Jabatan
5.	Hasil Kerja / Output Jabatan
6.	Kualifikasi Pendidikan dan/atau Profesi
7.	Kompetensi Manajerial, Teknis dan Sosial Kultural
8.	Kedudukan Jabatan/Peta Jabatan;
9.	Kelas Jabatan Bagi Nomenklatur Jabatan

Sumber: Pergub No 54 Tahun 2019

Perubahan tersebut berdampak pada adanya perombakan beberapa OPD yang tentunya mengalami berbagai macam permasalahan dan tantangan bagi Pemerintah Provinsi Lampung (Irfan, 2013) hal ini dikarenakan perubahan nomenklatur perlu diimbangi dengan kesiapan pemerintah daerah, terutama pada penyesuaian jabatan dengan kompetensi yang dimiliki sebagai dasar dalam nomenklatur jabatan. Fenomena tersebut juga dibuktikan dengan kebijakan pengurangan dan pengalihan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional, serta masalah kesesuaian kompetensi yang dimiliki oleh ASN terhadap jabatan yang tersedia (Aryono, 2020).

Sulistiowati & Virginia (2019) memberikan penekanan bahwa perubahan struktur pada lembaga publik memang diperlukan untuk menyesuaikan dengan perubahan lingkungan.

Penerapan nomenklatur jabatan pada level pemerintah daerah tentunya merupakan hal yang menarik untuk dikaji, oleh karenanya peneliti mengangkat tema penelitian yang berfokus pada implementasi penerapan nomenklatur jabatan. Proses dan masalah penerapan nomenklatur jabatan pelaksana pada lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung, guna melihat proses implementasi, serta menganalisis bagaimana proses penerapan nomenklatur tersebut diterapkan di Provinsi Lampung.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengetahui kesimpulan yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan nomenklatur jabatan, dilaksanakan oleh pemerintah daerah provinsi lampung. menggunakan paradigma implementasi menurut Edwards III, yang di dalamnya menganalisis tahapan implementasi melalui *communication* (komunikasi), *resource* (sumber daya), *disposition* (disposisi), *bureaucratic structure* (struktur birokrasi) (Sedarmayanti, 2004). Dimana teori ini sesuai dengan kultur yang ada dalam organisasi publik sebagai lembaga pemerintah. Serta dalam hal ini penulis memperkuat analisis dengan menggunakan paradigma Manajemen Sumberdaya Manusia sebagai tolak ukur dalam melihat bagaimana proses MSDM dalam pengusulan nomenklatur jabatan pada sektor publik (Edy, 2016).

Adapun pemaparan hasil penelitian akan dilakukan dengan cara deskriptif. Tipe penelitian kualitatif deskriptif ini dimaksudkan untuk memberi penilaian terhadap penerapan kebijakan nomenklatur telah dilaksanakan, dan sejauh apa keberhasilan proses implementasinya pada lingkungan pemerintah daerah Provinsi Lampung. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data dilakukan dengan pendekatan tiga tahapan. Teknik analisis data yang disarankan oleh Miles & Huberman (2002). Pada tahapan pertama dalam analisis data akan dilakukan reduksi data. Kemudian dilanjutkan dengan penyajian data. Selanjutnya merupakan proses terakhir berupa analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perspektif Pelaksanaan Kebijakan (Edward III)

Nomenklatur jabatan sebagai acuan analisis jabatan merupakan elemen yang sangat penting untuk menentukan formasi dan kebutuhan jabatan pada lingkungan organisasi publik. Rumusan nomenklatur jabatan adalah rumusan atas suatu jenis pekerjaan yang ditandai dengan penetapan nama jabatan. Nama jabatan harus dapat menggambarkan tugas-tugas yang terkandung di dalamnya, bagaimana organisasi dapat memilih dan menentukan jabatan yang sesuai atau relevan dengan tugas pokok dan fungsi organisasi itu sendiri (Irfan, 2013) guna melihat proses implementasi kebijakan pengusulan nomenklatur tersebut maka lebih jelas akan dibahas dalam indikator teori berikut ini :

- a. Komunikasi. Proses penerapan komunikasi yang berjalan dengan baik, diharapkan mampu menjadi faktor pendukung sehingga setiap keputusan dan peraturan pelaksanaan harus ditransmisikan (dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat. Komunikasi dan koordinasi, dalam hal ini merupakan mekanisme yang ampuh pada penerapan implementasi kebijakan nomenklatur jabatan, semakin baik koordinasi komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses implementasi kebijakan maka asumsinya kesalahan-kesalahan akan sangat kecil untuk terjadi, dan begitu pula sebaliknya. Kejelasan tujuan dan isi kebijakan menjadi sangat penting dalam mengimplementasikan suatu kebijakan. Berdasarkan temuan dilapangan, peneliti menyimpulkan bahwa proses komunikasi yang dilakukan antar biro terkait penerapan nomenklatur ini sudah cukup baik, melihat dari sosialisasi dan pendampingan yang dilakukan oleh biro organisasi kepada beberapa biro di lingkungan sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

- b. Sumberdaya. Sumber daya merupakan keberhasilan proses implementasi yang dipengaruhi dengan pemanfaatan sumber daya manusia, biaya, dan waktu. Sumber-sumber kebijakan tersebut sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Sumber daya merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu implementasi. Sumber daya terdiri dari fasilitas dan informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan guna tercapainya suatu implementasi. Implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya yang memadai, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia.
- Dessler mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Dessler, 2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Bagi sektor publik, tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi pelayanan kepada masyarakat harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang profesional dan kompeten (Komara, 2019).
- Kurangnya sumber daya akan menyulitkan implementasi kebijakan, proses pembentukan sumber daya yang dilakukan biro organisasi terhadap penerapan nomenklatur jabatan pada lingkungan provinsi lampung dilakukan dengan cara melihat apa saja sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing biro baik dalam tingkatan pendidikan ASN yang dimiliki maupun kompetensi yang dikuasai oleh ASN tersebut hal tersebut juga dilakukan dalam analisis jabatan yang dilakukan guna menilai bagaimana kinerja dan beban kerja yang dimiliki oleh ASN sebagai sumberdaya utama pada lingkungan organisasi publik.
- c. Disposisi. Disposisi atau sikap para pelaksana adalah kemampuan untuk melaksanakannya, dimana kualitas dari suatu kebijakan dipengaruhi oleh kualitas atau ciri-ciri dari para aktor pelaksana. Keberhasilan kebijakan bisa dilihat dari disposisi (karakteristik agen pelaksana). Penjelasan tersebut menyimpulkan bahwa disposisi atau sikap para pelaksana dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi sangat penting karena, kinerja pelaksa kebijakan publik akan sangat banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya, dimana kualitas dari suatu kebijakan dipengaruhi oleh kualitas atau ciri-ciri dari para aktor, kualitas tersebut berkaitan dengan tingkat pendidikan, kompetensi, pengalaman kerja, dan integritas moralnya.
- Penerapan nomenklatur dalam hal ini harus memiliki komitmen antar organisasi yang harus dilakukan dengan seksama, dengan mempertimbangkan proses koordinasi dan komunikasi terkait kendala apa yang dialami oleh masing-masing OPD dalam melakukan pengusulan nomenklatur tersebut. Dengan kondisi yang terjadi pada saat proses pengusulan nomenklatur jabatan, biro organisasi selaku fasilitator harus melakukan koordinasi secara terus menerus agar usulan nomenklatur tersebut segera ditindaklanjuti oleh masing-masing biro di lingkungan sekretariat daerah provinsi lampung. Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Agustino (2016) sikap penerimaan atau penolakan dari agent pelaksana akan sangat banyak mempengaruhi berhasil atau tidaknya kinerja implementasi kebijakan.
- d. Struktur organisasi. Hubungan kerjasama yang sinergis diperlukan antar instansi terkait untuk mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Menurut Edwards III, untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia atau para pelaksana mengetahui apa yang seharusnya dilakukan dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana atau terealisasi karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi.
- e. Struktur organisasi yang tertata rapi guna tercapainya suatu tujuan yang telah disepakati bersama. Struktur birokrasi merupakan suatu badan yang paling sering terlibat dalam implementasi kebijakan secara keseluruhan. Birokrasi sebagai pelaksana harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan dengan jalan melakukan koordinasi

dengan baik, struktur organisasi dalam suatu badan sangat berperan penting dimana untuk menentukan keberhasilan dari suatu implementasi kebijakan dibutuhkan suatu struktur organisasi yang tertata rapi guna tercapainya suatu tujuan yang telah disepakati bersama. struktur birokrasi merupakan suatu badan yang paling sering terlibat dalam implementasi kebijakan secara keseluruhan.

Fakta dilapangan menggambarkan bahwa indikator struktur birokrasi yang dimaksud bukan hanya sekedar memperjelas kedudukan jabatan yang dimiliki oleh ASN dalam suatu organisasi, namun dalam hal ini struktur birokrasi juga memperjelas bagaimana kedudukan fungsi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, pada prakteknya biro organisasi telah melakukan fungsi dan tugas dalam pembagian struktur organisasi. yang memiliki pengaruh besar terhadap pelaksanaan kebijakan nomenklatur jabatan dalam kedudukan struktur organisasi. Penerapan nomenklatur jabatan di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, pada tahapan pembagian struktur birokrasi menjadi sangat penting karena adanya (*standard operating procedures* atau SOP).

Perspektif Fungsi Manajemen SDM (Dessler)

- a. Perencanaan. Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur menyusun rencana-rencana dan melakukan tinjauan. Bahwa Perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, Perencanaan dalam penerapan nomenklatur jabatan pelaksana di lingkungan pemerintah daerah provinsi lampung telah berjalan Sesuai dengan fungsinya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dari aspek perencanaan.

Perencanaan dalam penyusunan nomenklatur ditujukan untuk pemenuhan pegawai dan peningkatan kesejahteraan bagi para pegawai antara lain adalah, pengusulan nama jabatan, klasifikasi pangkat dan golongan, analisis jabatan, Analisis beban kerja, dengan kesesuaian kompetensi dan penilaian kerja. Penyusunan nomenklatur jabatan pelaksana pada lingkungan sekretariat daerah provinsi lampung dalam hal ini dilakukan oleh biro organisasi sebagai lembaga yang memiliki wewenang dan memfasilitasi bagian struktur organisasi pada setiap organisasi baik kabupaten maupun kota se-provinsi lampung. Proses perencanaan nomenklatur jabatan juga harus melihat bagaimana kemampuan sumberdaya yang dimiliki untuk menyesuaikan dengan tingkat beban kerja yang akan diberikan.

- b. Pengorganisasian. Pengorganisasian adalah Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan bawahan. Penataan organisasi pada lingkungan sekretariat daerah provinsi lampung telah dilakukan dengan baik dengan mengedepankan prosedur kerja dan kesesuaian nomenklatur yang berlaku, hal tersebut juga diatur sesuai dengan PermenPAN-RB No. 41 Tahun 2018, dimana terdapat pemisahan dan wewenang yang jelas antara jabatan pelaksana dan fungsional yang diatur dalam undang-undang ASN, sehingga dalam hal ini tugas wewenang dan tanggung jawab dari setiap bagian organisasi sudah dibagi dan diatur dengan jelas.

- c. Penyusunan staf. Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.

Penyusunan/*Staffing* dan pembagian nomenklatur jabatan juga dipengaruhi dengan kompetensi yang dimiliki oleh ASN, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi (Dessler, 2015).

- d. Pengendalian. Pengendalian berkaitan dengan proses. menetapkan standar, standar kualitas, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar serta melakukan koreksi jika dibutuhkan. Tahapan pengendalian yang dilakukan lebih bersifat mengawasi dan menilai hasil dari usulan nama jabatan yang diusulkan, hal tersebut tentu berkaitan dengan seberapa tepat pengusulan tersebut diajukan dengan menilai jumlah kebutuhan nama jabatan berdasarkan nilai dan kompetensi atas hasil penilaian dan penganalisaan jabatan, hal tersebut juga diukur melalui aplikasi E-Kinerja dan Aplikasi Simanja dalam mengukur kompetensi ASN dalam menempati posisi nomenklatur yang diberikan

Hambatan

Penerapan nomenklatur jabatan pelaksana tentu akan mengalami hambatan dan tantangan tersendiri, hambatan yang dialami pada saat penerapan adalah banyaknya dokumen pengusulan nama jabatan dari masing-masing OPD, secara berkala waktu penyelesaian pengusulan yang berbeda-beda, sistem yang menginputan data nama jabatan secara konvensional untuk dibuatkan SK, sehingga dalam hal ini proses pengarsipan data sangat penting keberadaanya.

Proses analisis jabatan yang memunculkan nomenklatur jabatan tertentu dengan kualifikasi dan tugas tertentu telah melahirkan ego sektoral dari masing-masing pegawai pemangku jabatan/ASN. Akibatnya, secara tidak langsung hadirnya nomenklatur jabatan yang membagi tugas ke dalam kluster-kluster khusus dapat menjadi faktor pendorong menurunnya optimalisasi peran dari pegawai terhadap organisasi.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan, implementasi kebijakan tersebut dipengaruhi variabel komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur organisasi. Secara umum dari beberapa indikator implementasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah Provinsi Lampung dalam menerapkan nomenklatur jabatan pelaksana, tiga diantaranya sudah berjalan dengan baik, hal tersebut dibuktikan dengan proses tahapan implementasi yang dilakukan, namun pada indikator tahapan disposisi implementasi pemerintah daerah provinsi lampung mengalami kendala terkait komitmen organisasi dari masing-masing biro pada waktu penyelesaian pengusulan nomenklatur yang telah ditentukan.

Penerapan nomenklatur jabatan tersebut juga telah dilaksanakan dengan berdasarkan aktivitas dalam fungsi MSDM yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf dan pengendalian dimana dalam organisasi birokrasi pemerintah usulan nomenklatur tersebut diatur dalam analisis jabatan dan analisis beban kerja. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan keterlibatan pemimpin dalam memperhatikan dan mengontrol ASN selaku SDM utama pada organisasi publik demi menjaga kualitas dan hasil kerja yang diharapkan; evaluasi kerja berkala dengan jelas dan tegas, sehingga dapat membimbing Aparatur Sipil Negara sebagai sumberdaya utama organisasi publik, menuju ke arah yang lebih baik, dan penerapan nomenklatur jabatan, ASN harus melakukan penyesuaian kompetensi dan pendidikan sesuai dengan jabatan yang diemban, demi mendukung kemajuan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2016). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Aryono, S. (2020). Sejumlah OPD Pemprov lampung dirombak diakses 26 April 2020 <https://www.google.com/amp/s/m.kumparan.com/amp/lampunggeh/sejumlah-opd-pemprov-dirombak-gubernur-lampung>.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Indeks.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Irfan, M. (2013). Pengalihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional: Suatu Telaahan Penghapusan Jabatan Eselon III dan IV di Badan Kepegawaian Negara. *Kebijakan Dan Manajemen*, 7(1), 40–55.

- Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *MIMBAR PENDIDIKAN*, 4(1), 73-84.
doi:https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971
- Miles, M.B & Huberman, A.M. (2002). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2018 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Pardede, A. C., & Mustam, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(4), 122–140.
- Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung.
- Sedamayanti. (2004). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Bagian Kedua Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiowati, R., & Virginia, D. (2019). RESTRUKTURISASI BADAN KETAHANAN PANGAN DAN PELAKSANA PENYULUHAN DALAM MEWUJUDKAN KETAHANAN PANGAN DI KOTA BANDARLAMPUNG. *Wacana Publik*, 12(02).
doi:https://doi.org/10.37295/wp.v12i02.22
- Theresia, A & Andini, K. S. (2014). *Pembangunan Berbasis Masyarakat : Acuan Bagi Praktisi, Akademisi dan Pemerhati Pengembangan Masyarakat*. Bandung: Alfabeta.

