

Implementasi Kebijakan Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya

Roif Rizaly Ramadhan¹, Diana Hertati²

^{1,2}Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

UPN "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

ramarizaly@gmail.com¹, diana.adne2023@gmail.com²

ABSTRACT

This article aims to gain a deeper understanding of how the implementation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Regulation Number 11 of 2024 concerning changes in the nomenclature of executive positions of the State Civil Apparatus in BPBD Surabaya City is proceeding. This research employs a descriptive qualitative approach, which will provide valuable insights into the implementation of policies on changes in the nomenclature of executive positions in BPBD Surabaya City, as well as the factors that influence it. BPBD has identified four variables as factors for successful policy implementation, namely communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The results of this study indicate that the implementation of the policy implementation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Regulation Number 11 of 2024 is well underway. This is indicated by the variables that have been realised to a certain extent, but it is a gradual process that will take time. It would be beneficial for other agencies to consider the importance of maintaining the synergy of leaders and staff to carry out all bureaucratic reform activities, as emphasised in this study. The insights gained from this research could prove valuable for improving the effectiveness of policy implementation related to changes in the nomenclature of executive positions within the Surabaya City government.

Keywords: Regulation, Nomenclature of Position, Position Analysis

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 tentang perubahan nomenklatur jabatan pelaksana Aparatur Sipil Negara di BPBD Kota Surabaya. Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang akan memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana implementasi kebijakan tentang perubahan nomenklatur jabatan pelaksana terjadi di BPBD Kota Surabaya, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. BPBD memiliki empat variabel sebagai faktor keberhasilan implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penulisan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan implementasi kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 terlaksana dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan variabel-variabel sudah terealisasikan dengan sangat baik, namun memang secara bertahap dan memerlukan waktu. Rekomendasi dari artikel ini menekankan pentingnya mempertahankan sinergitas pemimpin dan staf untuk melaksanakan segala aktivitas reformasi birokrasi. Dengan demikian, artikel ini memberikan wawasan yang berharga bagi instansi lain dalam meningkatkan efektivitas implementasi

kebijakan terkait perubahan nomenklatur jabatan pelaksana di lingkungan pemerintah Kota Surabaya.

Kata kunci: Kebijakan, nomenklatur jabatan, analisis jabatan

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah keseluruhan sumber daya manusia yang bertanggungjawab menjalankan fungsi pemerintah mulai dari tingkat pemerintahan tertinggi sampai ke tingkat pemerintahan terendah (Tamara et al., 2021). Proses pemilihan ASN melalui berbagai tahapan dan proses seleksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. ASN diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu Aparatur Sipil Negara tetap dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. ASN adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat dan kompetensi yang berlaku, diangkat menjadi pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau disingkat dengan PPPK adalah warga negara Indonesia, yang telah memenuhi syarat dan kompetensi yang berlaku yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (Hanjani & Muslim, 2024).

Pemerintah sebagai aktor utama dalam melaksanakan proses kelembagaan, mempunyai tanggung jawab dalam mengatur jumlah dan jenis posisi yang diperlukan oleh setiap Organisasi Perangkat Daerah (Mahmud, Nuraisyah, & Suasa, 2024). Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja ASN, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan (Anjab). Analisis jabatan adalah sebuah metode terstruktur yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan tugas-tugas yang diperlukan dalam suatu pekerjaan serta menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan. Dengan demikian, sumber daya manusia yang ditempatkan dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif (Diansyah, Zahrudin, & Anggara, 2023).

Penerapan analisis jabatan dapat memberikan manfaat pada suatu kelembagaan pemerintah dalam mewujudkan reformasi birokrasi sehingga proses pemenuhan pegawai dapat sesuai dengan kualifikasi, kemampuan, dan bidang keahlian pegawai (Diansyah et al., 2023). Sistem tata kelola pemerintahan yang terlaksana dengan tepat sesuai dengan prinsip George C. Edward "*the right man in the right place*", artinya menempatkan pegawai sesuai dengan jabatan serta kriterianya. Dengan menerapkan prinsip tersebut, pemenuhan pegawai akan sesuai dengan tujuan organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang prima.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEPMENPAN-RB) Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah sebagai dasar dan pedoman instansi pemerintah dalam menentukan nama-nama jabatan (Ningrum & Herdiansyah, 2024). Pemerintah Kota Surabaya telah menerapkan pedoman tersebut dengan memanfaatkan teknologi

informasi dalam menyampaikan daftar nama-nama jabatan yang dapat di akses oleh lembaga pemerintah Kota Surabaya melalui *website* ABK 2024. Penerapan *website* tersebut merupakan wujud reformasi birokrasi pada struktur organisasi pemerintahan oleh hasil evaluasi dan analisis terhadap peraturan sebelumnya dalam mengatur daftar nama jabatan di lingkup organisasi pemerintah.

Implementasi kebijakan tentang perubahan nomenklatur jabatan pelaksana di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya dilaksanakan secara bertahap sebagai pelaksanaan reformasi birokrasi di kelembagaan. Perubahan nomenklatur jabatan pelaksana tersebut diterapkan pada *website* ABK (Analisis Beban Kerja) 2024 milik pemerintahan Kota Surabaya. Perubahan pada *website* tersebut meliputi perubahan nomenklatur, nama jabatan, dan pengisian uraian tugas beserta beban kerja. Dalam kegiatan tersebut tentunya tidak lepas dari adanya tantangan dan kendala sehingga diperlukan pemahaman mendalam, pertimbangan, dan penyesuaian jabatan. Sebagai dasar, perubahan nomenklatur jabatan memerlukan kesiapan pemerintah daerah untuk menyesuaikan jabatan dengan kompetensi yang dimiliki. Hal ini juga tercermin dalam kebijakan pengurangan dan pengalihan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional, serta tantangan dalam menyesuaikan kompetensi ASN dengan jabatan yang ada (Saputra & Dini, 2021).

Penerapan nomenklatur jabatan pada lingkup pemerintah Kota Surabaya tentunya merupakan hal yang menarik untuk dikaji, oleh karena itu peneliti mengangkat tema yang berfokus pada implementasi perubahan nomenklatur jabatan pelaksana di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya. Proses dan masalah penerapan nomenklatur jabatan pelaksana pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya, guna melihat proses implementasi, serta menganalisis bagaimana proses penerapan nomenklatur tersebut diterapkan. Teori yang digunakan yaitu model implementasi kebijakan publik milik George C. Edward III yang berfokus pada 4 variabel yang menjadi faktor keberhasilan implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan terakhir struktur birokrasi.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana implementasi kebijakan tentang perubahan nomenklatur jabatan pelaksana terjadi di BPBD Kota Surabaya, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pendekatan studi kasus digunakan untuk mendalami penulisan tersebut. Kasus yang dipilih yaitu perubahan nomenklatur jabatan pelaksana pada BPBD Kota Surabaya sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah. Kebijakan tersebut baru ditetapkan di tahun 2024 ini, BPBD Kota Surabaya sebagai salah satu instansi yang melakukan penyesuaian perubahan dengan cepat setelah kebijakan tersebut ditetapkan.

Penulis akan melakukan observasi partisipatif di BPBD Kota Surabaya untuk memahami proses implementasi kebijakan secara langsung. Data yang didapatkan

melalui beberapa sumber yaitu observasi, wawancara, dan analisis dokumen, akan disatukan melalui triangulasi. Hal ini akan memungkinkan penulis untuk memverifikasi dan memvalidasi temuan-temuan penulisan, serta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang implementasi kebijakan. Observasi yang dilakukan penulis yaitu dengan berpartisipasi dalam kegiatan sehari-hari sehingga dapat mengamati secara langsung dinamika, tantangan, dan interaksi yang terjadi. Wawancara dilakukan dengan para pejabat, staf, dan pihak terkait lainnya yang akan membantu dalam pemahaman lebih lanjut tentang persepsi, pemikiran, dan pengalaman mereka terkait implementasi kebijakan perubahan nomenklatur jabatan pelaksana. Adanya analisis dokumen-dokumen kebijakan seperti peraturan daerah, keputusan pimpinan, atau panduan pelaksanaan, akan dianalisis secara teliti. Analisis ini akan membantu dalam memahami konteks kebijakan, tujuan, dan prosedur yang terkait dengan perubahan nomenklatur jabatan pelaksana ASN di BPBD Kota Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nomenklatur jabatan adalah acuan analisis jabatan yang digunakan untuk menentukan formasi dan kebutuhan jabatan pada lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). 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. Sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah. Analisis jabatan dan analisis beban kerja menjadi acuan dan pedoman pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya. Dalam perspektif model milik George C. Edward III, implementasi kebijakan memiliki empat variabel sebagai faktor keberhasilan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

1.1 Komunikasi

Komunikasi memegang peranan kunci dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Agar kebijakan dapat berjalan efektif, para pembuat keputusan dan pelaksana harus memahami apa yang harus mereka lakukan. Komunikasi yang baik dapat memastikan bahwa kebijakan dan peraturan implementasi disampaikan dengan tepat, akurat, dan konsisten kepada pihak yang terkait. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi distorsi implementasi dan resistensi dari kelompok sasaran. Oleh karena itu, tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan dengan jelas kepada kelompok sasaran agar mereka dapat memahami apa yang diharapkan dari kebijakan tersebut (Murtiyani & Asmaria, 2022).

Dalam konteks implementasi perubahan nomenklatur jabatan pelaksana pada BPBD Kota Surabaya, komunikasi yang baik sangat penting agar penempatan ASN dapat berjalan efektif. Hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat kendala terkait komunikasi pada implementasi perubahan

nomenklatur jabatan pelaksana, seperti informasi penataan ulang penempatan ASN yang belum terlaksana dengan baik sehingga pegawai kurang memahami prosedur perubahan nama jabatan. Namun, masalah ini telah terselesaikan dengan adanya monitoring dan evaluasi jabatan oleh BPBD dengan Bagian Organisasi Kota Surabaya. Dalam keseluruhan, komunikasi yang efektif dan konsisten dapat memastikan keberhasilan implementasi kebijakan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu contoh implementasi yang melibatkan komunikasi efektif adalah penempatan ASN di BPBD Kota Surabaya, sehingga mengharuskan penyesuaian dan konversi jabatan lama ke jabatan baru. Masalah ini telah diatasi dengan melakukan pemantauan dan evaluasi jabatan oleh Bagian Organisasi Kota Surabaya.

1.2 Sumberdaya

Sumber daya berkaitan dengan masukan-masukan keuangan, fisik, manusia, teknologi dan penerangan yang dimiliki suatu lembaga. Sumber daya merupakan faktor yang sangat penting dalam efektivitas implementasi kebijakan. Menurut George C Edward III dalam (Rajagukguk, Hamim, & Nggilu, 2023), sumber daya bisa menjadi faktor kritis dalam mengimplementasikan kebijakan publik. Sumber daya penting meliputi jumlah staf yang cukup dengan keterampilan untuk melakukan tugasnya, otoritas dan fasilitas yang perlu untuk menterjemahkan proposal pada peraturan ke dalam pemberian pelayanan publik. Adapun sumber-sumber yang dimaksud adalah; staf yang memadai, keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas serta wewenang dan fasilitas yang diperlukan untuk menterjemahkan usulan guna melaksanakan kebijakan publik dengan baik.

Dalam penulisan ini sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia yaitu ASN pada BPBD Kota Surabaya sebagai pelaksana teknis urusan dan kebijakan terkait dengan kegawat darurat dan bencana. Dari hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah Sumber Daya Manusia atau ASN jabatan pelaksana pada BPBD jumlahnya sudah sesuai tanpa membutuhkan formasi baru. Selain itu kemampuan antara sumber daya manusia dengan beban kerja telah sesuai dengan nomenklatur jabatan baru sehingga proses dalam menjalankan tugas dapat berjalan dengan baik.

1.3 Disposisi

Disposisi memiliki konsekuensi penting terhadap keberhasilannya. Para pelaksana atau implementor kebijakan yang antusias akan kebijakan dapat menunjukkan dukungan yang kuat dan pelaksanaan sesuai yang diharapkan, sementara kurangnya dukungan dapat tercermin dari sikap yang kurang mendukung terhadap kebijakan yang akan diimplementasikan (Sudirman & Saidin, 2022). Menurut Edward III, terdapat kebijakan yang dilaksanakan secara efektif karena mendapat dukungan dari para

pelaksana/implementor kebijakan. Namun, kebijakan lain akan bertentangan secara langsung dengan pandangan pelaksana kebijakan atau kepentingan pribadi serta organisasi dari pelaksana/implementor.

Dalam artikel ini, disposisi dilihat sebagai tanggung jawab terhadap tugas, dan bagaimana sikap para pelaksana dalam mengimplementasikannya. Dalam melaksanakan perubahan nomenklatur jabatan pelaksana lama ke baru, BPBD Kota Surabaya memiliki struktur dan sistematis birokrasi yang baik sehingga dalam pelaksanaan perubahan nomenklatur jabatan lama ke jabatan baru berjalan dengan baik dan lancar.

1.4 Struktur Birokrasi

Struktur organisasi mengacu pada pengaturan hubungan antara bagian-bagian komponen dan posisi dalam suatu organisasi (Tay & Rusmiwari, 2019). BPBD Kota Surabaya lebih menekankan hubungannya dengan implementasi kebijakan pada struktur birokrasi. Ada dua karakteristik utama, yakni prosedur kerja dan ukuran dasar atau *Standard Operational Procedure* (SOP) sebagai tanggapan internal terhadap waktu yang terbatas dan beberapa sumber dari para pelaksana serta keinginan untuk keseragaman dalam bekerja.

Dalam artikel, fokus struktur birokrasi yaitu terkait pelaksanaan kebijakan yang berhubungan dengan perubahan nomenklatur jabatan pelaksana pada BPBD Kota Surabaya. Hasil wawancara terkait dengan sekretariat BPBD Kota Surabaya menunjukkan bahwa struktur birokrasi terkait implementasi nomenklatur jabatan baru telah tersusun secara hirarki. Hal ini dibuktikan dengan pembagian tugas yang sesuai dengan jabatan yang ada dalam KEPMENPAN-RB Nomor 11 Tahun 2024.

Dalam menjalankan perubahan nomenklatur jabatan pelaksana sesuai dengan kebijakan terbaru yang telah diberlakukan, Bagian Organisasi melakukan analisis jabatan dengan penginputan perubahan pada website ABK 2024. Berikut merupakan hasil penyesuaian nama jabatan dengan kebijakan terbaru yang berlaku di BPBD Kota Surabaya sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024.

*Tabel 1 Bentuk Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana BPBD Kota Surabaya**Sumber: Website ABK 2024*

Nomenklatur Jabatan Struktural	Nama Jabatan Lama	Nama Jabatan Baru
Sekretaris	Pengadministrasi Kepegawaian	Pengadministrasi Perkantoran
	Pengolah Data Administrasi Dan Verifikasi	Pengolah Data Dan Informasi
Kepala Sub Bagian Keuangan	Bendahara	Penelaah Teknis Kebijakan
	Pengadministrasi Keuangan	Pengadministrasi Perkantoran
Kepala Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan	Penyuluh Bencana	Penata Layanan Operasional
	Analisis Mitigasi Bencana	Penelaah Teknis Kebijakan
	Pengadministrasi Data Penyajian Data Publikasi	Pengadministrasi Perkantoran
	Pengolah Bahan Rencana Penanggulangan Bencana	Pengolah Data Dan Informasi
Kepala Bidang Kedaruratan, Logistik, Rehabilitasi Dan Rekonstruksi	Pemelihara Peralatan	Operator Layanan Operasional
	Analisis Bencana	Penelaah Teknis Kebijakan
	Pengadministrasi Umum	Pengadministrasi Perkantoran
	Pengelola Laporan Dan Evaluasi Pelaksanaan Bantuan Bencana	Pengolah Data Dan Informasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa implementasi kebijakan KEPMENPAN-RB Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah menjadikan adanya perubahan nama jabatan. Penggunaan nama jabatan pelaksana menjadi lebih umum, yang semula ada 2 sampai 3 nama jabatan berbeda kemudian disatukan menjadi 1 nama jabatan yang mewakili. Analisis jabatan tersebut sebagai bentuk realisasi penyesuaian nama jabatan sesuai kebijakan terbaru yang berlaku dan menandakan keberhasilan implementasi kebijakan. Bagian Organisasi tidak hanya melakukan analisis jabatan, tetapi juga analisis beban kerja dalam merencanakan dan menyusun uraian tugas, target, dan frekuensi untuk mengukur beban kerja instansi pada website ABK 2024. Analisis Beban Kerja (ABK) dilakukan agar terbentuknya kinerja instansi yang maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 tentang perubahan nomenklatur jabatan pelaksana di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya dilaksanakan sebagai bentuk reformasi birokrasi. Keberhasilan implementasi kebijakan tentang perubahan Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah dilaksanakan melalui aplikasi *website* analisis jabatan dan analisis beban kerja. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya memiliki empat variabel sebagai faktor keberhasilan implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi yang akan saling berpengaruh. Keempat variabel tersebut terealisasi dengan sangat baik, namun memang secara bertahap dan memerlukan waktu. Badan Penanggulangan Bencana Daerah harus melakukan perencanaan, pengordinasian, dan penyusunan dalam penyesuaian terhadap perubahan sesuai kebijakan terbaru yang berlaku.

Implementasi kebijakan KEPMENPAN-RB Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah juga mengatur aktivitas Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) dalam *website* ABK 2024. Hasil penulisan menyatakan bahwa perubahan nama jabatan pelaksana menjadi lebih umum dan sederhana serta penyusunan beban kerja yang sesuai dengan SOP. Hal tersebut merupakan bentuk keberhasilan sinergitas antara pemimpin dan para staf. Rekomendasi dari artikel ini menekankan pentingnya mempertahankan sinergitas pemimpin dan staf untuk melaksanakan segala aktivitas reformasi birokrasi. Dengan demikian, artikel ini memberikan wawasan yang berharga bagi instansi lain dalam meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan terkait perubahan nomenklatur jabatan pelaksana di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Claudio, T. V., Johannes, A. W., Marlina, L., & Hendra, K. A. (2021). Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 128-141.
- Desrinelti, Afifah, M., & Gistituati, N. (2023). Kebijakan publik: konsep pelaksanaan. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 83-88.
- Diansyah, A., Zahruddin, A., & Anggara, I. P. (2023). Implementasi PERMENPAN RB Nomor 33 Tahun 2011 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 55-63.
- Hanjani, A., & Muslim, M. A. (2024). Implementasi Reformasi Birokrasi Melalui Penyetaraan Jabatan Fungsional di Kementerian Pertanian Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 01-11.
- Mahmud, F. A., Nuraisyah, & Suasa. (2024). Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Pada Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 63-80.
- Murtiyani, Y., & Asmaria. (2022). Implementasi Kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 Tentang Pedoman Analisis Jabatan (Anjab) Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 13-17.
- Muzanny, Siregar, N. S., & Isnaini. (2020). Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Timur. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 138-146.
- Ningrum, S. K., & Herdiansyah, M. I. (2024). Analisis Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Pada Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal of Business & Applied Management*, 083-098.
- Rahman, A., & Bakri, R. (2019). Penataan Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Dynamic Governance. *Jurnal Konstituen*, 1-22.
- Rajagukguk, R. D., Hamim, U., & Nggilu, R. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Terhadap Penataan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 10577-10588.
- Saputra, P. R., & Dini, Z. K. (2021). Penerapan Nomenklatur Jabatan Pelaksana Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung Dalam Perspektif Edward III & Desler. *Jurnal Wacana Publik*, 27-33.
- Sudirman, F. A., & Saidin. (2022). Pemerintahan Berbasis Elektronik (E-Government) dan Pembangunan Berkelanjutan: Reviu Literatur Sistematis. *Nahkoda : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 44-58.
- Tay, D. S., & Rusmiwari, S. (2019). Implementasi Kebijakan Pembangunan Berkelanjutan. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 217-222.