

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DALAM PENEMPATAN ASN PADA JABATAN STRUKTURAL BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN PUNCAK

Ninggimus Yolemal Djumati, Joyce Rares, Purwanto

Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia

* Email untuk Korespondensi: yoledj1995@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

implementasi
kebijakan, penempatan
asn, jabatan struktural,
bkpsdm, kabupaten
puncak

Keywords:

policy implementation,
asn placement,
structural positions,
bkpsdm, puncak
regency

Penelitian ini menganalisis implementasi kebijakan penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Puncak pada periode 2018-2024. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan implementasi kebijakan dalam penempatan ASN pada jabatan struktural di BKPSDM Kabupaten Puncak. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara Bupati, Sekretaris Daerah, dan Kepala Badan Kepegawaian sangat penting dalam penempatan ASN. Implementasi kebijakan seringkali dipengaruhi oleh faktor politik, yang terkadang mengabaikan kualifikasi dan prestasi ASN. Selain itu, pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 dan Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tidak sepenuhnya efektif, terutama dalam hal objektivitas penilaian kinerja dan disiplin ASN. Lingkungan kebijakan yang meliputi aspek sosial, ekonomi, dan politik juga mempengaruhi implementasi kebijakan. Faktor politik sering mendominasi keputusan penempatan ASN, yang berdampak pada kinerja dan hasil yang dicapai. Kesimpulan dari analisis data dan temuan lapangan menunjukkan bahwa implementasi kebijakan penempatan ASN pada jabatan struktural BKPSDM Kab. Puncak belum berjalan efektif.

This study analyzes the implementation of the policy of placing State Civil Apparatus (ASN) in structural positions at the Personnel and Human Resources Development Agency of Puncak Regency in the 2018-2024 period. The purpose of this study is to analyze and describe the implementation of policies in the placement of ASN in structural positions in BKPSDM Puncak Regency. This study uses a qualitative research design. The results of the study show that good communication between the Regent, Regional Secretary, and Head of the Civil Service Agency is very important in the placement of ASN. Policy implementation is often influenced by political factors, which sometimes ignore the qualifications and achievements of ASN. In addition, the implementation of Government Regulation Number 100 of 2000 and Regent Regulation Number 29 of 2021 is not fully effective, especially in terms of objectivity in performance assessment and ASN discipline. The policy environment, which includes social, economic, and political aspects, also affects policy implementation. Political factors often dominate the decision to place ASN, which has an impact on performance and the results achieved. The conclusion of data analysis and field findings shows that the implementation of the ASN placement policy in the structural positions of BKPSDM Puncak Regency has not been effective.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya atau penggerak, hal ini merupakan suatu penandasan kembali terhadap falsafah *then man behind the gun*, roda organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Pentingnya Aparatur Sipil Negara (ASN) suatu organisasi cukup beralasan penting. Mengingat pegawai merupakan garda terdepan dalam tugas pokok dan fungsi organisasi sekaligus mencapai tujuan organisasi. Demikian pula dengan pegawai di dalam instansi pemerintahan, keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) itu merupakan organ yang sangat penting dalam mencapai tujuan, sasaran, serta visi-misi yang telah ditetapkan (YOLANDA, 2023). Permasalahan sekarang adalah dengan mengutip, Statistik yang di rilis Badan Kepegawain Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKP-SDM), 31 Maret (2023) Jumlah ASN Kabupaten Puncak Papua yang berstatus aktif sebanyak 2.335 bagian BKPSDM yang berstatus aktif sebanyak 46 orang ini sangat terbatas dan jumlahnya setiap tahun mengalami penurunan. Menurut Catatan BKPSDM (2023), penurunan tersebut disebabkan oleh jumlah ASN yang pension setiap tahunnya lebih banyak dibandingkan dengan Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang diselenggarakan dalam tahun tersebut. Uraian dan jumlah ASN Kaupaten dan atau lebih khususnya BKPSDM Terlihat dari table dibawah ini:

Tabel 1
Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Puncak

No	Bidang Tugas	Jumlah	Persentase (%)
1	Kepala Badan	1	1,88
2	Sekretaris Badan	1	1,88
3	Kepala Bidang	4	7,54
4	Kepala Sub Bagian	3	5,66
5	Kepala Sub Bidang	6	13,09
6	Staf Sub Bagian	9	17,86
7	Staf Sub Bidang	19	23,39
8	Staf Non Struktural	3	5,66
Jumlah		46	100

Sumber : BKPSDM Kab.Puncak 2023

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa pada Badan Keaparaturan Daerah Kabupaten Puncak berjumlah 46 (empat puluh enam orang) yang terdiri dari beberapa bidang tugas yang tersedia. Selanjutnya untuk melihat tingkat pendidikan aparatur dan sudah tentu akan mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Demikian pula dengan pegawai di dalam instansi pemerintahan, keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) itu merupakan organ yang sangat penting dalam mencapai tujuan, sasaran, serta visi-misi yang telah ditetapkan. dalam jabatan struktural juga masih terkendala dengan belum ada system digitalisasi berupa pemanfaatan aplikasi pendukung dalam menyusun analisis jabatan sehingga dalam pelaksanaannya diharapkan berjalan lebih efektif dan efisien. Hal ini dapat dilihat pada Peraturan Bupati Puncak Nomor 29 Tahun 2016 Pasal 17 (c) bahwa “wajib melaksanakan fungsi pelayanan dan pengelolaan seleksi Pendidikan pelatihan Struktural. Kemudian Pasal 7 (3c) bahwa wajib melaksanakan fungsi : perumusan kebijakan pengelolaan dan pelayanan kepegawaian yang meliputi mutasi, kepangkatan, jabatan, pemberhentian dan pensiun; merujuk pada bunyi peraturan Bupati yang dimaksud sudah jelas bahwadalam bagi seleksi jabatan wajib untuk mengikuti kegiatan tes kemampuan sebelum diangkat menjadi pejabat struktural dan harus di dukung oleh digitalisasi dan aplikasi pendukung. Hanya saja jika melihat data dan fakta yang terjadi dilapangan masih banyak di temukan hal-hal yang menyimpang dari peraturan perundangan yang berlaku mengacu pada PP.No.13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Aparatur Sipil Negara Dalam Jabatan Struktural. Dan Perbup No.12 Tahun 2021 tentang Standar Kompetensi jabatan Administrator dan Pengawas Lingkungan Pemerintah Kabupaten Puncak.

Analisis jabatan yang dilakukan bagian Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Puncak bertujuan agar menempatkan ASN sesuai dengan kemampuan dan kompetensi sesuai dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 56 yang mengharuskan setiap Organisasi perangkat daerah melaksanakan analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai dengan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Pada tabel diatas diatas menggambarkan bahwa 46 orang ASN di BKPSDM tahun 2023 , SDM sangat terbatas. Selanjutnya penempatan ASN pada Jabatan Struktural diindikasikan belum seuai dengan Peratura yang berlaku dikarenakan pada saat seleksi jabatan struktural beberapa pejabat tidak mengikuti tes kemampuan. Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 Pasal 5 (2) yang berbunyi “bahwa untuk Pejabat Eselon III & IV wajib mengikuti tes

kemampuan yang yang dilaksanakan oleh Sekda melalui tim seleksi jabatan Struktural bagian organisasi”. Merujuk bunyi aturan tersebut sudah jelas bahwa bagi calon pejabat Struktural diwajibkan mengikuti Tes kemampuan sebelum diangkat menjadi pejabat pada Pemerintahan Kab. Puncak. Hanya saja yang terjadi dilapangan berbeda dengan aturan yang ada.

Terdapat hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa Permasalahan dalam penempatan ASN berkaitan juga dengan pengisian jabatan Struktural Eselon III dan IV terlihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 2
Eselon Dan Jenjang Pangkat Jabatan Struktural

No.	Eselon	Jenjang Pangkat, Golongan/Ruang			
		Terendah		Tertinggi	
		Pangkat	Gol/Ruang	Pangkat	Gol/Ruang
1	Ia	Pembina Utama Madya	IV/d	Pembina Utama	IV/e
2	Ib	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama	IV/e
3	IIa	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama Madya	IV/d
4	IIb	Pembina Tk.I	IV/b	Pembina Utama Madya	IV/c
5	IIIa	Pembina	IV/a	Pembina Tk.I	IV/b
6	IIIb	Penata Tk.I	III/d	Pembina	IV/a
7	IVa	Penata	III/c	Pembina Tk.I	III/d
8	IVc	Penata Muda Tk.I	III/b	Penata	III/c

Sumber : BKPSDM Kab.Puncak

Tabel diatas menggambarkan bahwa pengisian jabatan struktural eselon III dan IV dalam lingkup Pemda Puncak belum dilelang. Pengisian jabatan Struktural eselon III dan IV yang lowong biasanya di angkat dari staf insatansi terkait yang secara , pangkat, jabatan, masa kerja, pengalaman, Pendidikan dan usia. Temuan bahwa beberapa pejabat tidak memenuhi syarat dalam menduduki suatu jabatan .satu jabatan eselon III ditepati oleh pejabat dengan golongan IIIc, seharusnya minimal pangkat adalah IIIId. kemudian beberapa jabatan eselon IV ditepati oleh pejabat dengan golongan IId-IIId, padahal minimsl pangkat seharusnya IIIa. Hal ini disebabkan karena keterbatasan jumlah Sumber daya manusia, kompetensi dan tingkat SDM yang dimiliki oleh pemerintah kabupaten puncak papua, selain itu banyak pejabat yang tidak memenuhi unsur ‘the right man on the right place’. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penempatan ASN dalam jabatan struktural berdasarkan unsur-unsur politik, banyak pejabat yang menduduki jabatan struktural merupakan loyalitas Bupati sehingga kualifikasi Pendidikan, kompetensi, kinerja serta prestasi yang dimiliki oleh seorang ASN kesampingkan . hasil wawancara dengan staf Pegawai BKPSDM , 31 Mei. (2023) dimana factor lingkungan Sosial dan Politik mempengaruhi dalam penempatan ASN Pada Struktural di kabupaten puncak berdasarkan kedekatan. Tanpa memperhatikan kualifikasi Pendidikan dan kompetensi sesuai dengan Peraturan Perundangan yang berlaku. Bertolak belakang dengan Peratura Bupati Nomor 29 Tahun 2021 Tentang Standar Kompetensi Jabatan dan Susunan Organisasi, Penjabaran Tugas Pokok Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tanpa sumber daya yang memadai pula suatu implementasi kebijakan akan mengalami kegagalan. Factor lingkungan ekonomi, social dan politik juga mempengaruhi implementasi kebijakan (pengetahuan, Pendidikan) secara politik (kepentingan politik, nepotisme) mempengaruhi implementasi Kebijakan (Sasuwuk et al., 2021; Wardhono, 2023). Banyak faktor yang menyebabkan kurangnya partisipasi masyarakat dalam implementasi kebijakan. Dan salah satu factor penyebabnya adalah factor ekonomi berdampak pada rendahnya tingkat Pendidikan yang berimbas pada rendahnya pengetahuan masyarakat tentang implementasi kebijakan terkait penempatan ASN Pada Jabatan Struktural (Budiarjo et al., 2018; Hendri & Isnaini, 2014).

Penelitian ini mengacu kepada penelitian sebelumnya, agar lebih terfokus dan sebagai referensi penulis dalam memperdalam pembahasan, adapun rincian penelitian terdahulu tersebut yang berkaitan dengan judul penelitian implementasi kebijakan penempatan Aparatur Sipil Negara. Persamaan penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Doni Hadinata (2012), Samratulangi (2013), Muhamad Faudzan, (2016), yaitu : 1) sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, 2) sama-sama menggunakan alat ukur wawancara, 3) sama-sama mencari permasalahan tentang penempatan ASN, 4) sama-sama menggunakan metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, serta dokumentasi, 5) sama-sama fokus masalah berkaitan dengan implementasi kebijakan dalam hal penempatan Aparatur Sipil Negara pada jabatan structural. Perbedaan

penelitian yang pernah dilakukan oleh Doni Hadinata (2012), Samratulangi (2013), Muhamad Faudzan, (2016), secara keseluruhan yaitu, 1) Tempat dan waktu berbeda dengan peneliti akan lakukan 2) Narasumber yang peneliti terdahulu dengan yang peneliti gunakan totalnya berbeda 3) Indikator, dimensi, konsep yang dipakai sebagai pedoman penelitian pada alat ukur wawancara peneliti terdahulu dengan rencana penelitian ini berbeda. Selain perbedaan yang ada dalam tabel diatas

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan implementasi kebijakan dalam penempatan ASN pada jabatan struktural di BKPSDM Kabupaten Puncak. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis, menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, serta memberikan kontribusi akademis bagi perkembangan teori. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi Pemerintah Kabupaten Puncak sebagai referensi dan sumbangan pemikiran, serta sebagai bahan pertimbangan bagi BKPSDM dalam mengelola dan menempatkan ASN pada jabatan struktural sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif untuk mengkaji proses dan mengungkapkan makna implementasi kebijakan dalam penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Puncak. Penelitian dilakukan di BKPSDM Kabupaten Puncak pada April-Mei 2023, dengan fokus pada ASN yang ditempatkan tidak sesuai standar peraturan. Informan penelitian meliputi delapan orang yang terkait dengan implementasi kebijakan, termasuk kepala badan, kabid, kepala seksi, pegawai terlibat, dan tokoh adat. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dari wawancara dan observasi, serta data sekunder dari studi pustaka dan dokumen. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara mendalam, observasi, dan studi kepustakaan. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, mengikuti langkah-langkah yang diusulkan oleh Miles dan Huberman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menggambarkan implementasi kebijakan dalam penempatan Aparatur Sipil Negara Pada Jabatan Struktural Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Puncak Tahun 2018-2024. Peneliti Menggunakan pendekatan teori Van Metter dan Van Horn (dalam winarno, 2015:155) terdapat ada 5 (lima) variable atau indikator anatar lain sebagai berikut : 1) Ukuran dan tujuan kebijakan, 2). Sumber-sumber kebijakan, 3). Komunikasi anatar organisasi dan kegiatan Bersama, 4). Sikap para pelaksana, dan 5). Lingkungan ekonomi, sosial dan politik.

Peneliti berhasil melakukan wawancara mendalam dengan 6 orang informan yang terdiri dari 3 orang kepala bidang 1 orang Sekda, 1 orang Kadis BKD, 1 orang kepala sub bid karier dan 1 orang Tokoh Adat. Adapun hasil penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut:

Hasil Penelitian Aspek Komunikasi Penempatan Jabatan Struktural pada Badan Keaparaturan Daerah Kabupaten Puncak.

Hubungan komunikasi yang baik antara Bupati, Sekertaris Daetrah (Sekda) dan Kepala Badan Keaparaturan Daerah Kabupaten Puncak dalam menentukan syarat untuk penempatan jabatan struktural pada dinas dan badan/(OPD) dalam lingkungan pemerintah kabupaten Puncak, supaya tidak salah penempatan Aparatur Sipil Negara yang tempatkan, agar orang yang telah ditempatkan bangun komunikasi dengan baik, bukan semata-mata komunikasi politik, tetapi harus di bangun dengan komunikasi yang sehat dengan mengutamakan karier aparatur.

Aparatur Sipil Negara merupakan perpanjangan tangan dari pemeritah dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat (Ni Putu et al., 2022; Nihali et al., 2024). Negera dalam hal ini pemerintah berkewajiban untuk melayani setiap warga negaranya tanpa membeda-bedakan, karena negara adalah sebuah organisasi sektor publik, maka imbalan bukan merupakan suatu tujuan utamanya, berbeda dengan sektor swasta.

Sistem yang mengatur tentang bagaimana penempatan seseorang dalam jabatan struktural telah diatur dalam peraturan pemerintah (PP) Nomor 100 tahun 2000 tentang jabatan struktural pada Aparatur Sipil Negara. Implementasi PP tersebut harus diberlakukan secara menyeluruh di semua instansi pemerintahan tanpa terkecuali dari Sabang sampai Merauke. Dan termasuk Kabupaten Puncak merupakan bagian dari Negara

kesatuan Republik Indonesia yang berkewajiban untuk menerapkan PP tersebut tanpa terkecuali. PP tersebut di lingkungan BKP-SDM Kabupaten Puncak hampir semua aparatur telah mengetahuinya. Mereka yang belum tahu adalah mereka yang telah memasuki usia di atas 45 (empat puluh lima) tahun dan mereka yang bergolongan rendah.

Aspek komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksana sebagai acuan focus penelitian ini adalah mengukur sejauhmana Pemerintah Puncak melalui instansi terkait telah aktif berkoordinasi dan komunikasi antara atasan (Bupati) kepala Dinas terkait dengan bagian yang dalam proses implementasi kebijakan. Dan sejauh mana instansi telah aktif dalam melakukan sosialisasi kepada masyarakat agar bisa mengetahuinya.

Hasil Wawancara penulis dengan Yoni Labene selaku Kepala Bidang Pengembangan Karir Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kab. Puncak menyatakan bahwa :

Jelas terjalin dengan baik, apabila yang bersangkutan atau pribadi selalu aktif dikantor kabupaten puncak dan masyarakat pada umumnya kami komunikasi secara langsung antara atasan dan bawahan. Tetapi sebagian besar PNS/Aparatur di Kabupaten Puncak ini hanya 1 (satu) atau 2 (dua) hari di Kabupaten Puncak kemudian satu bulan/satu tahun di kota-kota jadi, hubungan atau komunikasi antar Aparatur kadang tidak terjalin dengan baik. (Wawancara tanggal 27 Maret 2023)

Lingkungan Implementasi Kebijakan PERBUP Nomor 29 Tahun 2021 Tentang Penempatan Aparatur Sipil Negara pada Jabatan Struktural BKP-SDM Kab. Puncak

Faktor lingkungan mempengaruhi sebuah proses kebijakan publik (*decision making*) harus mempertimbangkan kondisi lingkungan kebijakan itu sendiri misalnya lingkungan; sosial, ekonomi, politik, budaya dan lain sebagainya (Andhika, 2019; Nugroho, 2021).

Pengangkatan dan penempatan ASN sesuai dengan kebutuhan tetapi dalam penempatan jabatan di Kabupaten Puncak tidak diukur dari golongan, masa kerja dan keahlian ASN tetapi masih didominasi oleh kepentingan politik. Dalam penempatan Jabatan struktural lebih banyak mendengar pihak luar (*Team*) Sukses bukan inisiatif Bupati sendiri berdasarkan syarat kepangkatan, pengalaman dan profesionalisme ASN bersangkutan, maka berdampak pada kinerja dan hasil yang dicapai kurang maksimal.

Selain itu berdasarkan pengamatan penulis dilapangan dalam penelitian ini penulis sendiri menggolongkan lingkungan kebijakan yang sifatnya secara fisik adalah lingkungan yang bersumber dari informasi internal dari Badan Keaparaturan Daerah Kabupaten Puncak seperti: Pengalaman kerja, pendidikan, pelatihan, kepengangkatan motivasi, disiplin, prestasi kerja, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama dan kepemimpinan.

Sedangkan lingkungan kebijakan yang sifatnya non fisik bersumber dari luar badan keaparaturan seperti lingkungan politik, sosial, budaya setempat. Lingkungan politik adalah bersumber dari partai pendukung pemenang pemilu, faktor sosial budaya adalah terkait dengan adat setempat, misalnya bahwa perempuan tidak boleh lebih tinggi dari laki-laki karena perempuan tidak boleh mengambil keputusan dalam adat. Implementasi PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang Penempatan Aparatur pada Jabatan Struktural Badan Keaparaturan lebih memperhatikan lingkungan kebijakan yang sifatnya non fisik. Sebagai contoh dalam penempatan aparatur pada jabatan struktural pemerintahan daerah berdasarkan UU nomor 21 tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua sehingga PP nomor 100 Tahun 2000 tidak lagi dipakai sebagai acuan, maka dapat dikatakan bahwa faktor politik lebih dominan dalam implementasi UU Nomor 21 tahun 2001, ketimbang implementasi PP nomor 100 tahun 2000.

Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat lebih baik maka penempatan jabatan struktural sebaiknya mengacu pada PP Nomor 100 tahun 2000, sehingga dapat diperoleh aparatur yang tepat pada jabatan struktural yang dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat Kabupaten Puncak.

Penulis berhasil melakukan wawancara mendalam dengan 6 (enam orang informan) yang terdiri dari:

1. Hasil wawancara, penulis dengan Kepala Bidang (Kabid) Administrasi Aparatur dan Pembinaan Aparatur **Bpk Yohanes Mom**, menyatakan bahwa:
Penetapan formasi dengan memperhatikan tingkat kesesuaian Status perkawinan Aparatur sangat perlu dilakukan mengingat setiap aparatur yang mungkin akan ditempatkan berstatus menikah maupun belum menikah, bagi yang sudah menikah kita akan sesuaikan dengan dengan alasan permintaan perpindahan tugas, begitu juga bagi yang belum menikah tentunya tidak terlalu menjadi pertimbangan kami (Wawancara tanggal 26 Maret 2023)
2. Hasil wawancara, penulis dengan Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Karir Aparatur **Bapak Yoni Labene** mengatakan bahwa:
Banyak aparatur yang ditempatkan dikantor ini sudah memenuhi kesesuaian dalam pelaksanaannya terhadap peraturan yang telah ditetapkan, walaupun terkadang ada Aparatur yang ditempatkan karena alasan lain, misalnya adanya kedekatan dengan pemegang kekuasaan yang lebih tinggi (Wawancara

tanggal 26 Maret 2023)

3. Hasil wawancara, penulis dengan Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan **Bapak Elias Saranga** mengatakan bahwa:
Penempatan Aparatur dikantor ini sudah terlaksana dengan cukup baik, dimana dalam penempatan aparatur sudah sesuai dengan kecakapan/ keahlian masing-masing aparatur. Sehingga segala pekerjaan yang diserahkan kepada para aparatur dapat terselesaikan dengan baik, sesuai dengan SK Bupati dan hanya saja sebagian aparatur kurang menguasai pekerjaannya, sehingga hal ini menjadi perhatian khusus bagi kami untuk memberikan pelatihan-pelatihan bagi aparatur baik secara internal maupun secara eksternal ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Puncak.
(Wawancara tanggal 27 Maret 2023)
4. Hasil wawancara penulis dengan Kepala Kabid Pengembangan Karir ASN **Bapak Yoni Labene** menyatakan bahwa:
Tentu saja pengalaman sangat membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang saya emban, sebab dengan adanya pengalaman kerja saya menjadi paham dan tau tentang strategi apa yang harus saya lakukan jika menghadapi pekerjaan ataupun permasalahan dalam ruang lingkup kerja, dan dengan pengalaman kerja inilah kita menjadi profesional dalam bidang pekerjaan yang telah diduduki.
(Wawancara 27 Maret 2023)
5. Hasil wawancara penulis dengan Staf Pendidikan dan Pelatihan Aparatur **Alinus Magai**, menyatakan bahwa:
Dalam pelaksanaan penempatan aparatur berdasarkan Diklat dikantor ini bisa dikatakan cukup sering, Cuma terkadang hanya bagi yang menduduki jabatan tertentu saja, misalkan setingkat atasan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan khusus sedangkan untuk bawahan sangat jarang sekali dilakukan kecuali yang dekat dengan atasan atau pemegang jabatan saja yang mengikutinya. dan permainan politik yang sering terjadi didalam diklat itu sendiri adalah yang seharusnya sebelum menduduki suatu jabatan hendaknya dilakukan Diklat yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, akan terapi karena ada kedekatan dengan atasan menyebabkan tidak perlu mengikuti dan lulus diklat lagi.
(Wawancara 28 Maret 2023)
6. Hasil wawancara, penulis dengan Kepala Bidang (Kabid) Formasi dan Pensiun Aparatur Bapak Pethrus Blegur mengatakan bahwa:
Memang benar, proses awal dalam menyusun formasi bagi Aparatur adalah dengan menganalisa jabatan baik yang sudah diisi maupun yang belum diisi. Agar mempermudah proses penataan lebih lanjut. Untuk itu sangatlah diperlukan pertimbangan mengenai Usia dan Jabatan sebelum menempatkan Aparatur. tugas dan tanggung jawab pekerjaanpun tidak sembarangan kita berikan kepada masing-masing aparatur. Aparatur yang masa kerjanya sudah agak lama akan dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam jabatan struktural. Tetapi disisi lain nuansa politik dalam penempatan tidak bisa kami hindari semua tergantung Buapti apakah sesuai dengan Peraturan Perundangan atau tidak (Wawancara 28 Maret 2023)
7. Lebih lanjut Hasil Wawancara, penulis dengan Kepala Bidang Pengembangan Karir Bapak **Yoni Labene**, menyatakan bahwa:
Terkait dengan Komunikasi mengimplementasikan kebijakan dalam hal penempatan Aparatur dalam jabatan struktural kabupaten puncak, yang jelas hubungan antara pimpinan dengan bawahan terjalin baik tetapi sisi lain tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Contoh: Evaluasi Kerjasama- Koordinasi-Keterbukaan semua Pekerjaan tidak Terakomodir semua Staff. Berarti hubungan kerjasama tidak berjalan dan pimpinan sendiri tidak mengerti Struktur Organisasi /Garis Komando. (Wawancara 29 Maret 2023)
8. Hasil Wawancara, penulis dengan Tokoh Adat/Kepala Suku **Bapak Antenus Jolemal** menyatakan bahwa:
Pemerintah punya niat baik untuk membangun dan melayani kami masyarakat ada tetapi faktor keaman disini menghambat dan mengganggu daerah ini sehingga banyak Pegawai di daerah ini tinggal di kota-kota. Masalah kelompok sepratisme inilah yang penyebab gangguan keaman di daerah ini. Maka itu banyak pegawai yang memilih untuk tinggal di kota. Dan termasuk masyarkat sipil dari beberapa Distrik mengungsi juga ke beberapa Kabupaten; Nabire, Timika, Jayapura dll, karena KKB dan TNI-POLRI
(Wawancara: 30 Maret 2023)

Dari hasil wawancara diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa penempatan aparatur lebih mengutamakan masa kerja dan prestasi akademis dikantor BKD sudah cukup terlaksana, namun ada kalanya hal tersebut kurang diindahkan atau diterapkan oleh pihak yang mempunyai kewenangan tersebut. Untuk itu kondisi seperti ini harus menjadi perhatian bagi banyak pihak jika tidak tentunya akan dapat menghambat penempatan aparatur yang berkualitas dari sisi prestasi akademis baik aparatur yang lama maupun baru sebaiknya ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

Pembahasan Hasil Penelitian.

Dalam pembahasan temuan dari pada hasil penelitian tersebut diatas terkait tentang implementasi kebijakan Penempatan Aparatur Sipil Negara pada Jabatan Struktural Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Puncak Papua. Peneliti Menggunakan pendekatan teori Van Metter dan Van Horn (dalam Winarno, 2015:155) terdapat ada 2 (dua) variable atau indikator dari secara umum 5 variabel namun yang menjadi focus utama penulis adalah sebagai berikut :

1. Sumber-sumber kebijakan, dan
2. Lingkungan ekonomi, sosial dan politik (Ansorullah, 2020; Tjilen, 2019).

Selanjutnya, akan di jelaskan 2 (dua) variabel tersebut sebagai berikut :

1. Analisis Aspek Sumber-Sumber Kebijakan

Hasil Penelitian diatas dapat di ketahui bahwa, Kebijakan Penempatan ASN Pada Jabatan Struktural di lingkungan Kabupaten Puncak adalah evaluasi kinerja ASN melalui Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai diindikasikan kurang objektif., hasil wawancara awal penulis dengan beberapa Pegawai BKP-SDM Kabupaten Puncak Pada tanggal 31 Mei (2023), secara keseluruhan menyatakan bahwa pimpinan dan tim seleksi /tim penilai bersikap kurang objektif, hal tersebut terlihat masih terdapat beberapa ASN yang mendapatkan nilai bukan berdasarkan prestasi kerja dan tingkat kualifikasi Pendidikan yang menentukan, bukan berdasarkan kinerja kedisiplinan dan golongan memenuhi syarat, melainkan karena faktor kedekatan. Artinya diindikasikan lebih bernuansa dan bermuatan politik. Bahkan hal tersebut bertolak belakang dengan Peraturan Bupati Nomor 29 tahun 2021 Pasal 3 (1c) yang berbunyi “Tim seleksi wajib melakukan penilaian secara objektif, setiap ASN yang dituangkan kedalam Peraturan” selanjutnya kurang terimplementasi peraturan perundangan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat pada Peraturan Bupati Puncak Nomor 29 Tahun 2021 Pasal 17 (c) bahwa “wajib melaksanakan fungsi pelayanan dan pengelolaan seleksi Pendidikan pelatihan Struktural . Kemudian Pasal 7 (3c) bahwa wajib melaksanakan fungsi : perumusan kebijakan pengelolaan dan pelayanan kepegawaian yang meliputi mutasi, kepangkatan, jabatan, pemberhentian dan pensiun; merujuk pada bunyi peraturan tersebut sudah jelas bahwa bagi seleksi jabatan wajib untuk mengikuti kegiatan tes kemampuan sebelum diangkat menjadi pejabat struktural dan harus di dukung oleh digitalisasi dan aplikasi pendukung. Hanya saja jika melihat data dan fakta yang terjadi dilapangan masih banyak di temukan hal-hal yang menyimpang dari peraturan perundangan yang berlaku mengacu pada PP.No.13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Aparatur Sipil Negara Dalam Jabatan Struktural. Dan Perbup No.12 Tahun 2021 tentang Standar Kompetensi jabatan Administrator dan Pengawas Lingkungan Pemerintah Kabupaten Puncak. Terakhir indikasi yang penunjukkan bahwa kurang terimplementasinya Peraturan Peraturan (PP) No 13 Tahun 2002, dalam PP tersebut jelas bahwa Pengangkatan Untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural seorang Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi syarat-syarat tercantum Pada Pasal 5 adalah sebagai berikut:

1. Berstatus Pegawai Negeri Sipil
2. Rendah-Rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang di tentukan.
3. Memiliki kualifikasi dan tingkat Pendidikan yang ditentukan.
4. Semua Unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
5. Memiliki Kompetensi jabatan yang diperlukan.
6. Sehat jasmani dan rohani

Yang terjadi dilapangan adalah bahwa pimpinan kurang bersikap tegas dalam melaksanakan peraturan perundangan yang berlaku, hal tersebut terlihat masih terdapat beberapa Pegawai Negeri Sipil (ASN) berdisiplin rendah dan jarang masuk kantor namun tidak mendapatkan sanksi dari pelaksana kebijakan, dan tentu ini bertolak belakang dengan PP No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Negara. Bahkan bertolak belakang dengan Peraturan Bupati Kabupaten Puncak Nomor 29 Tahun 2021 Pasal 17 (8), yang berbunyi “Jika Pegawai terlambat masuk kantor selama 2 (dua) sampai 3 (tiga) bulan tidak aktif dikantor, maka pimpinan wajib memberikan peringatan dan secara otomatis dipecat /perhentikan”.

Selanjutnya Hasil wawancara penulis dengan Staf Pendidikan dan Pelatihan Aparatur **Alinus Magai**, menyatakan bahwa:

Dalam pelaksanaan penempatan aparatur berdasarkan Diklat dikantor ini bisa dikatakan cukup sering, Cuma terkadang hanya bagi yang menduduki jabatan tertentu saja, misalkan setingkat atasan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan khusus sedangkan untuk bawahan sangat jarang sekali dilakukan kecuali yang dekat dengan atasan atau pemegang jabatan saja yang mengikutinya. dan permainan politik yang sering terjadi didalam diklat itu sendiri adalah yang seharusnya sebelum menduduki suatu jabatan hendaknya dilakukan Diklat yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, akan tetapi karena ada kedekatan dengan atasan menyebabkan tidak perlu mengikuti dan lulus diklat lagi. (Wawancara 28 Maret 2023).

Dari aspek sumber daya manusia kurang mendukung dalam implementasi kebijakan dalam penempatan Aparatur pada jabatan struktural di lingkungan Kab./Kota Puncak Ilaga. Indikator tersebut di lihat dari pelaksanaan rekrutmen serta pembinaan Tenaga Aparatur, berkaitan dengan diklat, seminar, dan bimtek, untuk periode 2020/2021 kurang maksimal dilaksanakan, dikarenakan anggaran beberapa program kegiatan termasuk program kegiatan prekrutan dan peningkatan kualitas aparatur pada tahun tersebut di alihkan untuk penanganan pengungsi akibat gangguan keamanan di beberapa distrik anatar lain Distrik Beoga, Sinak, Omukia dan lainnya. Kepala Badan Intelijen Nasional Daerah Papua Brigjen TNI I Gusti Putu Danny Karya Nugraha tewas tertembak di Kampung Dambet, Distrik Beoga pada 25 April 2021. Pihak TPNPB di bawah pimpinan Lekagak Telengen mengakui sebagai pelaku penembakan tersebut. Pasca insiden ini terjadi kontak bersenjata antara pasukan Brimob dan pihak TPNPB di Distrik Gome pada 27 April 2021. Aksi penembakan tersebut membuat masyarakat merasa trauma pada akhirnya mengungsi ke beberapa Kabupaten lainnya. seperti, Kabupaten Mimika, Nabire, dan Jayapura. Hal tersebut menyebabkan beberapa pegawai yang bertugas di Kecamatan atau Distrik yang menjadi gangguan keamanan gajinya tidak terbayarkan atau tidak disalurkan. Dengan alasan anggaran tersebut dialihkan untuk penanganan pengungsi dan percepatan penanganan wabah pandemic Covid-19.

Sumber daya anggaran di Kabupaten Puncak selain mengandalkan dari APBD (*Otsus*) yang disiapkan fokus untuk pelatihan, pembinaan aparatur terutama analisis jabatan (*job Analisis*), *seorang pejabat* sebelum ditempatkan pada jabatan struktural untuk mengetahui sejauh mana kesiapan dan kelayakan ASN yang bersangkutan, juga ada sumber dana dari Freport Raup Laba Bersih RP48 T di 2023 , Rp3,3 T Dibagi Ke 8 Kabupaten yang ada di Provinsi Papua Tengah termasuk Kabupaten Puncak Papua mendapatkan dana senilai 160 Miliar untuk pemerintah Puncak. Dana sebesar ini hendaknya bisa memberdayakan SDM tapi fakta dilapangan terbukti hanya orang tertentu saja yang menikmati. Selain sumber dana yang cukup besar dari Otonomi Khusus Papua serta bersumber dari APBN, Sumber dana cukup tergantung bagaimana pembuat kebijakan dan pelaksana mengimplementasikan kebijakan tersebut.

Hal tersebut menggambarkan betapa pentingnya anggaran atau keuangan dalam mengimplementasikan suatu kebijakan. Mengutip pendapat Raharjo (2010:87) yang menyatakan Pemerintah Daerah tidak akan dapat melaksanakan fungsinya dengan efektif dan efisien tanpa biaya yang cukup untuk memberikan pelayanan dan pembangunan, sehingga keuangan inilah yang merupakan salah satu dasar kriteria untuk mengetahui secara nyata kemampuan Daerah dalam mengurus rumah tangganya sendiri (Sudrajat, 2022). Lebih lanjut Thoah (2010:113) menyebutkan bahwa anggaran merupakan perencanaan keuangan periodic yang tersusun ataupun rencana tertulis mengenai kegiatan yang dinyatakan secara kuantitatif dan umumnya dinyatakan dalam satuan moneter untuk jangka waktu tertentu (Chairil, 2017). Baik bagi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah keberadaan suatu anggaran sangatlah penting dan berpengaruh terhadap berjalannya suatu pemerintahan dalam pencapaian tujuan. Senada dengan pendapat Hasibuan (2010:201) yang menyatakan bahwa tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia atau Aparatur Sipil Negara adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu; menambah pengetahuan, menambah ketrampilan, dan merubah sikap (Alou et al., 2022). Selain itu pentingnya pengembangan pegawai bukaa hanya semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, akan tetapi juga keuntungan bagi instansi terkait (Pemerintah). Pengembangan Sumber Daya Manusia berdampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja ASN.

2. Analisis Aspek Lingkungan Ekonomi, dan Politik

Hasil Penelitian di atas dapat diketahui bahwa aspek lingkungan ekonomi, dan social politik kurang mendukung terimplementasinya kebijakan Peraturan. Faktor lingkungan mempengaruhi sebuah proses kebijakan publik (*decision making*) harus mempertimbangkan kondisi lingkungan kebijakan itu sendiri misalnya lingkungan; sosial, ekonomi, politik, budaya dan lain sebagainya (Suaib et al., 2022).

Pengangkatan dan penempatan ASN sesuai dengan kebutuhan tetapi dalam penempatan jabatan di Kabupaten Puncak tidak diukur dari golongan, masa kerja dan keahlian ASN tetapi masih didominasi oleh kepentingan politik. Dalam penempatan Jabatan struktural lebih banyak mendengar pihak luar (*Team*) Sukses bukan inisiatif Bupati sendiri berdasarkan syarat kepangkatan, pengalaman dan profesionalisme ASN bersangkutan, maka berdampak pada kinerja dan hasil yang dicapai kurang maksimal.

Selain itu berdasarkan pengamatan penulis dilapangan dalam penelitian ini penulis sendiri menggolongkan lingkungan kebijakan yang sifatnya secara fisik adalah lingkungan yang bersumber dari informasi internal dari Badan Keaparaturan Daerah Kabupaten Puncak seperti: Pengalaman kerja, pendidikan, pelatihan, kepangangkatan motivasi, disiplin, prestasi kerja, tanggungjawab, kejujuran, kerjasama dan kepemimpinan.

Sedangkan lingkungan kebijakan yang sifatnya non fisik bersumber dari luar badan keaparaturan seperti lingkungan politik, sosial, budaya setempat. Lingkungan politik adalah bersumber dari partai

pendukung pemenang pemilu, faktor sosial budaya adalah terkait dengan adat setempat, misalnya bahwa perempuan tidak boleh lebih tinggi dari laki-laki karena perempuan tidak boleh mengambil keputusan dalam adat.

Dalam beberapa Peraturan sebagaimana yang sebutkan diatas, pada dasarnya telah diatur secara rinci tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural/Administrator Pengawas di lingkungan di lingkungan Pemerintah Puncak. Indikasikan penempatan /pengangkatan ASN Pada Jabatan Struktural belum sesuai dengan Standar pedoman yang berlaku.

Disamping persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 diatas adalah Pejabat Pembina Kepegawaian daerah perlu memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia Pendidikan dan pelatihan jabatan dan pengalaman yang dimiliki.

Faktor penentu dalam mendukung pelayanan (implementasi) kebijakan penempatan jabatan struktural bagi ASN Kabupaten Puncak merujuk pada teori Van dan Van Horn sebagai berikut:

1. Lingkungan yang mendorong pejabat pemerintahan dan penerima produk kerja haruslah kondusif dimana pejabat publik (bupati) haruslah menerima pruduk kebijakan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 dan melaksanakannya secara baik dan benar. Selain Perbup Nomor 29 tahun 2021
2. Permintaan dan sumber daya menstimulasikan dengan lingkungan pembuat ke bijakan. Permintaan akan bersumber daya terutama sumber daya manusia seharusnya tersedia dengan jumlah yang memadai agar implementasi dapat diwujudkan dengan komprehensif
3. Proses konversi struktur formal dan prosedur pemerintahan dan mentransformasi permintaan dan sumber daya manusia kedalam kebijakan publik, faktor ini juga ini juga menjadi faktor pendukung sebab struktur formal dalam prosedur pemerintahan harus transformasikan kedalam sebuah kebijakan, bila menyimpang maka sulit untuk mengharapkan implementasi kebijakan dapat terlaksana dengan baik.
4. Kebijakan yang dapat mewakili tujuan untuk formal, kehendak dapat pernyataan dari pejabat pemerintah Kabupaten Puncak.
5. Kinerja kebijakan secara aktualisasi dengan hendak dapat di kirim kepada klien artinya kinerja kebijakan PP Nomor 100 tahun 2000 harus diaktualisasikan pada Badan Keaparaturan Daerah Kabupaten Puncak.
6. Umpan balik dari kebijakan PP Nomor 100 tahun 2000 atau kinerja ke lingkungan yang mana proses pengiriman kembali ke proses konversi kembali melalui permintaan sumber daya, sehingga selanjutnya dapat dievaluasi guna dilakukan perbaikan (studi kasus Badan Keaparaturan Daerah Kabupaten Puncak).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari analisis data dan temuan lapangan menunjukkan bahwa implementasi kebijakan penempatan ASN pada jabatan struktural BKPSDM Kab. Puncak belum berjalan efektif. Dari lima indikator implementasi kebijakan, penulis fokus pada dua variabel yaitu sumber daya manusia dan lingkungan ekonomi, sosial, serta politik yang belum mendukung. Penempatan ASN di Kabupaten Puncak kurang efektif karena faktor latar belakang pendidikan dan keahlian tidak sesuai dengan jabatan yang diemban. Selain itu, rendahnya tingkat ekonomi dan pendidikan, serta gangguan keamanan, menghambat pemahaman masyarakat terhadap implementasi kebijakan PERBUP NO.29 Tahun 2021 PP NO. 100 Tahun 2002. Masyarakat berpersepsi bahwa penempatan jabatan struktural lebih dipengaruhi oleh kedekatan keluarga dan politik, mengarah pada nepotisme.

REFERENSI

- Alou, A. C., Langkai, J. E., & Tumbel, G. (2022). Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung. *Civilia: Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(1), 1–15.
- Andhika, L. R. (2019). Model sistem dinamis: Simulasi formulasi kebijakan publik [Dynamic system model: Simulation method in formulation public policy]. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 10(1), 73–86.
- Ansorullah, A. (2020). Implementasi Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2015 tentang Penataan dan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima di Pasar Ceplak Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. *Epistemik: Indonesian Journal of Social and Political Science*, 1(1), 70–84.
- Budiarto, R., Putero, S. H., Suyatna, H., Astuti, P., Saptoadi, H., Ridwan, M. M., & Susilo, B. (2018). *Pengembangan UMKM antara konseptual dan pengalaman praktis*. Ugm Press.
- Chairil, M. (2017). *Pengaruh Partisipasi Penganggaran pada Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating pada Bank Rakyat Indonesia di Jogjakarta*.

- Hendri, H., & Isnaini, I. (2014). Evaluasi Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) Pada Bidang Pendidikan Di Kelurahan Tegal Sari Mandala II Kecamatan Medan Denai. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 4(2), 215–231.
- Ni Putu, N., Moch, N., I Komang Trisna Eka, P., & Cok Istri Mas, K. (2022). Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Kuta Selatan Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 35(2), 112–119.
- Nihali, H., Tahir, A., & Hamim, U. (2024). Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik di Kantor Camat Botumoito Kabupaten Boalemo. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(9).
- Nugroho, R. (2021). *Kebijakan Publik: Implementasi dan Pengendalian Kebijakan*. Elex Media Komputindo.
- Sasuwuk, C. H., Lengkong, F., & Palar, N. (2021). Implementasi Kebijakan Penyaluran Bantuan Langsung Tunai Dana Desa (Blt-Dd) Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Desa Sea Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(108).
- Suaib, H., Rakia, A. S. R. S., Purnomo, A., & Ohorella, H. M. (2022). *Pengantar Kebijakan Publik*. Humanities Genius.
- Sudrajat, T. (2022). *Hukum Birokrasi Pemerintah: Kewenangan dan Jabatan*. Sinar Grafika.
- Tjilen, A. P. (2019). *Konsep, Teori dan Teknik, Analisis Implementasi, Kebijakan Publik: Studi Implementasi Program Rencana Strategis Pembangunan Kampung*. Nusamedia.
- Wardhono, H. (2023). Implementasi Kebijakan Pembelanjaan Dana Bos Melalui Aplikasi Siplah Dalam Perspektif Smart Governance. *Soetomo Magister Ilmu Administrasi*, 1(1), 1–26.
- Yolanda, P. (2023). *Kemampuan Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Menegakkan Disiplin Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandar Lampung*.