

KAJIAN PENGISIAN DAN PENGEMBANGAN JABATAN FUNGSIONAL LINGKUP PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Malesa

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tenggara

Email: malesamalesa68@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Anjab, ABK, Pengangkatan, Perpindahan, Prestasi Kerja, Pengembangan Jafung

Studi ini bertujuan untuk mengkaji tentang pengisian dan pengembangan serta faktor penyebab menurunnya minat mengikuti jabatan fungsional pegawai ASN Lingkup Pemprov. Sultra dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Studi ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dan kuantitatif terhadap 24 orang pegawai BKD dan pejabat fungsional Pemprov serta 60 orang pegawai BKPSDM dan pejabat fungsional Pemkot/Pemkab di Sulawesi Tenggara. Hasil studi menunjukkan bahwa: 1) Tingkat capaian sesuai kriteria Anjab (instrumen uraian tugas dan persyaratan jafung) pegawai ASN Pemprov telah dilaksanakan dengan prosedur disbanding Pemkot maupun Pemkab. Analisis ini penting karena menjadi dasar dan acuan penyusunan formasi setiap jabatan; 2). Analisis beban kerja (membandingkan bobot/beban kerja dengan norma waktu dan volume kerja). Pemrov masih sangat tinggi dibanding dengan Pemkot maupun Pemkab; 3) Pengangkatan pertama ke dalam jafung Pemprov sudah dilaksanakan sesuai prosedur baik penilaian PAK, SK pangkat/golongan terakhir, STTLP/sertifikat diklat fungsional, maupun DP3, dsb, dibandingkan dengan Pemkot maupun Pemkab; 4). Pengangkatan perpindahan dari jabatan lain Pemprov telah dilaksanakan dengan prosedur yang baik dibanding Pemkot maupun Pemkab; 5) Pengangkatan melalui inpassing/ penyesuaian ke dalam jabatan fungsional telah dilaksanakan dengan prosedur baik Pemprov maupun Pemkot dan Pemkab. Penyesuaian perlu uji kompetensi jika tidak maka proses itu tidak akan bisa disesuaikan/inpassing; 6). Penilaian prestasi kerja dalam jafung, pegawai ASN Pemprov telah dilaksanakan sesuai ketentuan disbanding Pemkot dan Pemkab; 7) Peningkatan kompetensi telah dilaksanakan secara berimbang baik Pemprov maupun Pemkot dan Pemkab karena disadari menjadi kebutuhan penting organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku juga meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja, serta menggerakkan pegawai; 8). Menurunnya minat pegawai mengikuti jf disebabkan oleh faktor tidak memiliki *power*, tugas dan wewenang yang sempit; kualifikasi pendidikan belum terpenuhi; kurangnya sosialisasi; belum adanya standar insentif yang jelas; serta proses kenaikan golongan yang cukup lama.

ABSTRACT

Keywords :

Job Analysis, Workload Analysis, Appointment, Transfer, Job Performance, Functional Position Development

This study aims to examine filling and development as well as factors causing a decline in interest in joining functional positions within the scope of the Southeast Sulawesi Provincial Government in supporting the successful implementation of bureaucratic reform. This study is a type of qualitative and quantitative descriptive research on 24 employees of the Regional Civil Service Agency and functional officials of the Provincial Government and 60 employees of BKPSDM

and functional officials of the City/Regency Government in Southeast Sulawesi. The results of the study show that: 1) The level of achievement according to the criteria for job analysis (task description instrument and job requirements) for Pemprov employees has been carried out with procedures compared to the Municipal Government and the Regency Government. This analysis is important because it forms the basis and reference for the formation of each position; 2). Workload analysis (comparing weight/workload with time norms and work volume). The Provincial Government is still very high compared to the Municipal Government and the Regency Government; 3) The first appointment to the Provincial Government branch has been carried out in accordance with the procedure, both in assessing the determination of credit scores, final rank/class decisions, STTPLP/functional training and education certificates, as well as DP3, etc., compared to the City Government and Regency Government; 4). The appointment of transfers from other positions of the Provincial Government has been carried out in a better procedure compared to the City Government and the Regency Government; 5) Appointments through inpassing/adjustments to functional positions have been carried out with procedures for both the Provincial Government and the City and Regency Governments. Adjustments need a competency test if not then the process will not be adjusted/inpassing; 6). Evaluation of work performance in the provincial government employees is carried out in accordance with the provisions compared to the City Government and Regency Government; 7) Competence improvement has been carried out in a balanced manner by both the Provincial Government and the City Government and Regency Government because it is realized that it is an important need for organizations to increase knowledge, skills and attitudes as well as increase job satisfaction and performance , as well as mobilizing employees; 8). The decline in employee interest in following jf is caused by factors of not having power, narrow duties and authority; educational qualifications have not been met; lack of socialization; the absence of clear incentive standards; and the process of increasing the class is quite long.

PENDAHULUAN

Pengisian jabatan PNS suatu organisasi dilaksanakan sesuai dengan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara unsur-unsur karier (Anonim, 2022). Hal ini dijelaskan dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut, serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, pengisian jabatan dilakukan secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, diklat, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, n.d.).

Jabatan fungsional dibentuk dan memiliki tugas, fungsi, peran dan tanggung jawab sesuai dengan kriteria tertentu dan pelaksanaannya bersifat mandiri (Anonim, 2015). PP Nomor 16 Tahun 1994 sebagaimana dirubah dengan PP Nomor 40 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional PNS disebutkan bahwa jabatan fungsional ditetapkan dengan kriteria mempunyai metodologi, teknik analisis, teknik dan prosedur kerja yang didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan dan/atau

pelatihan teknis tertentu dengan sertifikasi (Hasan Syukur Muhammad, 2016). Pelaksanaan pekerjaan bersifat mandiri dan sesuai nilai dasar, serta wajib mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada masyarakat. Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan, serta kegairahan dalam bekerja maka jabatan fungsional perlu dilaksanakan pembinaan dengan sebaik-baiknya dengan mengintegrasikan antara sistem prestasi kerja dan sistem karier yang diorientasikan pada sistem prestasi kerja. Artinya proses pembinaannya dimulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan dan pengangkatan dalam jabatan, promosi, diklat, serta mutasi harus didasarkan pada sistem prestasi kerja (*merit system*) (Tentang Jabatan Fungsional PNS, n.d.).

Jabatan fungsional belum dikelola dan berperan sesuai dengan orientasi dibentuknya. Beberapa Instansi Pemerintah Lingkup Pemprov (Tentang Jabatan Fungsional PNS, n.d.). Sultra masih menerapkan sistem manajemen dan organisasi perintah dan kendali yang terdesentralisasi, padahal sistem tersebut telah lama ditinggalkan. Masih terdapat dikotomi atasan bawahan, bahkan beberapa pejabat dalam instansi pemerintah masih memandang haram hukumnya jika bawahan lebih berpengetahuan dan berkontribusi terhadap kinerja organisasi dibanding atasan. Belum semua pejabat fungsional berperan dan menjadi *knowledge worker* yang bekerja menggunakan kompetensi, keilmuan dan pengetahuan sesuai dengan spesialisasinya. Berikut perbandingan data jabatan fungsional dengan jabatan lain di Lingkup Pemprov. Sultra Tahun 2020-2021, sebagai berikut :



(Sumber : Data Olahan, 2022)

Berdasarkan data tersebut, jumlah PNS Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2020-2021 sebesar 12,855 orang (tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing, n.d.). Jumlah tersebut terdapat 12,050 orang jabatan fungsional (93,74%), sisanya merupakan pejabat administrasi (administrator dan pengawas) berjumlah 759 orang (5,90 %) dan pejabat pimpinan tinggi (pratama, madya dan utama) berjumlah 46 orang (0,36 %). Jumlah tersebut dapat dikategorikan menjadi 3 (tiga) kelompok jabatan fungsional, yaitu: 1) bidang pendidikan (guru, pengawas sekolah, pamong belajar dan

penilik); 2) bidang kesehatan (dokter, tenaga perawatan, perawat, perawat gigi, bidan, sanitarian, apoteker, penyuluh kesehatan masyarakat, dsb); serta 3) bidang teknis (arsiparis, pustakawan, auditor, penyuluh pertanian, penyuluh perindustrian, widyaiswara, peneliti, pengawas ketenagakerjaan, analis kepegawaian, pengelola pengadaan barang/jasa, polisi pamong praja, dsb).

Jabatan fungsional bidang pendidikan dan kesehatan merupakan jabatan fungsional yang sudah settled, artinya dari sisi pengembangan kariernya sudah tertata dengan baik namun berbeda halnya dengan jabatan fungsional bidang teknis. Jabatan fungsional merupakan jabatan teknis yang tidak terdapat dalam struktur hierarki organisasi, tetapi sesuai dengan fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tupoksi suatu organisasi pemerintahan, untuk itu perlu menjadi perhatian terkait penataan, pengelolaan dan pembinaan agar pegawai yang telah menduduki jabatan fungsional dapat lebih meningkatkan kompetensi dan kinerjanya, serta memupuk kegairahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Subijanto, n.d.).

Fenomena yang terjadi, dari jumlah 12,050 orang jabatan fungsional (93,74%), ternyata belum selaras dengan kebutuhan pengembangan jabatan fungsional itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi jabatan fungsional tersebut belum terdistribusi secara merata dan bervariasi sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas setiap instansi pemerintah (tentang Pedoman



Umum Penyusunan Kebutuhan PNS, n.d.).

(Sumber : Data Olahan, 2022)

Data tersebut menunjukkan bahwa komposisi dan distribusi jabatan fungsional sebagai besar terdapat pada dinas pendidikan sebesar 6.655 (75,16%), dinas kesehatan sebesar 1.668 (18,84%) dan badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana sebesar 532 pegawai (6,01%). Sedangkan OPD lainnya keberadaan jabatan fungsional masih sangat kurang dan bahkan ada yang belum memiliki jabatan fungsional sama sekali (Permadi, 2019).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan situasi sosial populasi atau “*social situation*” (Sugiyono, 2012) terdiri dari 24 orang dari BKD dan Instansi Jabatan Fungsional Lingkup Pemprov. Sultra, serta 60 orang pejabat fungsional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kabupaten/Kota di Sultra dengan populasi yang mempunyai karakteristik unik. Oleh karena itu, peneliti mengambil seluruh populasi sebagai target penelitian (*total sampling*) sehingga presisinya cukup untuk menjamin

tingkat kebenaran hasil penelitian, selain itu, peneliti juga menerapkan “*snowball sampling technique*” (Sugiyono, 2015) atau *continuo sad just ment of focus in gof the sample* sejalan dengan makin terarahnya focus penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Jabatan

Ada dua faktor penting perlu dianalisis dalam anjab, yaitu uraian tugas dan persyaratan. Tingkat capaian sesuai ketentuan/kriteria terkait dengan uraian tugas dalam analisis jabatan Pemerintah Provinsi mencapai 83,33% dari 20 orang responden dan Pemerintah Kabupaten/Kota 41,7% dari 25 orang responden. Masih terdapat 4 orang responden atau 16,67% belum mencapai ketentuan/kriteria di Pemerintah Provinsi dan 35 orang responden atau 58,7% Pemerintah Kabupaten/Kota. Sedangkan persyaratan dalam analisis jabatan Pemerintah Provinsi mencapai 75% dari 18 orang responden dan Pemerintah Kabupaten/Kota 35% dari 21 orang responden (tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan PNS, n.d.). Masih terdapat 6 orang responden atau 25% belum mencapai ketentuan/kriteria di Pemerintah Provinsi dan 39 orang responden atau 65% Pemerintah Kabupaten/Kota. Hal tersebut telah sesuai dengan ketentuan Kepmen PAN Nomor 75 Tahun 2004 tentang Penghitungan Kebutuhan Formasi berdasarkan Analisis Beban Kerja dan Permen PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan. Data-data tersebut juga terkonfirmasi sesuai hasil wawancara dengan kepala BKPSDM pemerintah Kab/Kota di Sultra (tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing, n.d.).

2. Analisis Beban Kerja

Perka BKN RI Nomor 19 tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan PNS, menetapkan jam kerja efektif terdiri dari jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja, seperti melepas lelah, istirahat makan, dsb. Tingkat capaian sesuai ketentuan/kriteria analisis beban kerja Pemerintah Provinsi mencapai 79,17% dari 19 responden dan 53,3% dari 32 responden Pemerintah Kabupaten/Kota. Masih terdapat 5 orang atau 20,83% belum mencapai ketentuan/kriteria di Pemerintah Provinsi dan 28 orang responden atau 46,7% Pemerintah Kabupaten/Kota. Analisis beban kerja juga dilakukan dengan membandingkan bobot/beban kerja dengan norma waktu dan volume kerja. Tingkat capaian sesuai ketentuan/kriteria analisis beban kerja Pemerintah Provinsi mencapai 62,5% dari 15 responden dan Pemerintah Kabupaten/Kota 65% dari 39 responden. Masih terdapat 9 orang responden atau 37,5% belum mencapai ketentuan/kriteria di Pemerintah Provinsi dan 21 orang responden atau 35% Pemerintah Kabupaten/Kota. Data tersebut sudah terkonfirmasi sesuai hasil wawancara dengan kepala BKPSDM Kab/Kota di Sultra.

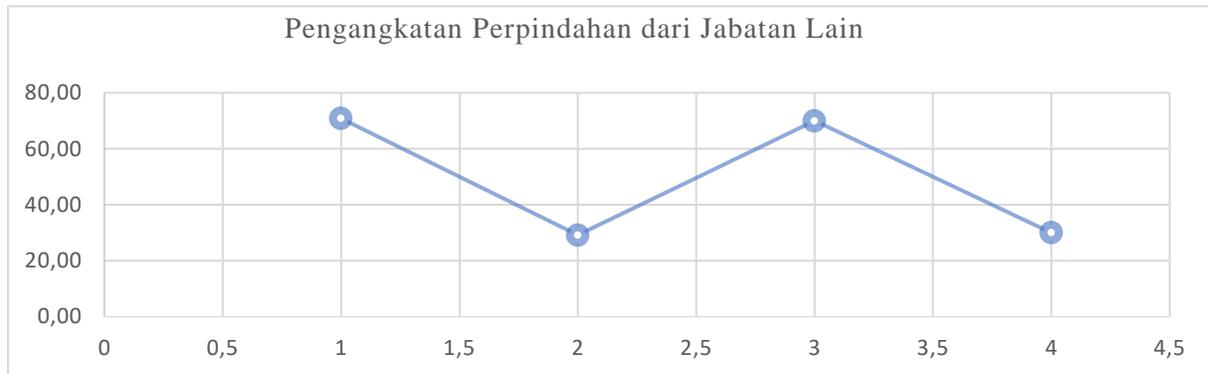
3. Pengangkatan Pertama

Sesuai syarat dan kualifikasi pengangkatan pertama kali dalam jabatan fungsional maka Tingkat capaian sesuai ketentuan/kriteria Pemerintah Provinsi mencapai 70,83% dari 17 orang responden dan Pemerintah Kabupaten/Kota 63,3% dari 38 orang responden. Masih terdapat 7 orang responden atau 29,17% belum mencapai ketentuan/kriteria di Pemerintah Provinsi dan 22 orang responden atau 36,7% Pemerintah Kabupaten/Kota. Data tersebut sudah terkonfirmasi sesuai hasil wawancara dengan sekretaris BKD Provinsi dan kepala BKPSDM Kab/Kota di Sultra.

4. Pengangkatan Perpindahan dari Jabatan Lain

Berdasarkan ketentuan dan syarat pengangkatan perpindahan dari jabatan lain dalam jabatan fungsional maka tingkat capaian sesuai ketentuan/kriteria Pemerintah Provinsi mencapai 70,83% dari 17 orang responden dan Pemerintah Kabupaten/Kota 70% dari 42 orang responden.

Masih terdapat 7 orang responden atau 29,17% belum mencapai ketentuan/kriteria di Pemerintah Provinsi dan 18 orang responden atau 30% Pemerintah Kabupaten/Kota, sebagaimana visualisasi data berikut ini:



(Sumber : Hasil Data Olahan, 2022)

Data tersebut sudah terkonfirmasi sesuai hasil wawancara dengan kepala BKD dan kepala BKPSDM Kab/Kota di Sultra. Pengangkatan dalam jabatan fungsional dari jabatan lain juga telah diatur baik dalam PP Nomor 16 Tahun 1999 sebagaimana diubah dengan PP Nomor 40 Tahun 2010 maupun Keputusan Kepala BKN Nomor 13 tahun 2003, serta petunjuk teknis pelaksanaan PP Nomor 9 tahun 2003.

5. Pengangkatan Melalui Inpassing/Penyesuaian

Berdasarkan ketentuan dan syarat pengangkatan melalui *inpassing*/penyesuaian dalam jabatan fungsional maka tingkat capaian Pemerintah Provinsi mencapai 79,17% dari 19 orang responden dan Pemerintah Kabupaten/Kota 60% dari 36 orang responden. Masih terdapat 5 orang responden atau 20,83% belum mencapai ketentuan/kriteria di Pemerintah Provinsi dan 24 orang responden atau 40% Pemerintah Kabupaten/Kota.



(Sumber : Hasil Data Olahan, 2022)

Kebijakan pemerintah mengenai pengisian jabatan fungsional dengan jalur inpassing/penyesuaian secara jelas telah diatur, dalam Permenpan RB Nomor 26 Tahun 2016 bahwa proses pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dalam jangka waktu tertentu. Jadi ketentuan yang harus diperhatikan PNS sebelum melakukan penyesuaian. Data tersebut sudah terkonfirmasi sesuai hasil wawancara dengan kepala BKD Provinsi dan kepala BKPSDM Kab/Kota di Sultra (Mulyono, 2020).

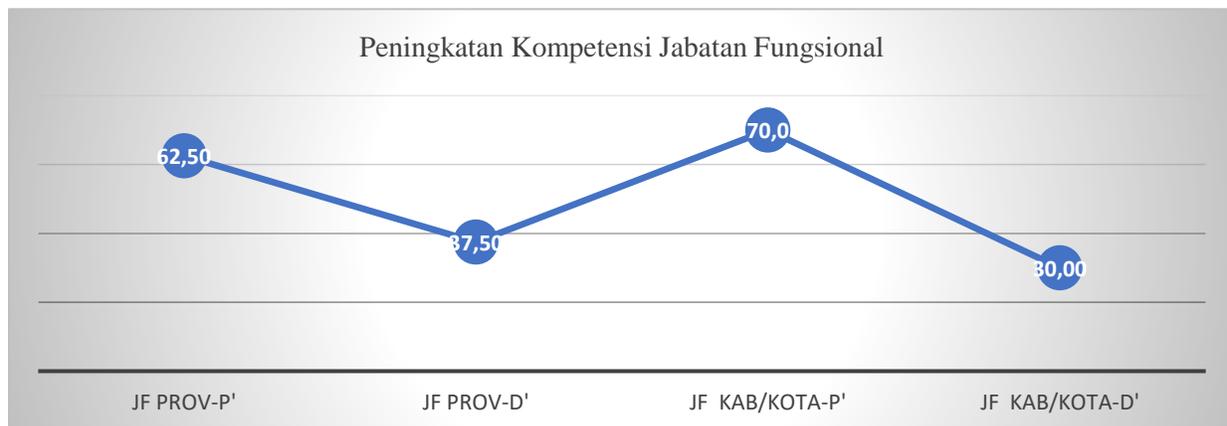
6. Penilaian Prestasi Kerja

Dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 terjadi perubahan mendasar terhadap penilaian kinerja PNS. Penilaian yang semula berorientasi pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) menjadi Penilaian Prestasi Kerja (PPK) PNS. Penilaian prestasi kerja dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) jabatan fungsional yakni rencana jumlah output yang tercapai dalam satu tahun, target kualitas untuk memprediksi mutu hasil kerja, target waktu untuk memperhitungkan waktu penyelesaian suatu pekerjaan, serta target biaya untuk memperhitungkan kebutuhan biaya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat capaian sesuai ketentuan/kriteria penilaian prestasi kerja dalam jabatan fungsional Pemerintah Provinsi mencapai 62,5% dari 15 orang responden dan Pemerintah Kabupaten/Kota 61,7% dari 37 orang responden. Masih terdapat 9 orang responden atau 37,5% belum mencapai ketentuan/kriteria di Pemerintah Provinsi dan 23 orang responden atau 38,3% Pemerintah Kabupaten/Kota. Data-data tersebut di atas sudah terkonfirmasi sesuai hasil wawancara dengan kepala BKD Provinsi dan kepala BKPSDM Kab/Kota di Sultra (Nidjam, 2019).

7. Peningkatan Kompetensi

Untuk meningkatkan sumber daya aparatur pada setiap unit kerja dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai, sementara pelatihan (*training*) merupakan usaha terencana dari organisasi/instansi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Tingkat capaian sesuai ketentuan/kriteria terkait dengan peningkatan kompetensi jabatan fungsional Pemerintah Provinsi mencapai 62,5% dari 15 orang responden dan Pemerintah Kabupaten/Kota 61,7% dari 37

orang responden. Masih terdapat 9 orang responden atau 37,5% belum mencapai ketentuan/kriteria di Pemerintah Provinsi dan 23 orang responden atau 38,3% Pemerintah Kabupaten/Kota, sebagaimana visualisasi data berikut ini (Subijanto, n.d.).

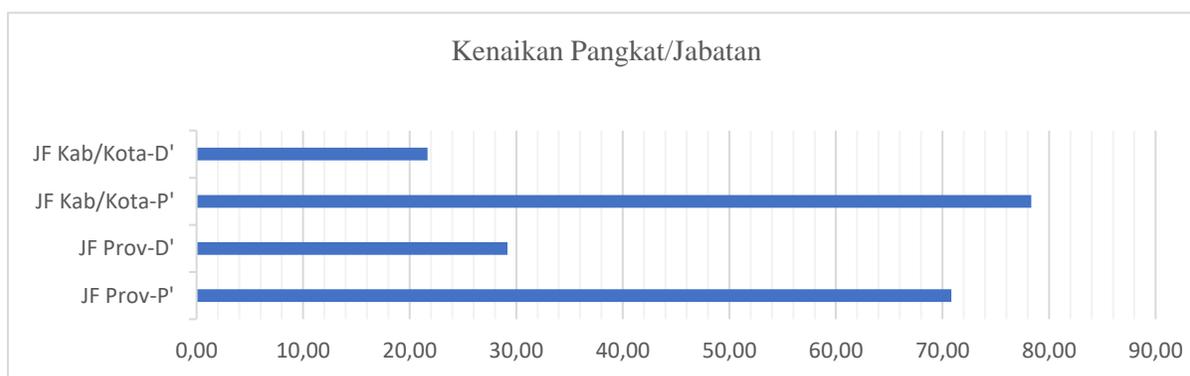


(Sumber : Hasil Data Olahan, 2022)

Data tersebut sudah terkonfirmasi sesuai hasil wawancara dengan kepala BKD Provinsi dan kepala BKPSDM Kab/Kota di Sultra.

8. Kenaikan Pangkat/Jabatan

Syarat kenaikan pangkat/jabatan adalah persyaratan administratif, seperti golongan terendah, selain itu, ada juga syarat kompetensi, prestasi kerja, peringkat jabatan, hukuman disiplin, kebutuhan organisasi (Arifianto, n.d.). Dalam prakteknya ada syarat khusus lain yang kadang tidak disebut secara tertulis dalam ketentuan umum, misalnya pendidikan formal. Sesuai kriteria kenaikan pangkat/jabatan dalam jabatan fungsional maka tingkat capaian Pemerintah Provinsi mencapai 70,83% dari 17 orang responden dan Pemerintah Kabupaten/Kota 78,3% dari 47 orang responden. Masih terdapat 7 orang responden atau 29,2% belum mencapai ketentuan/kriteria di Pemerintah Provinsi dan 13 orang responden atau 21,7% Pemerintah Kabupaten/Kota, sebagaimana visualisasi data berikut ini.

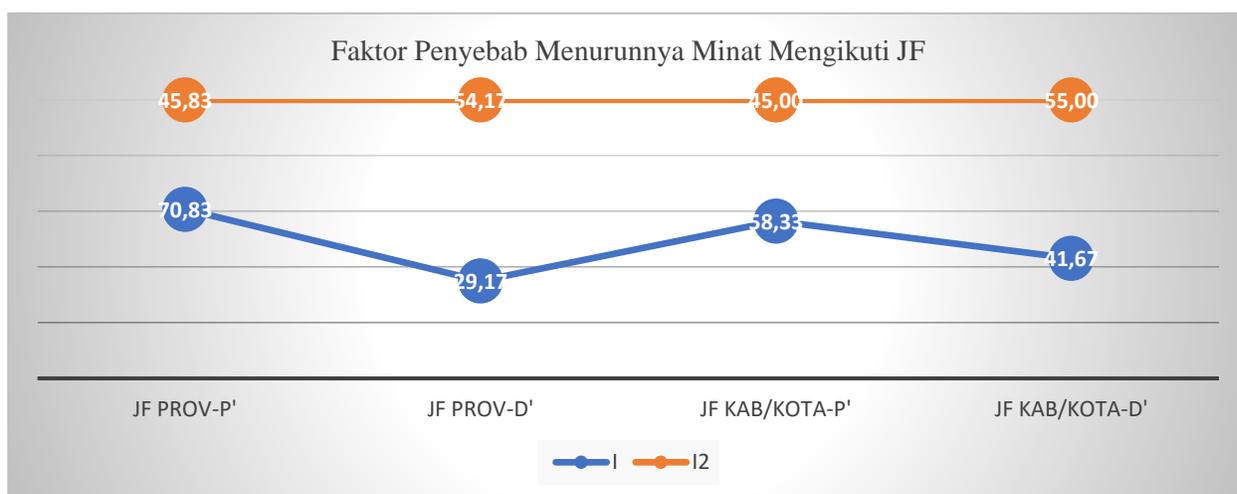


(Sumber : Hasil Data Olahan, 2022)

Data tersebut sudah terkonfirmasi sesuai hasil wawancara dengan kepala BKD Provinsi dan kepala BKPSDM Kab/Kota di Sultra.

9. Faktor Penyebab Menurunnya Minat Pegawai Mengikuti JF

Ada beberapa faktor penyebab menurunnya minat pegawai mengikuti jabatan fungsional, yaitu: 1). Pejabat fungsional tidak memiliki power dalam organisasi; 2). Struktur hierarki organisasi dalam organisasi kurang jelas; 3). Tugas dan wewenang dalam organisasi yang sempit; 4). Kualifikasi pendidikan belum terpenuhi; 5). Kurangnya sosialisasi mengenai jabatan fungsional; 6). Belum adanya standar insentif yang jelas; serta 7). Proses kenaikan golongan yang cukup lama. Tingkat capaian sesuai ketentuan/criteria yang berkaitan dengan faktor penyebab rendahnya minat PNS dalam mengikuti jabatan fungsional Pemerintah Provinsi mencapai 70,83% dari 17 orang responden dan Pemerintah Kabupaten/Kota 58,3% dari 35 orang responden. Masih terdapat 7 orang responden atau 29,17% belum mencapai ketentuan/kriteria di Pemerintah Provinsi dan 25 orang responden atau 41,7% Pemerintah Kabupaten/Kota sebagaimana visualisasi data berikut.



(Sumber : Data Olahan, 2022)

Data tersebut sudah terkonfirmasi sesuai hasil wawancara dengan kepala BKD Provinsi dan kepala BKPSDM Kab/Kota di Sultra (Adia, 2021).

KESIMPULAN

Pengisian jabatan fungsional Lingkup Pemprov., Kota dan Kabupaten di Sulawesi Tenggara mutlak diawali dengan melakukan Anjab, penentuan sejumlah tugas dan tanggungjawab kaitan dengan pekerjaan, persyaratan yang perlu dipenuhi, serta kapabilitas personal yang mempersyaratkan untuk mencapai kinerja maksimal. Demikian pula analisis beban kerja, penetapan jam kerja efektif (jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja, seperti melepas lelah, istirahat makan), sebagaimana amanah Peraturan Kepala BKN RI Nomor 19 Tahun 2011.

Pengembangan jabatan fungsional Lingkup Pemerintah Provinsi, Kabupaten dan Kota di Sultra mutlak dilakukan melalui mekanisme dan prosedur pengangkatan pertama, perpindahan dari jabatan lain, maupun pengangkatan melalui penyesuaian/ *inpassing* telah sesuai dengan ketentuan, berbeda halnya dengan Kabupaten/Kota di Sultra. Pengisian jabatan fungsional didasarkan pada angka kredit yang berasal dari pendidikan, pengalaman, pengembangan profesi, pengalaman jabatan fungsional minimal 2 tahun, Batas Usia Pensiun (BUP) untuk memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dalam jangka waktu tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adia, V. R. dkk. (2021). Bunga Rampai Menyibak Asa Widyaiswara. *Penerbit: Deepublish.*
- Anonim. (2015). *Buku Pedoman Jabatan Fungsional; Direktorat Jenderal Pengolahan dan Hasil Perikanan., Jakarta.*
- Anonim. (2022). Statistik Daerah Kota Kendari. *Penerbit: BPS Kota Kendari.*
- Arifianto, Y. D. (n.d.). *Dari Widyaiswara Untuk Bangsa. Kumpulan Jurnal, Proceeding, Esai Bidang Sumber Daya Air, Konstruksi, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Pemantapan Nilai-Nilai Kebangsaan.*
- Hasan Syukur Muhammad. (2016). *Citra Widyaiswara yang Jawara, Strategi Berkarir PNS di Jabatan Fungsional Widyaiswara, .*
- Mulyono. (2020). Berprestasi Melalui JFP-Jabatan Fungsional Pegawai. *Penerbit; Deepublish.*
- Nidjam, A. (2019). Widyaiswara Akselerator Reformasi Birokrasi. *Penerbit: Litbangpress Jakpus.*
- Permadi, D. S. (2019). Profil Jabatan Fungsional PNS. *Penerbit. BKN Jakarta.*
- Subijanto, M. E. Dr. (n.d.). *Jika Pegawai Negeri Sipil Memilih Jabatan Fungsional Peneliti.*
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta.
- Sugiyono, M. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. *Bandung: Alfabeta.*
- Tentang Jabatan Fungsional PNS. (n.d.). *PP Nomor 40 Tahun 2010 Tentang Perubahan Atas PP Nomor 16 Tahun 1994.*
- tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan PNS. (n.d.). *Peraturan Kepala BKN RI Nomor 19 Tahun 2011 .*
- tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing. (n.d.). *Permen PAN dan RB Nomor 26 Tahun 2016 .*
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (n.d.). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara .*