

Evaluating the Impact of LKPP Regulation No. 7 of 2021 on the Optimization of Functional Positions in Papua's Procurement Bureau

Muchammad Amin Rumasukun¹, Ferdinand Risamusu², Arius A. Kambu³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

*aswadxxix2@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the implementation of LKPP Regulation No. 7 of 2021 on the optimization of functional positions of procurement officers (JF PPBJ) in the Bureau of Procurement of Goods and Services, Regional Secretariat of Papua Province. The regulation was introduced to strengthen the professionalism of civil servants and improve the quality of procurement governance at the regional level. However, in practice, there remains a gap between regulatory mandates and their implementation in the field. The research employed a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through in-depth interviews, observation, and document review, and analyzed using NVivo 12 Plus software for thematic coding and data organization. Data validity was ensured through source and method triangulation. The findings indicate that functional officers perform only part of their mandated duties, particularly in supplier selection and technical assistance during the planning stage, while their roles in contract management and self-managed procurement remain limited. Nevertheless, the annual credit target as a performance indicator was consistently achieved, reflecting a selective and adaptive form of optimization. Supporting factors include adequate facilities, incentives, and inter-agency coordination, while inhibiting factors involve budget constraints, external interventions, and the limited readiness of local providers. This study concludes that the optimization of functional positions is not solely determined by formal compliance with regulatory tasks but also by the bureaucracy's ability to adapt to practical conditions in the field. The findings imply the need to strengthen coordination, enhance capacity building, and revise performance indicators so that functional officers can contribute more substantively to the effectiveness, efficiency, and transparency of public procurement.*

Keywords: *Functional positions; Public procurement; Policy implementation; Optimization; Papua*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Peraturan LKPP Nomor 7 Tahun 2021 dalam optimalisasi jabatan fungsional pengelola pengadaan barang/jasa (JF PPBJ) di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Setda Provinsi Papua. Lahirnya regulasi ini diharapkan dapat memperkuat profesionalisme aparatur dan meningkatkan kualitas tata kelola pengadaan di daerah. Namun, pada praktiknya, terdapat kesenjangan antara mandat regulasi dan pelaksanaan di lapangan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, serta studi dokumentasi, dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak NVivo 12 Plus untuk pengorganisasian serta pengkodean tematik. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jabatan fungsional hanya melaksanakan sebagian tugas normatif, khususnya pada aspek pemilihan penyedia dan pendampingan teknis dalam perencanaan, sedangkan peran dalam pengelolaan kontrak dan swakelola masih terbatas. Meskipun demikian, target angka kredit tetap terpenuhi, yang*

mengindikasikan adanya bentuk optimalisasi yang bersifat adaptif. Faktor pendukung meliputi fasilitas, insentif, dan koordinasi antarlembaga, sementara faktor penghambat mencakup keterbatasan anggaran, intervensi eksternal, dan lemahnya kesiapan penyedia. Penelitian ini menyimpulkan bahwa optimalisasi jabatan fungsional tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan formal terhadap regulasi, melainkan juga oleh kemampuan birokrasi untuk beradaptasi dengan kondisi praktis di lapangan. Implikasi penelitian ini menekankan perlunya penguatan koordinasi, peningkatan kapasitas aparatur, serta penyesuaian indikator kinerja agar jabatan fungsional dapat berkontribusi secara substantif terhadap efektivitas, efisiensi, dan transparansi pengadaan barang/jasa.

Kata Kunci: *Jabatan fungsional; Pengadaan barang/jasa; Implementasi kebijakan; Optimalisasi; Papua*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam birokrasi publik. SDM tidak hanya berfungsi sebagai penggerak yang mengoperasikan sumber daya lainnya, tetapi juga merupakan aset strategis karena memiliki pengetahuan, keterampilan, serta motivasi yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Rumasukun et al., 2019). Dalam konteks pemerintahan, salah satu bidang yang sangat bergantung pada kapasitas SDM adalah pengadaan barang dan jasa (PBJ). PBJ merupakan instrumen penting dalam mewujudkan realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) maupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), serta menjadi motor penggerak pembangunan, perekonomian, dan pelayanan publik (Perpres No. 17 Tahun 2019).

Untuk meningkatkan profesionalisme aparatur, Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) menerbitkan Peraturan LKPP Nomor 7 Tahun 2021 tentang Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa. Regulasi ini menegaskan bahwa Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ) memiliki empat tugas utama, yaitu: (1) perencanaan, (2) pemilihan penyedia, (3) pengelolaan kontrak, dan (4) swakelola. Idealnya, keempat tugas tersebut dijalankan secara konsisten oleh pejabat fungsional. Namun, berdasarkan pengamatan awal, implementasi di Biro PBJ Setda Provinsi Papua masih terbatas, di mana sebagian tugas belum dilaksanakan secara optimal.

Kondisi ini berdampak pada dua hal utama. Pertama, keterbatasan pelaksanaan tugas fungsional berimplikasi pada kesulitan pejabat dalam memenuhi angka kredit yang menjadi dasar penilaian kinerja dan pengembangan karier. Kedua, terdapat potensi inefisiensi dalam proses pengadaan akibat kurangnya pemanfaatan kompetensi penuh dari pejabat fungsional. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis dampak implementasi Peraturan LKPP No. 7/2021 terhadap optimalisasi jabatan fungsional di Biro PBJ Setda Provinsi Papua, sekaligus mengidentifikasi faktor pendukung maupun penghambat dalam pelaksanaannya.

2. Kajian Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang ilmu yang mengatur hubungan antara organisasi dan tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Rumasukun et al., 2019; Rumawas, 2018). Fungsi manajemen SDM

mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (POAC), serta fungsi operasional seperti rekrutmen, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan pegawai. Dalam sektor publik, pengelolaan SDM memiliki peran strategis untuk memastikan aparatur memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan regulasi dan kebijakan.

Analisis Kebijakan Publik

Analisis kebijakan merupakan proses sistematis untuk menelaah suatu isu kebijakan guna memberikan rekomendasi yang berbasis bukti kepada pengambil keputusan. Menurut Dunn (2018), analisis kebijakan adalah kegiatan intelektual sekaligus praktis untuk menghasilkan dan menilai informasi terkait proses kebijakan. Wahab (2016) menekankan bahwa analisis kebijakan bersifat kritis dan menggunakan berbagai pendekatan untuk membantu merumuskan solusi. Terdapat tiga pendekatan utama: (1) prospektif, dilakukan sebelum kebijakan diimplementasikan; (2) retrospektif, setelah kebijakan dijalankan; dan (3) integratif, yang menggabungkan keduanya.

Analisis Data dengan NVivo

Penelitian kualitatif sering menghadapi tantangan dalam pengumpulan dan pengolahan data yang kompleks. NVivo, perangkat lunak analisis data kualitatif, membantu peneliti mengelola data non-numerik seperti teks, wawancara, dan dokumen secara lebih sistematis (Priyatni et al., 2020). Dengan NVivo, peneliti dapat melakukan pengkodean (coding), eksplorasi data, serta visualisasi temuan dalam bentuk grafik, peta konsep, atau diagram perbandingan, sehingga meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Optimalisasi Jabatan Fungsional

Konsep optimalisasi mengacu pada upaya menjadikan suatu proses lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Shobirin, 2016). Dalam konteks birokrasi, jabatan fungsional merupakan jabatan yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi memiliki peran strategis dalam pelaksanaan tugas teknis pemerintah (Peraturan Menteri PANRB No. 1 Tahun 2023). Aparatur yang menduduki jabatan ini dituntut memiliki kompetensi profesional dan kemandirian dalam pelaksanaan tugas (Andriani, 2016; Robbi, 2017).

Yuniar dalam Susilo, Yuliharsi, dan Zuripal (2022) menyebutkan bahwa optimalisasi dipengaruhi oleh tiga indikator utama, yaitu: (1) tujuan yang ingin dicapai, baik maksimal (hasil/pendapatan) maupun minimal (efisiensi biaya dan waktu); (2) alternatif keputusan yang diambil dalam mencapai tujuan; dan (3) sumber daya yang terbatas, yang menjadi faktor pengorbanan dalam mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian, optimalisasi jabatan fungsional pengadaan barang/jasa bergantung pada kombinasi regulasi, kompetensi aparatur, serta dukungan sumber daya organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman fenomena sosial yang kompleks, yakni implementasi Peraturan LKPP Nomor 7 Tahun 2021 dalam optimalisasi jabatan fungsional di Biro Pengadaan Barang dan Jasa (BPBJ) Sekretariat Daerah Provinsi Papua. Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mendalam mengenai kondisi aktual di lapangan berdasarkan pengalaman dan persepsi para pejabat fungsional serta pihak terkait, sehingga temuan penelitian dapat mencerminkan realitas empiris secara komprehensif (Creswell & Poth, 2018).

Penelitian dilaksanakan di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Setda Provinsi Papua dengan melibatkan pejabat fungsional pengelola pengadaan barang/jasa (JF PPBJ) sebagai subjek utama, serta sejumlah pemangku kepentingan yang memiliki keterlibatan langsung dalam proses perencanaan, pemilihan penyedia, pengelolaan kontrak, dan mekanisme swakelola. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan penelaahan dokumen-dokumen resmi yang berkaitan dengan regulasi, laporan kinerja, maupun instrumen administrasi pengadaan barang dan jasa.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak NVivo 12 Plus yang memungkinkan pengelolaan data kualitatif secara sistematis. Proses analisis mencakup kegiatan reduksi data, pengkodean berdasarkan kategori tematik, penyajian data dalam bentuk bagan dan visualisasi konseptual, serta penarikan kesimpulan dengan mengaitkan temuan empiris dan teori yang relevan. Untuk menjamin validitas, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan metode dengan cara membandingkan informasi dari berbagai informan serta mengonfirmasi hasil wawancara melalui dokumen resmi. Dengan demikian, keandalan data dapat terjaga dan interpretasi yang dihasilkan memiliki landasan empiris yang kuat (Miles, Huberman, & Saldaña, 2019).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Peraturan LKPP Nomor 7 Tahun 2021 di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Setda Provinsi Papua belum sepenuhnya berjalan sesuai mandat regulasi. Secara normatif, jabatan fungsional pengelola pengadaan barang dan jasa (JF PPBJ) memiliki empat ruang lingkup utama, yaitu perencanaan, pemilihan penyedia, pengelolaan kontrak, dan pengelolaan swakelola. Namun, dalam praktiknya hanya sebagian dari tugas tersebut yang dijalankan secara konsisten. Keterbatasan ini terutama disebabkan oleh kewenangan pimpinan dalam pembentukan tim teknis dan penugasan peran tertentu, sehingga tidak semua pejabat fungsional dapat dilibatkan pada setiap tahapan.

Meskipun demikian, dari perspektif kinerja, para pejabat fungsional tetap mampu memenuhi target angka kredit tahunan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelaksanaan tugas belum komprehensif, kontribusi yang diberikan dalam aspek tertentu tetap signifikan terhadap pencapaian indikator kinerja. Beberapa pejabat bahkan menekankan bahwa pemenuhan angka kredit tidak sepenuhnya bergantung pada jumlah tugas yang dikerjakan, melainkan pada kualitas dan bobot pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara cakupan normatif jabatan fungsional dan praktik implementasi di lapangan, namun sekaligus memperlihatkan adanya bentuk optimalisasi yang bersifat selektif dan adaptif.

Dalam tahapan perencanaan, keterlibatan pejabat fungsional umumnya terbatas pada kegiatan pendampingan teknis, seperti pelaksanaan *coaching clinic* yang membantu perangkat daerah dalam menginput data pada Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan (SIRUP). Kegiatan ini dipandang penting mengingat masih banyak terjadi kesalahan dalam pengisian SIRUP di berbagai SKPD, sehingga peran fungsional menjadi krusial dalam meminimalisasi kekeliruan administratif. Pada tahap pemilihan penyedia, peran pejabat fungsional lebih jelas terlihat melalui keberadaan kelompok kerja pemilihan

(Pokja Pemilihan), yang memiliki otoritas dalam menentukan penyedia barang/jasa sesuai ketentuan regulasi.

Sementara itu, dalam pengelolaan kontrak, keterlibatan pejabat fungsional masih bergantung pada kebutuhan dan kapasitas masing-masing SKPD. Beberapa SKPD yang belum memiliki pejabat pembuat komitmen (PPK) dengan sertifikasi memadai sering kali meminta bantuan pejabat fungsional untuk memberikan pendampingan atau bahkan mengambil alih sebagian tugas teknis. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan jabatan fungsional menjadi solusi terhadap keterbatasan sumber daya manusia di tingkat perangkat daerah, meskipun kewenangan formal tetap berada pada pimpinan SKPD.

Hasil analisis dengan NVivo memperlihatkan bahwa isu pemenuhan angka kredit mendominasi pembahasan dalam wawancara, yang menunjukkan bahwa indikator kinerja ini menjadi perhatian utama bagi pejabat fungsional. Selain itu, visualisasi data juga memperlihatkan adanya persepsi umum bahwa meskipun sebagian tugas tidak dilaksanakan, proses pengelolaan pengadaan secara keseluruhan dapat tetap berjalan optimal asalkan koordinasi antarpihak terjalin dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan implementasi regulasi tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap semua butir tugas normatif, tetapi juga oleh fleksibilitas dan kapasitas adaptasi pejabat fungsional dalam merespons kebutuhan praktis di lapangan.

4.2 Pembahasan

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa implementasi Peraturan LKPP Nomor 7 Tahun 2021 di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Setda Provinsi Papua belum sepenuhnya sesuai dengan mandat regulasi. Jabatan fungsional pengelola pengadaan barang/jasa (JF PPBJ) yang secara normatif memiliki empat tugas utama ternyata hanya melaksanakan sebagian tugas, terutama pada aspek pemilihan penyedia dan sebagian pendampingan dalam perencanaan serta pengelolaan kontrak. Meskipun demikian, pencapaian angka kredit tetap terpenuhi, yang menandakan adanya bentuk optimalisasi yang bersifat adaptif. Kondisi ini memperlihatkan adanya perbedaan antara norma kebijakan dan praktik birokrasi di lapangan, suatu fenomena yang kerap terjadi dalam implementasi kebijakan publik (Wahab, 2016; Dunn, 2018).

Perbedaan antara norma dan praktik tersebut dapat dijelaskan melalui teori manajemen sumber daya manusia. Rumasukun et al. (2019) dan Rumawas (2018) menekankan pentingnya fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam memastikan keterlibatan SDM berjalan sesuai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pembatasan peran pejabat fungsional oleh pimpinan SKPD menunjukkan lemahnya fungsi pengorganisasian dan koordinasi. Padahal, optimalisasi peran jabatan fungsional seharusnya memungkinkan kontribusi yang lebih luas pada setiap tahapan pengadaan barang/jasa.

Hasil penelitian juga menegaskan bahwa keberhasilan implementasi regulasi tidak semata-mata ditentukan oleh kepatuhan penuh terhadap semua butir tugas normatif, melainkan pada kemampuan birokrasi untuk menyesuaikan diri dengan keterbatasan sumber daya yang ada. Hal ini sejalan dengan konsep optimalisasi menurut Shobirin (2016) dan Yuniar dalam Susilo et al. (2022), yang menekankan bahwa optimalisasi tidak selalu berarti menjalankan seluruh prosedur secara lengkap, melainkan bagaimana organisasi dapat mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya yang terbatas secara efektif. Dalam kasus ini, meskipun hanya sebagian tugas yang dilaksanakan, pejabat

fungsional tetap dapat memenuhi target angka kredit dan berkontribusi pada realisasi anggaran daerah.

Keterlibatan pejabat fungsional dalam kegiatan *coaching clinic* untuk mengatasi kesalahan penginputan data pada SIRUP juga memperlihatkan pentingnya transfer pengetahuan dan pendampingan teknis. Aktivitas ini mencerminkan fungsi pengembangan dalam manajemen SDM, yakni mengubah potensi tenaga kerja menjadi lebih produktif dan terampil (Rumawas, 2018). Dengan demikian, keterbatasan formal dalam pelaksanaan tugas dapat dikompensasi dengan kontribusi substantif pada aspek yang paling dibutuhkan.

Di sisi lain, pembahasan mengenai angka kredit menunjukkan bahwa indikator kinerja yang digunakan pemerintah dapat berimplikasi pada orientasi pejabat fungsional. Fokus utama mereka bukan lagi pada keterlibatan menyeluruh dalam seluruh tugas, tetapi pada pencapaian target kredit yang dapat mendukung kenaikan pangkat dan karier. Hal ini berpotensi menimbulkan bias dalam implementasi, di mana pelaksanaan tugas cenderung diarahkan pada aktivitas yang paling cepat menghasilkan kredit. Temuan ini sejalan dengan literatur mengenai manajemen kinerja di sektor publik yang menyoro *goal displacement*, yaitu pergeseran fokus dari tujuan substantif organisasi ke tujuan administratif yang lebih mudah diukur (Behn, 2014).

Selain itu, hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa koordinasi antarpihak, baik di dalam BPBJ maupun dengan SKPD lain, merupakan faktor kunci dalam mengoptimalkan peran pejabat fungsional. Koordinasi yang baik memungkinkan keterlibatan fungsional secara fleksibel sesuai kebutuhan, sementara lemahnya koordinasi berpotensi menimbulkan tumpang tindih peran dan inefisiensi. Faktor ini memperkuat pandangan bahwa kebijakan publik tidak dapat dipahami hanya dari sisi regulasi, tetapi juga dari dinamika hubungan antaraktor birokrasi yang terlibat (Hill & Hupe, 2014).

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa optimalisasi jabatan fungsional dalam pengadaan barang/jasa di Papua dipengaruhi oleh kombinasi regulasi, praktik manajemen SDM, indikator kinerja, serta faktor koordinasi antarlembaga. Hal ini memperlihatkan bahwa implementasi Peraturan LKPP Nomor 7 Tahun 2021 perlu dilihat bukan hanya sebagai kepatuhan formal terhadap aturan, tetapi juga sebagai proses adaptasi birokrasi dalam menghadapi keterbatasan sumber daya dan kompleksitas praktik pengadaan.

5. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi Peraturan LKPP Nomor 7 Tahun 2021 di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Setda Provinsi Papua belum sepenuhnya berjalan sesuai mandat regulasi. Jabatan fungsional pengelola pengadaan barang/jasa hanya melaksanakan sebagian dari empat tugas normatif yang ditetapkan, terutama pada aspek pemilihan penyedia serta pendampingan teknis dalam perencanaan dan pengelolaan kontrak. Meskipun demikian, pejabat fungsional tetap mampu memenuhi target angka kredit tahunan yang menjadi indikator kinerja, sehingga optimalisasi jabatan fungsional dalam konteks ini bersifat selektif dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi.

Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma regulatif dan praktik birokrasi. Optimalisasi jabatan fungsional tidak semata ditentukan oleh kepatuhan penuh terhadap seluruh butir tugas, tetapi lebih pada kemampuan aparatur untuk beradaptasi dengan keterbatasan sumber daya, kewenangan pimpinan, serta dinamika koordinasi

antarlembaga. Dengan demikian, keberhasilan implementasi kebijakan pengadaan barang/jasa dipengaruhi oleh kombinasi faktor struktural, manajerial, dan kultural yang melekat dalam birokrasi daerah.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diajukan. Pertama, perlunya peningkatan keterlibatan jabatan fungsional dalam seluruh tahapan pengadaan, mulai dari perencanaan hingga pengelolaan kontrak, melalui penguatan koordinasi lintas SKPD dan dukungan penuh dari pimpinan. Kedua, alokasi anggaran pengadaan harus dirancang secara memadai, tidak hanya untuk pelaksanaan teknis, tetapi juga untuk mendukung pelatihan, sosialisasi, dan pengembangan kapasitas aparatur, khususnya pejabat fungsional. Ketiga, indikator kinerja jabatan fungsional perlu ditinjau kembali agar tidak hanya menekankan pada pemenuhan angka kredit, tetapi juga mencerminkan kontribusi substantif terhadap efektivitas, efisiensi, dan transparansi pengadaan barang/jasa.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perhatian lebih besar terhadap kesejahteraan, insentif, serta pengembangan kompetensi pejabat fungsional agar mereka mampu menjalankan perannya secara optimal. Sementara itu, implikasi teoretisnya memperkaya kajian tentang implementasi kebijakan publik di sektor pengadaan, khususnya pada konteks daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lingkup kajian dengan membandingkan implementasi regulasi di beberapa daerah berbeda, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor keberhasilan maupun tantangan dalam optimalisasi jabatan fungsional pengadaan barang/jasa.

Daftar Pustaka

Daftar pustaka diurutkan berdasarkan abjad. Segala sesuatu yang dirujuk dalam artikel harus ditulis daftar pustaka dan sebaliknya semua yang ditulis dalam daftar pustaka harus dirujuk dalam artikel. Daftar pustaka berasal dari jurnal (sebaiknya jurnal internasional) maksimal terbitan 10 tahun terakhir daripada buku atau prosiding. Penulis harus menyajikan daftar pustaka yang valid sesuai dengan sumber aslinya dan menuliskan DOI (*digital object identifier*) khusus untuk sumber berupa jurnal. Penulisan kutipan harus menggunakan Mendeley dengan format 7th APA (*American Psychological Association*).

Andriani, L. (2016). Analisis Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Jabatan Fungsional Tertentu dalam Meningkatkan Profesionalisme Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Bungo. Universitas Terbuka.

Behn, R. D. (2014). *The performance stat potential: A leadership strategy for producing results*. Brookings Institution Press.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Dunn, W. N. (2018). *Analisis kebijakan publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Hill, M., & Hupe, P. (2014). *Implementing public policy: An introduction to the study of operational governance* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2019 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk Percepatan Pembangunan Kesejahteraan di Provinsi Papua dan Papua Barat.
- Peraturan LKPP Nomor 7 Tahun 2021 tentang Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional.
- Priyatni, E. T., dkk. (2020). *NVivo untuk penelitian kualitatif*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Robbi, M. F. (2017). *Pengisian Jabatan Fungsional di Inspektorat Kota Bandar Lampung* (Skripsi). Fakultas Hukum Universitas Lampung.
- Rumasukun, D., Lie, D., dkk. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera Qualifiedpublisher.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Shobirin, M. (2016). *Optimalisasi sarana dan prasarana pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Susilo, H., Yuliharsi, & Zuripal. (2022). Analisis Optimalisasi Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 21-30.
- Wahab, S. A. (2016). *Analisis kebijakan: Dari formulasi ke penyusunan model-model implementasi kebijakan publik*. Jakarta: Bumi Aksara.