

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan:

1. Penempatan bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR di Unit Kerja Biro Umum dapat dilihat pada poin-poin berikut :
 - 1) tidak dilakukan sesuai tugas pokoknya karena adanya penyetaraan yang harus dilaksanakan oleh Kementerian PUPR;
 - 2) promosi Jabatan Fungsional Bidang PUPR Unit Kerja Biro Umum, Pengisian Jabatan pada Unit Kerja Biro Umum belum sesuai dengan *job description-nya* dikarenakan pejabat yang bersangkutan ketika diangkat sebagai Jafung Bidang PUPR melalui penyetaraan belum mengikuti diklat dengan kriteria Metodologi, Teknik Analisis, Teknik dan prosedur kerja yang di dasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan dan/atau pelatihan teknis tertentu dengan sertifikasi, yang di laksanakan dalam waktu kerja efektif dalam 1 (satu) tahun. Pengembangan Pegawai untuk Pejabat Fungsional Bidang PUPR unit kerja Biro Umum belum dilakukan dengan mengikuti diklat, pelatihan, maupun webinar dalam bidang yang sesuai dengan jabatan fungsional, misalnya Pembina Jasa Konstruksi mengikuti pelatihan maupun webinar dalam Bidang Jasa Konstruksi, Infrastruktur, maupun Manajemen Risiko dalam Bidang Konstruksi, Pengembangan Motivasi Kerja untuk Kementerian PUPR sudah memiliki Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM). Pengembangan Substansi Bidang PUPR ada di Pusat 2 (dua) dan Pusat 3 (tiga) BPSDM serta di Pusat 4 (empat) BPSDM, tetapi untuk Pejabat Fungsional Bidang PUPR Unit Kerja Biro Umum belum

mendapatkan Informasi yang maksimal untuk proses Pengembangan Motivasi tersebut.

- 3) transfer (alih tugas/mutasi) belum sepenuhnya dilakukan sesuai tugas pokoknya. Dibutuhkan penyesuaian antara jabatan fungsional yang diamanahkan dengan tugas pokok yang dilaksanakan sehari-hari, berdasarkan mekanisme penyesuaian nomenklatur Jabatan Fungsional yang telah diatur dalam peraturan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di Bidang PUPR. Peningkatan tantangan dalam hal pengakuan sebagai jafung sekarang ini struktur organisasi sudah ada penyederhanaan. Kementerian PUPR sudah membuat aturan kebijakan bahwa kelas jabatan bagi pejabat fungsional itu berbeda dengan yang bukan pejabat fungsional dan ada nilai tambah gaji PNS di PUPR. Yang duduk dalam jabatan fungsional. Kelas jabatan fungsional lebih tinggi satu tingkat dibanding pejabat pelaksana, secara tidak langsung juga menjadikan bahwa profesi atau kedudukan jabatan fungsional ini diakui dan secara leveling lebih tinggi dari yang bukan pejabat pelaksana. Peningkatan keterampilan baru, peran yang sangat dominan ada di masing-masing Direktorat Bina Teknik dan juga di BPSDM. Adapun organisasi yang baru, pembinaan jafung terutama jafung Bidang PUPR sebagian besar sudah dilakukan di Direktorat Bina Teknik unit organisasi terkait. Jafung Teknik Jalan dan Jembatan pembinaannya dilakukan oleh Direktorat Bina Teknik Jalan dan Jembatan. Peningkatan karier, dari segi organisasi unit kerja menempatkan dan menugaskan pejabat fungsionalnya sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Jafung Teknik Jalan dan Jembatan

ditempatkan di Direktorat Bina Marga. Jafung Teknik Tata Bangunan dan Perumahan ditempatkan pada Direktorat Jenderal Cipta Karya. Karena itu, kegiatan-kegiatan di Bidang Jabatan Fungsional tersebut dapat dikonversikan menjadi capaian Angka Kredit untuk pengembangan karier, baik pangkat maupun jenjang Jabatannya.

2. Strategi yang digunakan Kementerian PUPR dalam penempatan pejabat fungsional Bidang PUPR, yaitu dengan cara Peningkatan kualitas dan kuantitas, misalnya penambahan jenis Jabatan Fungsional Bidang PUPR dari 5 (lima) jenis Jabatan Fungsional Bidang PUPR menjadi 10 (sepuluh) jenis Jabatan Fungsional Bidang PUPR. Adapun peningkatan kualitas Jabatan Fungsional adalah kenaikan pangkat sesuai peta jabatan dan kesesuaian pendidikan pada pengangkatan Jabatan Fungsional Pertama. Selain itu, ada Strategi pengembangan melalui pelatihan publikasi ilmiah, sertifikasi ilmiah, kemudian ada juga strategi pemberdayaan Jabatan Fungsional dengan Pemberdayaan Internal meliputi komposisi setiap jenjang Jabatan Fungsional dan Pemberdayaan Eksternal yaitu penambahan jumlah Jabatan Fungsional PUPR di luar Bidang PUPR.

B. Saran:

1. Penempatan harus dilakukan dengan memperhatikan persyaratan pengangkatan Jabatan Fungsional, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya dengan segera menyelenggarakan diklat terkait seperti Diklat Teknik Tata Bangunan dan Perumahan, Diklat Pengelolaan Teknis Pembangunan Gedung

Negara, Diklat Pengawasan Jalan dan Jembatan untuk dapat memenuhi angka kredit untuk kenaikan pangkat dan jabatan.

2. Promosi/mutasi dilakukan dengan memperhatikan tugas pokoknya sebagai Pejabat Fungsional Bidang PUPR dengan cara segera merealisasikan penambahan jabatan seperti penambahan jumlah Jabatan Fungsional Bidang PUPR dengan memperhatikan kenaikan pangkat sesuai peta jabatan dan kesesuaian pendidikan pada pengangkatan Jabatan Fungsional Pertama, mengadakan diklat maupun webinar dengan kriteria Metodologi, Teknik analisis, Teknik dan Prosedur Kerja yang didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan dan/atau pelatihan teknis tertentu dengan sertifikasi, yang dilaksanakan dalam waktu kerja efektif dalam 1 (satu) tahun, mengadakan uji kompetensi sesuai kriteria tersebut. Selain itu, segera diselenggarakan pengembangan melalui pelatihan publikasi ilmiah, sertifikasi ilmiah, dan strategi pemberdayaan. Jabatan Fungsional dengan Pemberdayaan Internal meliputi komposisi setiap jenjang Jabatan Fungsional dan Pemberdayaan Eksternal yaitu penambahan jumlah Jabatan Fungsional PUPR di luar Bidang PUPR.
3. Penelitian lanjutan perlu dilakukan oleh peneliti lain dengan lebih mendalam fokus pada Demosi (Penurunan Jabatan) dan Pemutusan Hubungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Djam'an Satori. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Abidin, S. Z. 2016. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Acar M. et. al., 2007. "Training of Civil Servants in Turkey: Progress, Problems, and Prospects" *International Journal Of Public Administration* -ISSN : 1532 – 4265, Vol.27 , No.3-4, December 2004, pp.197-218
- Ardana, I Komang et.al. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar. Graha Ilmu.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice* Edition. London: Kogan Page.
- Bachtiar, 2018. "Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada UPTD Samsat Kabupaten Gowa", *Jurnal Al Qisthi, Volume VIII, Nomor 02*, Desember 2018.
- Wahyudi Bambang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Sulita : Bandung.
- Bohlander, George, and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western: Cengage Learning.
- Cyan MR. et. al., 2017. "A symbiosis of civil service and politics in transfers: The case of Pakistan's management cadres" *Public Administration: 1077 – 1091, Vol. 95, No. 4, September 2017*.
- Dessler Garry. 2008. *Human Resource management*, fourth edition, New Jersey: Prentice Hall Internasional.
- Dewi, N. K. et. al., 2019. "Performance Analysis of Regional Civil Service Agency Of The Rembang District " *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, p-ISSN: 2086-6364, e-ISSN: 2549-7499, Vol.10, No.2, July–December 2020. Page 439-445
- Dye, Thomas R. 1992. *"Understanding Public Policy"*. New Jersey : Prentice. Hall.
- Edy, Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fisher, Cynthia D., Lyle F. Schoenfeldt, and James B. Shaw., 1993. *Human Resource Management*. Second Edition. USA: Houghton Mifflin Company.

- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Hardiansyah. 2018. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2018. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Grasindo, Jakarta.
- Harold Koontz; Cyril O'Donnell. 1972. *Principles of management: an analysis of managerial functions*. McGraw-Hill : New York.
- Heneman, H.G. & Judge, T.A. 2006. *Staffing Organizations*, 5th edition. McGraw-Hill Irwin.
- Hidayat, Alan, 2019. *"Analisis Kinerja Pegawai Kelurahan Sudimara Selatan Ciledug"*, Public Administration Journal, Volume 3, Nomor 1, 2019.
- J. Dubrin, Andrew. 1982. *"Personnel And Human Resources Management"*. California: Kent Publising Company.
- Koontz, H., & Weihrich, H. 2012. *Essential of management: An international leadership perspective* (9th ed.). New Delhi: Tata McGraw Hill Private Education Limited.
- Manaf H. A. et. al., 2022, "Citizen Perceptions and Public Servant Accountability of Local Government Service Delivery in Malaysia" *International Journal Of Public Administration* -ISSN: 0190 – 0692, Vol. , No.11, January 2022, pp.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mazmanian, Daniel H, dan Paul A. Sabatier, 1983. *Implementation and Public Policy*. New York: Harper Collins.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organisational Behaviour*. Seventh Edition. USA : Prentice Hall, 2005.
- Nanle M. et. al., 2018, "Effect of Recognition and Promotion on Employees Job Satisfaction of Selected Outsourced Service Providers In Jos, Plateau State, Nigeria" *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*- ISSN : 2278 – 487X, Vol.20, No.9, September 2018. pp.60-68

- Negash R. et. al., 2014." The Effect of Compensation on Employees Motivation : In Jimma University Academic Staff" *Basic Research Journal of Business Management and Accounts-ISSN : 2315 – 6899*, Vol.3 , No.2, February 2014, pp.17-27
- Noe, R. A. et.al. 2000. *Human Resource Management*. USA: Mc.Graw Hill.
- Nuryanta, Nanang. 2008. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi. Eltarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*.
- Panggabean, Mutiara, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Badan Kepegawaian Nasional Nomor 5 Tahun 2019 Tata Cara Pelaksanaan Mutasi.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Pembina Jasa Konstruksi.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Penata Kelola Jalan dan Jembatan.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Penata Laksana Jalan dan Jembatan.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2021 tentang Penata Kelola Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2021 tentang Penata Laksana Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Penata Kelola Perumahan.
- Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 Tentang Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Pramudyo, Chrisogonus. D. 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Press.

- Ranupandojo, Heidjarachman dan Suad, Husnan. 1990. *Manajemen. Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2000. *Keterampilan Dasar*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management, edisi 10*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rodriguez D. et. al., 2002, "Developing Competency Models To Promote Integrated Human Resource Practices" *Human Resouce Management- ISSN : 0090 – 4848, Vol.41 , No.3, September 2002, pp.309-324*
- S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*, Jakarta. PT Gelora Aksara Pratama
- Sastradipoera, Komaruddin. 2006. *Strategi Pembangunan Sumber Daya. Berbasis Pendidikan Kebudayaan*. Bandung : Kappa Sigma.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sharma P. L. et. al., 1998, "Exploitation of IT, Academic Libraries and Human Resources Development" *Proceedings of the Fifth National Convention for Automation of Libraries in Education and Research-ISSN: 2278 – 6236, Vol.98 , No.4-5, March 1998, pp.27-30*
- Siagian Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Simonet D. V. et. al., 2013, "Five Perspective on the Leadership-Management Relationship A Competency Based Evaluation And Integration" *Jornal of Leadership & Organizational Studies-ISSN : 1548 – 0518, Vol.20 , No.2, May 2013, pp.199-213*
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Undang Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. New York: McGraw-Hill.

Nomor : 1809/STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan

Jakarta, 10 Oktober 2022

Yth. Kepala Biro Umum
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
Jl. Patimura No.20 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12110

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Romli
NPM : 1964001022
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi. : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Analisis Penempatan Pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Biro Umum, Sekretariat Jenderal Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis di instansi bapak.

Sehubungan dengan itu, kami mohon perkenan bapak untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama bapak, kami ucapkan terima kasih.



an. Direktur
Wakil Direktur I Bidang Akademik,

Mala Sondang Silitonga
Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.

Tembusan :

1. Direktur;
2. Kajur Administrasi Publik;
3. Kaprodi Program Magister Terapan;
4. Peringgal.

Nomor : 1809/STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan

Jakarta, 10 Oktober 2022

Yth. Kepala Biro Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
Jl. Patimura No.20 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12110

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Romli
NPM : 1964001022
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi. : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Analisis Penempatan Pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Biro Umum, Sekretariat Jenderal Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis di instansi ibu.

Sehubungan dengan itu, kami mohon perkenan ibu untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama ibu, kami ucapkan terima kasih.

an. Direktur
Wakil Direktur I Bidang Akademik,



Mala Sondang Silitonga
Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.

Tembusan :

1. Direktur;
2. Kajur Administrasi Publik;
3. Kaprodi Program Magister Terapan;
4. Peninggal.



LAMPIRAN I
DAFTAR PERTANYAAN

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

**Pedoman Wawancara dengan *Key Informan*
Pejabat Struktural Biro Umum**

No.	Pertanyaan
1	Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah penempatan Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah sesuai dengan tugas pokoknya?
2	Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah promosi/mutasi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah sesuai dengan pengisian jabatannya?
3	Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah pengembangan pegawai bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah dilakukan?
4	Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah motivasi bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah dilakukan oleh pimpinan?
5	Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan tantangan dan pengakuan bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?
6	Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan keterampilan baru bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?
7	Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan karier bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?
8	Bagaimana strategi ke depan penempatan pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR?

**Pedoman Wawancara dengan *Key Informan* Pejabat Pemangku Jabatan
Fungsional Bidang PUPR**

No.	Pertanyaan
1	Apakah promosi/mutasi bagi Pejabat Fungsional sudah dilakukan sesuai dengan tugas pokoknya? Apabila belum, apa yang harus dilakukan?
2	Apakah jabatan Fungsional sudah diisi sesuai dengan <i>job discription</i> ? Apabila belum bagaimana seharusnya?
3	Apa saja yang sudah dilakukan untuk pengembangan pegawai dalam hal ini untuk Pejabat Fungsional Bidang PUPR?
4	<i>Apakah ada yang telah dilakukan untuk pengembangan motivasi kerja bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</i>
5	Bagaimana menurut bapak/ibu, cara untuk meningkatkan tantangan dan pengakuan bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?
6	Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan keterampilan baru bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?
7	Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan karier bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A



LAMPIRAN II
HASIL WAWANCARA

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

KEY INFORMAN I

D.A.A

Kepala Bagian Administrasi Pengelolaan dan Perencanaan Pegawai

No.	Hasil Wawancara
1	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah penempatan Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah sesuai dengan tugas pokoknya?</p> <p>Jawaban: Baik terima kasih Pak Romli yang terkait dengan penempatan pejabat fungsional yang dua tadi yaitu Teknik Tata Bangunan dan Perumahan dan Teknik Jalan dan Jembatan ini terus terang ini harus cek ke datanya dulu Pak, penempatan keseluruhan, tetapi dengan kondisi sekarang. sifat jafungnya yang spesifik ini kira-kira 90% atau sebagian besar ini sudah sesuai karena jafung bidang PUPR itu sesuai dengan tugas dan fungsinya itu memang adanya di unit-unit teknis yang sesuai bidang keahlian dikejafungannya, jadi pasti kalau teknik jalan dan jembatan itu tidak mungkin di luar Direktorat Jenderal Bina Marga kemudian teknik Tata Bangunan dan Perumahan itu dua, antara di Direktorat Jenderal Cipta Karya atau di Direktorat Jenderal Perumahan karena kalau di luar itu pasti tidak ada kegiatan yang bisa dikerjakan oleh jafung tersebut. Jadi, untuk penempatan jafung itu sebagian besar sudah sesuai kecuali yang memang ada tugas-tugas khusus biasanya yang ditugaskan ke P2JK.</p>
2	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah promosi/mutasi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah sesuai dengan pengisian jabatannya?</p> <p>Jawaban: Promosi/mutasi sudah sesuai. Promosi pejabat fungsional ini ada dua, yang pertama promosi karena memang dia meningkat jenjang jafungnya, kemudian promosi dalam artian mengisi kekosongan jabatan baik di jabatan perbendaharaan maupun di jabatan struktural karena kalau pola karir sekarang tidak hanya di struktural atau di Jafung saja tetapi sudah bisa zigzag. Dari jafung ke struktural. Kemudian dari Struktural kembali lagi ke jafung, kemudian ke perbendaharaan lalu kembali ke jafung lagi dan seterusnya.</p>

3	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah pengembangan pegawai bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah dilakukan?</p> <p>Jawaban: Pengembangan sebetulnya sudah memiliki Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jadi, pengembangan substansi Bidang PUPR ini kita ada di Pusat 2 dan Pusat 3 serta di Pusat 4 BPSDM. Khusus untuk jafung Bidang PUPR itu dilaksanakan oleh Pusat 2 dan Pusat 3. Kemudian Jafung Pembina Jasa Konstruksi itu ada di Pusat 2 dan Pusat 3 dan pengembangannya sudah jalan kemudian sekarang semua peningkatan jenjang Jabatan, terutama yang Madya ke atas itu sudah harus menggunakan uji kompetensi, untuk berpindah jenjang juga harus pakai uji kompetensi juga sudah dilakukan di PUPRn. Selain itu juga di Pusat 2 Pusat 3 BPSDM juga ada diklat diklat teknis yang sifatnya mendukung untuk peningkatan kompetensi dari jafung jafung tersebut sesuai dengan bidangnya masing-masing.</p>
4	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah motivasi bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah dilakukan oleh pimpinan?</p> <p>Jawaban: Untuk motivasi yang bisa dilakukan oleh pimpinan kepada para pejabat fungsional ini yang pertama tentu saja harus penugasan nya itu harus sesuai dengan bidang keja fungsionalnya jadi supaya sijafung itu merasa bahwa dia bekerja sesuai dengan keahlian ekspertis yang dimiliki. Pak Menteri juga sudah menerapkan pola zigzag. Jadi kalau dulu Struktural karirnya terus di Struktural, sekarang ini eselon 3 bisa diisi dari jafung Madya, kemudian eselon 2 dari jafung Madya tanpa harus berjenjang dari eselon 4, eselon 3, dan seterusnya. Kementerian PUPR juga sudah membentuk balai-balai P2JK dan balai-balai Perumahan, balai Cipta Karya yang banyak yang diisi dari para pejabat fungsional yang jenjangnya tertentu, rata-rata diisi dari jenjang Madya tanpa sijafung tersebut melalui eselon 4 dulu kemudian eselon 3 dulu dan secara tidak langsung bisa memberikan motivasi bagi pejabat fungsional yang ada dan secara karir pun juga tidak menutup bisa menduduki jabatan struktural di PUPR ini.</p>
5	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan tantangan dan pengakuan bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p>

	<p>Jawaban: Untuk pengakuan sebagai jafung sekarang ini struktur organisasi juga sudah ada penyederhanaan. Dulu memang seperti jabatan fungsional ini seperti dinomorduakan dan yang diutamakan adalah jabatan struktural yang kedua baru jabatan fungsional, namun dengan kebijakan nasional dari menteri Pan-RB bahwa seluruh KL harus melakukan penyederhanaan birokrasi di PUPR juga sudah dilakukan. Nomenklatur atau jabatan jabatan eselon 3 dan 4 yang dihapus dan fungsi atau peran nya diambil alih oleh para pejabat fungsional sehingga secara tidak langsung para jafung juga dituntut supaya bisa menunjukkan kinerja nya tanpa harus duduk dalam jabatan struktural, selain itu juga pengakuan bagi pejabat fungsional dari Aspek finansial. Kementerian PUPR juga ada kebijakan pengaturan bahwa kelas jabatan bagi pejabat fungsional itu berbeda dengan yang bukan pejabat fungsional dan ada nilai tambah gaji PNS di PUPR ini yang duduk dalam jabatan fungsional. Kelas jabatan fungsional lebih tinggi satu tingkat daripada pejabat pelaksana, secara tidak langsung juga menjadikan bahwa profesi atau kedudukan jabatan fungsional ini diakui dan lebih secara leveling dan lebih tinggi dari yang bukan pejabat fungsional.</p>
6	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan keterampilan baru bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Untuk meningkatkan keterampilan baru ini peran yang sangat dominan ada di masing-masing Direktorat Bina Teknik dan juga di BPSDM karena sekarang ini dengan organisasi yang baru, pembinaan jafung terutama jafung Bidang PUPR sebagian besar sudah dilakukan di Direktorat Bina Teknik unit organisasi terkait. Misalnya Jafung Teknik Jalan dan Jembatan maka akan dilakukan oleh Direktorat Bina Teknik Jalan dan Jembatan. Untuk Keterampilan baru selain menampung masukan-masukan dari para jafung itu sendiri, PUPR melalui BPSDM banyak sekali menyiapkan diklat-diklat teknis melalui pusat-pusat yang ada di bawah kendali BPSDM. Yaitu di pusat 2 dan pusat 3 BPSDM.</p>
7	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan karier bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Untuk peningkatan karir dengan pengaturan yang masih berlaku saat ini tentu saja pejabat fungsional ini harus rajin dan telaten dalam melaksanakan tugas mendokumentasikan, mencatat sampai dengan menyusun DUPAK nya. Karena sekarang masih berlaku ketentuan bahwa pejabat fungsional jika ingin</p>

	<p>meningkat karirnya, baik secara kepangkatan maupun jenjang jabatan itu masih mempersyaratkan dengan penyusunan penetapan angka kredit. Selain itu juga dari segi organisasi unit kerja harus bisa menempatkan dan menugaskan pejabat fungsionalnya sesuai dengan kebidangan yang dikuasainya. Jangan sampai salah tempat supaya misalnya kalau Jafung Teknik Jalan dan Jembatan harus ditempatkan di Direktorat Bina Marga. Supaya bisa melakukan kegiatan kegiatan di Bidang Teknik Jalan dan Jembatan agar bisa dikonfersikan menjadi capaian Angka Kredit untuk pengembangan karirnya, baik pangkat maupun jenjang Jabatannya.</p>
	<p>Pertanyaan: Bagaimana strategi ke depan penempatan pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR?</p>
8	<p>Jawaban: Strategi ke depan penempatan pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR yaitu peningkatan kualitas dan kuantitas misal penambahan jenis Jabatan Fungsional Bidang PUPR dari 5 jenis Jabatan Fungsional Bidang PUPR menjadi 10 jenis Jabatan Fungsional Bidang PUPR. Adapun peningkatan jabatan kualitas Jabatan Fungsional adalah kenaikan pangkat sesuai peta jabatan dan kesesuaian pendidikan pada pengangkatan Jabatan Fungsional Pertama. Selain itu, ada Strategi pengembangan melalui pelatihan publikasi ilmiah, sertifikasi ilmiah Kemudian ada juga strategi pemberdayaan Jabatan Fungsional dengan Pemberdayaan Internal meliputi komposisi setiap jenjang Jabatan Fungsional dan Pemberdayaan Eksternal yaitu penambahan jumlah Jabatan Fungsional PUPR di luar Bidang PUPR.</p>

KEY INFORMAN II

NAMA : D.E.

KEPALA BAGIAN PENGELOLAAN JABATAN FUNGSIONAL

No.	Hasil Wawancara
1	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah penempatan Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah sesuai dengan tugas pokoknya?</p> <p>Jawaban: Sudah cukup baik, karena penempatan sudah sesuai dengan tugas dan fungsi Jafung masing-masing.</p>
2	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah promosi/mutasi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah sesuai dengan pengisian jabatannya?</p> <p>Jawaban: Pelaksanaan promosi/mutasi di lingkungan internal, sudah sesuai dengan pengisian jabatannya.</p>
3	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah pengembangan pegawai bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah dilakukan?</p> <p>Jawaban: Sudah dilakukan, kegiatan pengembangan pegawai di lingkungan PUPR tersedia banyak untuk diikuti dan akses yang mudah untuk registrasi.</p>
4	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah motivasi bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah dilakukan oleh pimpinan?</p> <p>Jawaban: Pemberian motivasi sudah dilakukan</p>
5	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan tantangan dan pengakuan bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Yang dilakukan saat ini, sudah cukup baik, dimana peran Jafung sebagai motor penggerak organisasi telah dilaksanakan dengan baik oleh masing-masing Jafung.</p>
	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan keterampilan baru bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p>

	<p>Jawaban: Dengan cara mengikuti banyak kegiatan pengembangan kompetensi dan peningkatan kemampuan diri.</p>
7	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan karier bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Yang dilaksanakan saat ini adalah sudah tepat, Jafung sebagai motor penggerak organisasi, dimana jaringan menjadi <i>centre of attention</i>, yang membantu peningkatan karier bagi Jafung PUPR.</p>
8.	<p>Pertanyaan: Bagaimana strategi ke depan penempatan pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Strategi ke depannya yaitu peningkatan kualitas dan kuantitas contohnya adalah penambahan jenis Jabatan Fungsional Bidang PUPR dari 5 jenis Jabatan Fungsional Bidang PUPR menjadi 10 jenis Jabatan Fungsional Bidang PUPR. Adapun peningkatan jabatan kualitas Jabatan Fungsional adalah kenaikan pangkat sesuai peta jabatan dan kesesuaian pendidikan pada pengangkatan Jabatan Fungsional Pertama. Selain itu, ada Strategi pengembangan melalui pelatihan publikasi ilmiah, sertifikasi ilmiah. Juga ada strategi pemberdayaan Jabatan Fungsional dengan Pemberdayaan Internal yaitu komposisi setiap jenjang Jabatan Fungsional dan Pemberdayaan Eksternal yaitu penambahan jumlah Jabatan Fungsional PUPR di luar Bidang PUPR.</p>

KEY INFORMAN III

NAMA : E.A.R

KEPALA BAGIAN PRASARANA FISIK

No.	Hasil Wawancara
1	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah penempatan Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah sesuai dengan tugas pokoknya?</p> <p>Jawaban: Sudah sesuai, di Bagian Prasarana Fisik dituntut adanya kompetensi tentang bangunan Gedung meliputi pemeliharaan berupa rehabilitasi bangunan Gedung.</p> <p>Pertanyaan: Bagaimana Proses Penilaian angka Kredit dan Proses Kenaikan Pangkat. Apakah ada hambatan? Dan Apakah ada keluhan dari Pejabat terkait penempatannya sebagai pejabat fungsional Teknik Tata Bangunan dan Perumahan?</p> <p>Jawaban: Ya kalau saya pribadi jujur termasuk golongan yang tertinggal dari teman teman yang rajin mengisi AK, rajin atau telaten mengumpulkan angka kredit.</p>
2	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah promosi/mutasi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah sesuai dengan pengisian jabatannya?</p> <p>Jawaban: Relatif, dalam hal konteks key informan ditugaskan di Biro Umum meskipun latar belakang Pendidikan Teknik masih relevan oleh karena menangani pemeliharaan bangunan Gedung termasuk building management.</p>
3	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah pengembangan pegawai bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah dilakukan?</p> <p>Jawaban: Relatif sudah dengan adanya Direktorat Bina Teknik di masing-masing unit organisasi sesuai tugas fungsinya akan lebih focus pada pengembangan kompetensi pegawai.</p>

4	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah motivasi bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah dilakukan oleh pimpinan?</p> <p>Jawaban: Masih kurang, karena kedisiplinan dan ketelatenan dalam mengisi angka kredit masih kurang dan relative sosialisasinya kurang masif.</p>
5	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan tantangan dan pengakuan bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Dengan terus menerus fokus pada tugas fungsi masing-masing dan disiplin serta telaten dan taat dalam pengisian form angka kredit sehingga lebih memotivasi para Pejabat Fungsional lebih maju.</p>
6	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan keterampilan baru bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Dengan mengikuti diklat-diklat baik formal maupun informal yang diselenggarakan Lembaga yang kompeten masing-masing bidangnya.</p>
7	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan karier bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Mekanisme penghitungan dan verifikasi penghitungan angka kredit penting untuk disosialisasikan secara masif salah satunya adalah membuka semacam 'klinik' pengisian angka kredit Jafung karena selama ini animo untuk pengisian angka kredit bagi para Jafung relatif masih kurang.</p>
8.	<p>Pertanyaan: Bagaimana strategi ke depan penempatan pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Strategi ke depannya yakni peningkatan kualitas dan kuantitas yaitu penambahan jenis Jabatan Fungsional Bidang PUPR dari 5 jenis</p>

<p>Jabatan Fungsional Bidang PUPR menjadi 10 jenis Jabatan Fungsional Bidang PUPR. Adapun peningkatan jabatan kualitas Jabatan Fungsional adalah kenaikan pangkat sesuai peta jabatan dan kesesuaian pendidikan pada pengangkatan Jabatan Fungsional Pertama, lalu Strategi pengembangan melalui pelatihan publikasi ilmiah, sertifikasi ilmiah. Ada pula strategi pemberdayaan Jabatan Fungsional dengan Pemberdayaan Internal ialah komposisi setiap jenjang Jabatan Fungsional dan Pemberdayaan Eksternal yaitu penambahan jumlah Jabatan Fungsional PUPR di luar Bidang PUPR.</p>



POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

KEY INFORAMAN IV

NAMA : P.R.Y

KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA BIRO UMUM

No.	Hasil Wawancara
1	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah penempatan Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah sesuai dengan tugas pokoknya?</p> <p>Jawaban: Kalau menurut saya belum sesuai, Jafung Teknik Tata Bangunan dan Perumahan, Jafung Teknik Jalan dan Jembatan dan Jafung Pembina Jasa konstruksi yang ada di Biro Umum sebetulnya bisa dibilang belum cocok dengan penempatannya, seperti Teknik Tata Bangunan dan Perumahan yang juga menjabat subkoordinator sebetulnya dari sisi tugas itu mendekati tapi untuk butir-butir kegiatan tidak banyak yang bisa diklaim untuk jadi angka kredit. Ketika ada peraturan terkait penyetaraan semua didorong ke jafung, Kemudian untuk yang Teknik Jalan Jembatan lebih tidak sesuai lagi gitu karena di sini tidak ada sedikitpun tugas untuk Jafung Teknik Jalan dan Jembatan, waktu itu ada formasi CPNS tahun 2018 ada 3 orang yang ditempatkan di sini gitu, karena memang sebetulnya Biro Umum butuh formasi background-background yaitu teknik mesin kemudian elektro sama satu lagi arsitek yang 3 orang ini nah hanya waktu untuk memenuhi kebutuhan, waktu itu formasi yang ada hanya Teknik Jalan dan Jembatan di ditempatkan lah mereka di Biro Umum karena memang kita membutuhkan itu, dan dari sisi background pendidikan sudah sesuai.</p>
2	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah promosi/mutasi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah sesuai dengan pengisian jabatannya?</p> <p>Jawaban: Dari sisi promosi/mutasi menurut saya itu tidak cocok karena jafung itu erat kaitannya dengan pengumpulan angka kredit, selama ini teman-teman itu sama sekali sulit untuk mendapatkan angka kredit misalnya Teknik Jalan dan Jembatan, kemudian yang lebih sulit untuk mendapatkan angka kredit Pembina Jasa Konstruksi juga sama kasusnya.</p>
3	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah pengembangan pegawai bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah dilakukan?</p>

	<p>Jawaban: Pengembangan pegawai bagi pejabat fungsional sudah sesuai dilakukan, karena kami juga mendorong teman-teman untuk ikut Diklat walaupun misalnya tidak dari PU misalnya bisa ikut yang lain karena ASN punya hak untuk mendapatkan Diklat setahun itu 20 jam pelatihan. Biro Umum cukup Open untuk pengembangan pegawai, kita mendorong pegawai untuk mengikuti Diklat.</p>
4	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, apakah motivasi bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR sudah dilakukan oleh pimpinan?</p> <p>Jawaban: Sudah dilakukan dari pimpinannya, Pimpinan sudah sangat mendorong dan sangat memfasilitasi teman-teman untuk berkembang dan memotivasi juga supaya jadi lebih baik kedepannya dan dari sisi kompetensi harus bertambah dan itu juga penting buat membangun karir kedepannya karena nanti Ketika dilihat sudah pernah ikut Diklat bisa jadi catatan juga sangat memotivasi untuk terus berkembang.</p>
5	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan tantangan dan pengakuan bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Kalau sekarang semuanya didorong untuk menjadi jafung dan struktural dikurangi untuk didorong menjadi jafung, kalau menurut saya sih ini sebetulnya jafung semangatnya bagus, Cuma yang harus diperhatikan adalah kesesuaian jafung yang dipegang oleh seseorang dengan tugasnya sehari hari juga dengan penempatannya. Ini menjadi tantangan sebetulnya. Kalau dari sisi pengakuan, sudah banyak yang beralih ke jafung bahkan banyak juga yang tidak mau menjadi struktural karena memang kalau di jafung itu pekerjaannya juga bisa lebih mengerucut dan lebih bisa bekreasi untuk mencari angka kredit dan bisa mengembangkan kompetensi juga. Tantangannya Kesesuaian penempatan jafung yang tepat, Jadi teman teman yang mempunyai amanah jafung tertentu itu tidak kesulitan mencari angka kredit mereka. Karena kalau jafung relative banyak pekerjaan yang bisa dilakukan. Untuk mendapatkan AK Biro Umum agak sulit karena tifikal pekerjaan, Karena Jafung Bidang PUPR ini spesifik teknis. Karena Biro Umum sipatnya pelayanan.</p>

6	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan keterampilan baru bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Kalau meningkatkan keterampilan menurut saya standar yah seperti ikut Diklat dan sebetulnya menurut saya teman teman jafung pembinanya ada di Kementerian PUPR, TBP ada di Clpta Karya, TJJ ada di Bina Marga, Pembina Jasa Konstruksi ada di Bina Konstruksi. Menurut saya kalau meningkatkan keterampilan teman teman dibuat suatu wadah jafung masing-masing jafung dan ada semacam Full misalnya ada kegiatan apa bisa diikuti. Misalnya CK buat kegiatan apa, jafung TBP ikut. Jadi diambil semua jafung TBP yang ada di masing-masing Unor, jadi tidak terpaku pada pembinanya.jangan sampai mereka lupa bahwa ada jafung jafung mereka di unit kerja lain.</p>
7	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan karier bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Kalau Karir sendiri sebetulnya balik ke individu masing-masing.kalau meningkatkan karir mereka harus benar benar di Fush untuk mencari angka kredit supaya bisa segera naik jenjang. Karir ini sendiri setiap orang pasti punya pengertian yang berbeda dan punya target yang berbeda beda juga. Kalau Struktural Jelas Jenjangnya. Fungsionalpun sebetulnya jelas. Nati misalnya bisa finish di Madya atau misalnya targetnya di Utama, seperti itu.dan sebetulnya harus dari Pembina jafungnya itu sendiri untuk meningkatkan karir. Jadi gimana caranya membina jafung jafung di bawah mereka dari sisi karir dan kompetensi bisa meningkat. Dan di tekankan pada kompetensi, karena kalau kompetensi sudah meningkat dan orang juga sudah melihat cara kerjanya nanti karir juga akan mengikuti, yang penting kompetensi dulu. Masalahnya jafung ini sendiri mereka juga tidak wear sebenarnya sama jafungnya, apalagi yang peyetaraan, mereka istilahnya seperti dikasih begitu saja jafungnya ngak dari hati. Fashionnya mereka sebetulnya apa sih. Bukan minat sendiri. Disetarakan dulu yang tadinya struktural eselon IV tiba-tiba ada penyetaraan di kasih jafung itu, Itu ke depan harus di evaluasi menurut saya. Terima Kasih</p>

KEY INFORMAN V

NAMA : A.R.A (A)

**TEKNIK TATA BANGUNAN DAN PERUMAHAN AHLI MUDA /SUBKOORDINATOR
BIDANG TUGAS GEDUNG DAN RUMAH JABATAN**

No	Hasil Wawancara
1	<p>Pertanyaan; Apakah promosi/mutasi bagi Pejabat Fungsional sudah dilakukan sesuai dengan tugas pokoknya? Apabila belum, apa yang harus dilakukan?</p> <p>Jawaban: Belum sesuai</p>
2	<p>Pertanyaan: Apakah jabatan Fungsional sudah diisi sesuai dengan job discription? Apabila belum bagaimana seharusnya?</p> <p>Jawaban: Belum sesuai, hanya sebagian kecil dari job description yang masuk dalam uraian tugas pejabat fungsional yang saya ambil. Seharusnya ada jenis jabatan fungsional lain atau baru yang lebih bisa mawadahi urusan teknis mengenai bangunan gedung yang ada di Sekretariat Jenderal</p>
3	<p>Pertanyaan; Apa saja yang sudah dilakukan untuk pengembangan pegawai dalam hal ini untuk Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Pelatihan atau seminar. Namun informasi mengenai kegiatan yang sampai ke jabatan fungsional Tata Bangunan dan Perumahan di Sekretariat Jenderal cukup minim.</p>
4	<p>Pertanyaan: Apakah ada yang telah dilakukan untuk pengembangan motivasi kerja bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Tidak Tahu.</p>
5	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara untuk meningkatkan tantangan dan pengakuan bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dengan lebih produktif menghasilkan produk-produk kerja yang dapat

	<p>diaplikasikan atau digunakan bagi instansi PUPR sendiri atau instansi lain</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dengan lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan pengelolaan bangunan gedung
6	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan keterampilan baru bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Dengan terus memperbaharui atau mengupdate perkembangan mengenai teknologi bangunan gedung, prinsip keberlanjutan dalam arsitektur, penggunaan material, pemeliharaan bangunan, dan yang lainnya</p>
7	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan karier bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dengan meningkatkan kemampuan teknis dan pengetahuan dalam hal bangunan gedung • Dengan menguasai keterampilan atau ilmu lain terkait tata Kelola pemerintahan yang baik (good governance) •

KEY INFORMAN VI

NAMA : E.D. (B)

**TEKNIK TATA BANGUNAN DAN PERUMAHAN AHLI MUDA/SUBKOORDINATOR
BIDANG TUGAS SARANA DAN PRASARANA LINGKUNGAN**

No	Hasil Wawancara
1	<p>Pertanyaan: Apakah promosi/mutasi bagi Pejabat Fungsional sudah dilakukan sesuai dengan tugas pokoknya? Apabila belum, apa yang harus dilakukan?</p> <p>Jawaban: Belum sepenuhnya dilakukan sesuai tugas pokoknya. Dibutuhkan penyesuaian antara jabatan fungsional yang diamanahkan dengan tugas pokok yang dilaksanakan sehari-hari, berdasarkan mekanisme penyesuaian nomenklatur Jabatan Fungsional yang telah diatur dalam peraturan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang PUPR.</p>
2	<p>Pertanyaan: Apakah jabatan Fungsional sudah diisi sesuai dengan <i>job description</i>? Apabila belum bagaimana seharusnya?</p> <p>Jawaban: Belum sesuai dengan dengan <i>Job Description</i>. Seharusnya ada peninjauan kembali terhadap jabatan fungsional apakah sudah diisi dengan <i>Job Description</i> yang sesuai.</p>
3	<p>Pertanyaan: Apa saja yang sudah dilakukan untuk pengembangan pegawai dalam hal ini untuk Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Sejauh ini belum ada pembinaan khusus untuk pengembangan pegawai dalam hal ini Pejabat Fungsional Bidang PUPR.</p>
4	<p>Pertanyaan: Apakah ada yang telah dilakukan untuk pengembangan motivasi kerja bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Belum ada.</p>
5	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara untuk meningkatkan tantangan dan pengakuan bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Berusaha semaksimal mungkin memenuhi capaian kinerja yang telah ditetapkan di awal term.</p>

6	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan keterampilan baru bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Perbanyak mengikuti pendidikan dan pelatihan terutama di bidang yang mendukung bidang Jabatan Fungsional yang diamanahkan. Untuk itu dibutuhkan pula pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional, yaitu sarana penyampaian informasi yang tepat dan cepat, salah satu contohnya agar jadwal pelaksanaan diklat dapat diterima tepat waktu.</p>
7	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan karier bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Berusaha memenuhi target pencapaian kinerja sesuai dengan kegiatan tugas jabatan serta melaksanakan tugas di bidang yang sesuai dengan Jabatan Fungsionalnya, yaitu dengan menjadikan segala kegiatan tugas jabatan menjadi Angka Kredit sebagai salah satu cara pemenuhan persyaratan untuk meningkatkan jenjang karier bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR.</p>

KEY INFORMAN VII

NAMA : D.W.A (C)

TEKNIK TATA BANGUNAN DAN PERUMAHAN AHLI MUDA/SUBKOORDINATOR BIDANG TUGAS UTILITAS

No.	Hasil Wawancara
1	<p>Pertanyaan: Apakah promosi/mutasi bagi Pejabat Fungsional sudah dilakukan sesuai dengan tugas pokoknya? Apabila belum, apa yang harus dilakukan?</p> <p>Jawaban: Secara Umum telah dilakukan sesuai dengan tugas pokoknya, namun di beberapa tempat, khususnya kesekretariatan masih sulit dilakukan. Yang harus dilakukan adalah melakukan pemetaan kembali bidang/jabatan yang ada agar benar-benar sesuai dengan tugas pokok dari pegawai yang bersangkutan.</p>
2	<p>Pertanyaan: Apakah jabatan Fungsional sudah diisi sesuai dengan job discription? Apabila belum bagaimana seharusnya?</p> <p>Jawaban: Belum sesuai, jabatan fungsional Bidang PUPR tersebut dirasa belum tepat, sehingga perlu dilakukan kembali kajian untuk jabatan umum tersebut</p>
3	<p>Pertanyaan: Apa saja yang sudah dilakukan untuk pengembangan pegawai dalam hal ini untuk Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Pelatihan dan Pendidikan serta ujian kompetensi jabatan fungsional tertentu</p>
4	<p>Pertanyaan: Apakah ada yang telah dilakukan untuk pengembangan motivasi kerja bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Pemberian reward yang berbeda atas kelas jabatan yang ada.</p>
5	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara untuk meningkatkan tantangan dan pengakuan bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Perlunya pengaturan pembagian tugas langsung oleh unit organisasi/unit kerja Pembina jabatan fungsional tersebut.</p>
6	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan keterampilan baru bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Pendidikan dan pelatihan, juga pembagian tugas langsung oleh unit kerja Pembina Jafung</p>
7	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan karier bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Pemberian kesempatan dalam pelaksanaan tugas untuk dapat memimpin project tertentu.</p>

KEY INFORMAN VIII

NAMA : A.K.P (D)

PEMBINA JASA KONSTRUKSI AHLI PERTAMA

No	Hasil Wawancara
1	<p>Pertanyaan: Apakah promosi/mutasi bagi Pejabat Fungsional sudah dilakukan sesuai dengan tugas pokoknya? Apabila belum, apa yang harus dilakukan?</p> <p>Jawaban; Promosi bagi pejabat fungsional sudah dilakukan sesuai dengan tugas pokoknya.</p>
2	<p>Pertanyaan; Apakah jabatan Fungsional sudah diisi sesuai dengan job discription? Apabila belum bagaimana seharusnya?</p> <p>Jawaban: Tidak seluruh pejabat fungsional melaksanakan tugas sesuai job description. Seharusnya pejabat fungsional berfokus pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan job description sehingga dapat berkontribusi pada bidang pekerjaan dan peningkatan karir.</p> <p>Pertanyaan: Apakah Ibu tahu penyebabnya?</p> <p>Jawaban: Karena mayoritas pekerjaan yang dikerjakan berhubungan dengan administrasi, bukan pekerjaan yang berkaitan langsung dengan butir-butir kegiatan yang ada dalam daftar usulan penilaian angka kredit.</p>
3	<p>Pertanyaan: Apa saja yang sudah dilakukan untuk pengembangan pegawai dalam hal ini untuk Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Pengembangan pegawai untuk pejabat fungsional bidang PUPR dilakukan dengan mengikuti diklat, pelatihan, maupun webinar dalam bidang yang sesuai dengan jabatan fungsional, misalnya Pembina Jasa Konstruksi mengikuti pelatihan maupun webinar dalam bidang jasa konstruksi, infrastruktur, maupun manajemen risiko dalam bidang konstruksi.</p> <p>Pertanyaan: Apa saja Diklat, Pelatihan Maupun Webinar yang sudah diikuti untuk mendukung AK Jabatan Fungsional Ibu</p>

	<p>Jawaban: Saya pernah mengikuti Diklat secara daring Pembina Jasa Konstruksi. Selain itu, saya pernah mengikuti Diklat Perencanaan Anggaran.</p>
4	<p>Pertanyaan: Apakah ada yang telah dilakukan untuk pengembangan motivasi kerja bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Pengembangan motivasi bagi pejabat fungsional bidang PUPR yaitu adanya organisasi pembina yang memberikan wadah forum bagi pejabat fungsional bidang PUPR untuk saling berkomunikasi sehingga segala informasi bidang konstruksi dapat tersampaikan. Selain itu, insentif dalam bentuk tunjangan kinerja bagi pejabat fungsional bidang PUPR juga ditingkatkan untuk meningkatkan motivasi bagi pejabat fungsional bidang PUPR dalam mengumpulkan angka kredit.</p> <p>Pertanyaan: Bentuk Motivasi apa saja yang sudah diberikan untuk mendukung Motivasi Kerja Ibu selama menjabat sebagai Pejabat Fungsional Pembina Jasa Konstruksi?</p> <p>Jawaban: Motivasi lebih kepada teman-teman dalam forum yang bersemangat mengumpulkan angka kredit untuk diusulkan.</p>
5	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara untuk meningkatkan tantangan dan pengakuan bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Tantangan dalam bidang infrastruktur cukup besar dan ditandai dengan banyaknya paket pekerjaan yang dilaksanakan Kementerian PUPR. Tantangan besar ini tentu memerlukan peran yang besar dari pejabat fungsional bidang PUPR dengan mengikutsertakan pejabat fungsional bidang PUPR dalam setiap pelaksanaan pekerjaan bidang konstruksi secara teknis, tidak hanya administrasi.</p>
6	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan keterampilan baru bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Cara meningkatkan keterampilan yaitu dengan mengikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan yang mendapatkan sertifikasi sesuai dengan bidang</p>

	<p>pekerjaan dan bidang jabatan fungsional.</p> <p>Pertanyaan: Sudah berapa kali dalam setahun mengikuti pelatihan Jafung Pembina Jasa Konstruksi?</p> <p>Jawaban: Baru sekali.</p>
7	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan karier bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Cara meningkatkan karier yaitu dengan selalu ikut serta dalam pelatihan, workshop, menulis, ikut serta dalam organisasi profesi, maupun melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang terkait. Keikutsertaan ini kemudian direkap secara rapi dan dapat diajukan angka kredit guna peningkatan karir.</p> <p>Pertanyaan: Berapa kali dalam setahun pelatihan, workshop yang pernah diikuti?</p> <p>Jawaban: Secara daring pernah mengikuti dua kali.</p>

KEY INFORMAN IX**NAMA : J.A. (E)****TEKNIK JALAN DAN JEMBATAN PELAKSANA**

No	Hasil Wawancara
1	<p>Pertanyaan: Apakah promosi/mutasi bagi Pejabat Fungsional sudah dilakukan sesuai dengan tugas pokoknya? Apabila belum, apa yang harus dilakukan?</p> <p>Jawaban: Belum Sesuai</p>
2	<p>Pertanyaan: Apakah Jabatan Fungsional sudah diisi sesuai dengan job description? Apabila belum bagaimana seharusnya?</p> <p>Jawaban: Sudah sesuai</p>
3	<p>Pertanyaan: Apa saja yang sudah dilakukan untuk pengembangan pegawai dalam hal ini untuk Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Diklat bagi para pegawai yang disesuaikan dengan jabatan fungsional tertentu</p>
4	<p>Pertanyaan: Apakah ada yang telah dilakukan untuk pengembangan motivasi kerja bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Memberikan tunjangan tambahan</p>
5	<p>Pertanyaan : Bagaimana menurut bapak/ibu, cara untuk meningkatkan tantangan dan pengakuan bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Memperbanyak koneksi</p>
6	<p>Pertanyaan : Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan keterampilan baru bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Dengan cara mengikuti diklat</p>
7	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan karier bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Memperbanyak kegiatan yang tercantum dalam usulan DUPAK</p>

KEY INFORMAN X

NAMA : S.K. (F)

TEKNIK JALAN DAN JEMBATAN PELAKSANA

No	Hasil Wawancara
1	<p>Pertanyaan: Apakah promosi/muyasi bagi Pejabat Fungsional sudah dilakukan sesuai dengan tugas pokoknya? Apabila belum, apa yang harus dilakukan?</p> <p>Jawaban: Belum sesuai, menyesuaikan jafung dengan kegiatan kerja atau tugas dan fungsi dimana pegawai tersebut ditempatkan</p>
2	<p>Pertanyaan: Apakah jabatan Fungsional sudah diisi sesuai degan job discription? Apabila belum bagaimana seharusnya?</p> <p>Jawaban: Belum, butuh penyesuaian jabatan fungsional atau penyesuaian job discription</p>
3	<p>Pertanyaan: Apa saja yang sudah dilakukan untuk pengembangan pegawai dalam hal ini untuk Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Sudah pernah dilakukan assesment, namun belum ada tindak lanjut</p>
4	<p>Pertanyaan: Apakah ada yang telah dilakukan untuk pengembangan motivasi kerja bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Belum ada</p>
5	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara untuk meningkatkan tantangan dan pengakuan bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Memberikan pekerjaan yang sesuai dengan tusi jabatan fungsional yang di pangku</p>
6	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan keterampilan baru bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Memberikan pelatihan yang sesuai dengan jabatan fungsional tersebut</p>
7	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan karier bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Menyesuaikan jabatan fungsional dengan pekerjaan (tusi) yang dilakukan</p>

KEY INFORMAN XI

NAMA : L.H. (G)

TEKNIK JALAN DAN JEMBATAN PELAKSANA

No	Hasil Wawancara
1	<p>Pertanyaan: Apakah promosi/mutasi bagi Pejabat Fungsional sudah dilakukan sesuai dengan tugas pokoknya? Apabila belum, apa yang harus dilakukan?</p> <p>Jawaban: Belum sesuai, Menurut saya jabatan fungsional harus disesuaikan dulu dengan tugas dan fungsi di tempat kerja (unit kerja) pegawai.</p>
2	<p>Pertanyaan: Apakah jabatan Fungsional sudah diisi sesuai dengan job discription? Apabila belum bagaimana seharusnya?</p> <p>Jawaban: Belum sesuai, Menurut saya job description pegawai harus selaras dengan jafungnya sehingga dapat mendukung pegawai dalam merancang dupak</p>
3	<p>Pertanyaan: Apa saja yang sudah dilakukan untuk pengembangan pegawai dalam hal ini untuk Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Belum pernah dilakukan diklat untuk pengembangan jafung pegawai</p>
4	<p>Pertanyaan: Apakah ada yang telah dilakukan untuk pengembangan motivasi kerja bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Belum ada</p>
5	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara untuk meningkatkan tantangan dan pengakuan bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Menurut saya, pekerjaan untuk pegawai sebagai pejabat fungsional harus diberikan sesuai / selaras dengan jabatan fungsionalnya</p>
6	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan keterampilan baru bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Memberi diklat atau pelatihan teknis yang sesuai dengan jafung pegawai sehingga dapat mendukung produktivitas ketika pegawai kembali bekerja ke unit kerjanya</p>
7	<p>Pertanyaan: Bagaimana menurut bapak/ibu, cara meningkatkan karier bagi Pejabat Fungsional Bidang PUPR?</p> <p>Jawaban: Ketika pekerjaan pegawai sudah selaras dengan jabatan fungsionalnya, peningkatan karir dapat dilakukan dengan penilaian dari perancangan dupak masing masing pegawai.</p>

Pedoman Observasi Penelitian

No.	<i>Gejala yang diamati</i>	Hasil Pengamatan
1	Kondisi Narasumber saat diwawancara	Narasumber dapat menjawab pertanyaan
2	Narasumber dalam melaksanakan pekerjaan	Kinerja yang dihasilkan

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Hasil Observasi Penelitian

No.	Gejala yang diamati	Hasil Observasi
1	Dewa Aji Ariwanto	Tegas Kooperatif Aktif
2	Dedy Ekawinata	Tegas Kooperatif Aktif
3	Eki Arsita Rizki	Cepat tanggap Spontan Aktif
4	Prita Ramayani Yuniarti	Kreatif Banyak ide Banyak bakat
5	Achmad Ramdhoni Akbar	Cepat tanggap Aktif Banyak ide
6	Endah Mustikasari	Rajin Aktif Cepat tanggap
7	Didi Wahyu Widiarosi	Pintar Aktif Banyak ide
8	Aanisah Kusnidar Purwandari	Pintar Cepat tanggap Banyak ide
9	Jevan Axela Nurandi	Pintar Banyak ide Cepat tanggap
10	Sony Kurniawan	Pintar Cepat tanggap Kooperatif
11	Levana Humaira	Pintar Cepat tanggap Banyak ide

Pedoman Telaah Dokumen

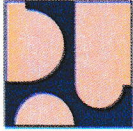
No.	Dokumen	Hasil
1	Laporan SKP Pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR	SKP Pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR
2	Laporan Indikator Kinerja Individu (IKI) Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR	Indikator Kinerja Individu Pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR
3	Laporan Tupoksi Pelaksanaan Pekerjaan Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR	Tupoksi Pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR

Sumber : Pedoman Telaah Dokumen tahun 2022

Hasil Telaah Dokumen

No.	Dokumen	Hasil Telaah Dokumen
1	Laporan SKP Pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR	Data SKP Pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR
2	Laporan Indikator Kinerja Individu (IKI) Pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR	Data Indikator Kinerja Individu (IKI) Pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR
3	Laporan Tupoksi Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR	Data Tupoksi Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR

Sumber : Hasil telaah Dokumen tahun 2022



KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
SEKRETARIAT JENDERAL

Jalan Pattimura Nomor 20, Kebayoran Baru, Jakarta 12110, Telepon (021) 7392681, Faksimili (021) 7243623

SURAT KETERANGAN

Nomor: **17 /KET/SU/2022**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Agus Sutamin, S.Sos, M.Si**
NIP : 196508111989031001
Pangkat/Golongan : Pembina Tk. I (IV/b)
Jabatan : Kepala Biro Umum, Sekretariat Jenderal, Kementerian PUPR

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa:

Nama : **Romli, S.AP**
NIP : 197102142014121001
Pangkat/Golongan : Penata Muda (III/a)
Jabatan : Analis Kepegawaian Ahli Pertama

telah selesai melakukan penelitian dengan judul Tesis Analisis Penempatan Pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR, Biro Umum, Sekretariat Jenderal, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sejak tanggal 14 Oktober 2022 berdasarkan Surat Pengantar Penelitian dari Sekolah Tinggi Lembaga Administrasi Negara Jakarta Nomor: 1809/STIA.1.1/PPS.02.3 Tanggal 10 Oktober 2022.

Demikian disampaikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 15 Nopember 2022

Kepala Biro Umum



Agus Sutamin, S.Sos, M.Si
NIP. 196508171989031001



**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
SEKRETARIAT JENDERAL**

Jalan Pattimura Nomor 20, Kebayoran Baru, Jakarta 12110, Telepon (021) 7260864, Faksimili (021) 7392786

SURAT KETERANGAN

Nomor: ~~1318~~/KET/SP/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Dra. Canka A.S. Putri, M.A.**
NIP : 196705171994032002
Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda (IV/c)
Jabatan : Kepala Biro Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana

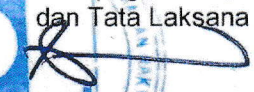
Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa:

Nama : **Romli, S.AP**
NIP : 197102142014121001
Pangkat/Golongan : Penata Muda (III/a)
Jabatan : Analis Kepegawaian Ahli Pertama


telah selesai melakukan penelitian dengan judul Tesis Analisis Penempatan Pegawai Pemangku Jabatan Fungsional Bidang PUPR, Biro Umum, Sekretariat Jenderal, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sejak tanggal 14 Oktober 2022 berdasarkan Surat Pengantar Penelitian dari Sekolah Tinggi Lembaga Administrasi Negara Jakarta Nomor: 1809/STIA.1.1/PPS.02.3 Tanggal 10 Oktober 2022.

Demikian disampaikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 15 Nopember 2022
Kepala Biro Kepegawaian, Organisasi
dan Tata Laksana



Dra. Canka A.S. Putri, M.A.
NIP. 196705171994032002



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Romli Murtaba yang dilahirkan di Bogor pada tanggal 14 Februari 1971, anak ke sembilan dari 9 bersaudara dari pasangan Bapak Murtaba Bin Sariin (Alm) dan Ibu Saanah Binti H.Bean (Alm), Peneliti beragama Islam dan beralamat di Jalan Masjid Syamsul Iman RT.001 RW.004 Kel. Bedahan, Kec. Sawangan, Kota Depok, Jawa Barat 16519. HP. 087885517984 e-Mail: romlimurtaba@gmail.com

Tahun 1985 lulus MI Khoirul Huda Depok, tahun 1988 lulus MTS Salafiyah Depok, tahun 1991 lulus SMA Negeri I Parung, tahun 2013 lulus S1 Ilmu Administrasi Publik (S.AP) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Kawula Indonesia (STIAKIN) di Jakarta. Pada Tahun 2019 Peneliti masuk di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara (Poltek STIA LAN) di Jakarta yang Insya Allah tahun ini mengantar Peneliti untuk mendapatkan gelar Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.AP).

Demikian riwayat hidup Peneliti untuk sekedar diketahui

Romli Murtaba