

Implementasi kebijakan jabatan fungsional analis kepegawaian dalam pengembangan karir di lembaga ilmu pengetahuan indonesia

Lina Primarini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=136183&lokasi=lokal>

Abstrak

Tesis ini bertujuan menganalisis pelaksanaan kebijakan jabatan fungsional analis kepegawaian dalam pengembangan karir di LIPI dengan menggunakan model Edward III yang dikombinasi dengan model Van Meter dan Van Horn, serta menganalisis keluaran dan dampak kebijakan tersebut. Implementasi kebijakan dapat dikatakan efektif jika tujuan kebijakan tercapai yaitu menghasilkan pejabat analis kepegawaian yang profesional dan mandiri. Pencapaian tersebut dipengaruhi oleh faktor komunikasi dan struktur birokrasi sebagai implikasi dan perspektif sistemik, serta membentuk sikap pelaksana terhadap kebijakan yang diimplementasikan, sehingga menimbulkan keluaran dan dampaknya bagi para pejabat analis kepegawaian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan positivis dan gabungan analisa data kuantitatif dan kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi, keluaran dan dampak kebijakan jabatan fungsional analis kepegawaian dalam pengembangan karir di LIPI belum berjalan optimal. Sebagian besar kegiatan pengembangan karir dilaksanakan atas sikap proaktif dan inisiatif dari pejabat Analis Kepegawaian saja.

<hr>The purpose of this research is to analyze the policy implementation of human resources analyst in the functional position of career development in LIPI using the analytical framework of Edward III combined with the model from Van Meter and Van Horn, and to analyze the output and impact of that policy. Policy implementation will be effective if the purpose of policy is accomplished, that is, to create professional and independent functional officers of human resources analyst. That accomplishment is influenced by factors of communication, bureaucracy structure as systemic perspective and implication, and also the disposition of implementers towards the implemented policy in order to generate output and impact for the functional officers of human resources analyst. The research use descriptive method with the positivist approach and the combined analysis of quantitative and qualitative data.

The research resulted that implementation, output, and impact of the policy of human resources analyst in the functional position of career development in LIPI had not optimally performed. The majority of career development action was conducted based on proactive and initiative from functional officers of human resources analyst.