

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan proses dan rangkaian kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian yang akan dilakukan. Metode penelitian kualitatif sering disebut dengan metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*) yang berlandaskan pada filsafat *post-positivism* atau paradigma interpretatif yang memandang objek sebagai sesuatu yang dinamis, hasil konstruksi pemikiran dan intrpretasi terhadap gejala yang diamati serta utuh (holistik) karena setiap aspek dari objek tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan (Darwin et al., 2021).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang ingin menganalisis bagaimana pengembangan Jabatan Fungsional Analis Kebijakan (JFAK) di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin, faktor-faktor yang terkait dengan difusi inovasi kebijakan pengembangan Jabatan Fungsional Analis Kebijakan (JFAK), serta merumuskan model pengembangan Jabatan Fungsional Analis Kebijakan (JFAK) agar dapat diterapkan guna mendukung reformasi birokrasi untuk kemajuan pembangunan daerah sebagai hasil akhir (*output*) dari penelitian.

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah jenis-jenis penyelidikan dalam pendekatan metode baik kualitatif, kuantitatif maupun campuran keduanya yang memberikan arahan khusus untuk

prosedur dalam desain penelitian. Dalam penelitian kualitatif, jumlah dan jenis pendekatannya juga menjadi lebih jelas terlihat selama tahun 1990-an dan memasuki abad ke-21. Asal mula sejarah penelitian kualitatif muncul dari ilmu-ilmu antropologi, sosiologi, humaniora, dan evaluasi (Creswell, 2014). Macam-macam desain penelitian dari pendekatan kualitatif, diantaranya penelitian *narrative*, *phenomenology*, *grounded theory*, *ethnographies*, dan *case study* (studi kasus).

Penelitian ini menggunakan desain penelitian fenomenologi, dimana penelitian fenomenologis adalah suatu bentuk penyelidikan yang bersumber dari ilmu filsafat dan psikologi dimana peneliti menggambarkan pengalaman hidup individu tentang suatu fenomena yang digambarkan oleh partisipan. Uraian ini berpuncak pada intisari pengalaman beberapa individu yang semuanya pernah mengalami fenomena tersebut. Desain ini memiliki landasan filosofis yang kuat dan biasanya melibatkan dan melakukan wawancara (Giorgi, 2009; Moustakas, 1994). Sebagai sebuah disiplin ilmu, fenomenologi mempelajari struktur pengalaman dan kesadaran. Secara harfiah, fenomenologi adalah kajian yang meneliti fenomena, yaitu segala sesuatu yang muncul dalam pengalaman kita, cara kita mengalami sesuatu, serta makna yang kita berikan pada pengalaman tersebut. Sebenarnya, fokus fenomenologi lebih luas daripada sekadar fenomena, yakni pada **pengalaman sadar dari sudut pandang orang pertama yang mengalaminya secara langsung** (Kuswarno, 2009).

Kebijakan penyederhanaan birokrasi dan penyetaraan jabatan merupakan kebijakan yang dilaksanakan secara menyeluruh dan nasional, sehingga nilai, permasalahan sekaligus tantangan kebijakan tersebut dirasakan merata di seluruh pemerintahan, baik di tingkat pusat hingga daerah di Indonesia, sehingga pengalaman para Pejabat Fungsional hasil penyetaraan jabatan ini akan sangat menarik diteliti dengan menggunakan desain penelitian

fenomenologis. Dengan mengambil kasus pada Pemerintah Kota Banjarmasin, dapat menggambarkan dan memberikan kesimpulan yang sama tentang kondisi eksisting pemerintahan daerah di Indonesia dalam penerapan kebijakan penyederhanaan birokrasi dan penyetaraan jabatan, didasarkan pada pengalaman empiris para Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan hasil penyetaraan, maupun segala unsur sumber daya yang mendukungnya, dalam pengembangan Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan (JFAK) dalam agenda reformasi birokrasi di Indonesia.

Dengan menggunakan pendekatan fenomenologi kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan baru mengenai pengembangan kapasitas individu yang terlibat dalam jabatan fungsional, serta bagaimana mereka membangun kompetensi profesional dalam kerangka reformasi birokrasi yang terus berkembang. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi celah (*gap*) metodologis dalam literatur yang ada, dengan pendekatan yang lebih mendalam terhadap *lived experience* para pejabat fungsional dalam menghadapi transisi jabatan, serta celah (*gap*) teoritis terkait pengembangan profesional yang belum banyak digali dalam konteks penyetaraan jabatan fungsional di sektor publik.

3.3. Definisi Konseptual

Penelitian akan menguraikan beberapa definisi konseptual yang terdiri dari konsep pengembangan organisasi (*organizational development*), konsep pengembangan profesional (*professional development*), konsep kompetensi dan konsep pengembangan SDM serta konsep difusi inovasi sebagai faktor-faktor yang terkait dengan pengembangan JFAK. Definisi dan operasionalisasi konsep diperlukan sebagai rujukan dan petunjuk bagi peneliti

dalam menjalani langkah-langkah penelitian di lapangan, sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 3.1. berikut:

Tabel 3. 1. Definisi Konseptual Penelitian

Konsep dan Definisi Konseptual	Dimensi Konsep
Pengembangan Jabatan Fungsional Analis Kebijakan (JFAK) adalah segala upaya sistematis dan berkelanjutan atas peningkatan kompetensi JFAK yang bertujuan untuk mewujudkan pelaksanaan tugas, tanggungjawab, dan wewenang penyelenggaraan kajian dan analisis kebijakan dengan menerapkan prinsip-prinsip profesionalisme, akuntabilitas, integritas, efisiensi dan efektifitas untuk mencapai tujuan tertentu dan/atau menyelesaikan masalah-masalah publik serta advokasi konsep penyelesaian permasalahan publik di lingkungan instansi Pusat dan Daerah.	• Upaya sistematis dan berkelanjutan; • Pengembangan SDM dan peningkatan kompetensi JFAK; • Pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan wewenang penyelenggaraan kajian, analisis dan advokasi kebijakan; • Penerapan prinsip-prinsip profesionalisme, akuntabilitas, integritas, efisiensi dan efektivitas untuk efektivitas kinerja organisasi; dan • Advokasi konsep penyelesaian permasalahan publik; di lingkungan Pemerintah Pusat dan/atau Daerah
Faktor-faktor yang terkait dengan pengembangan JFAK Adalah unsur yang merupakan perwujudan dari struktur sebuah sistem yang dapat memfasilitasi atau menghambat difusi sebuah kebijakan.	• Pendukung /penghambat dari difusi sebuah kebijakan, terdiri dari: • <i>System norm</i> (sistem norma) • <i>Opinion leader/ opinion leadership</i> (pembentuk opini/pemimpin opini) • <i>Agent of change</i> (agen perubahan)

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

3.4. Fenomena Penelitian

Kajian dalam penelitian ini terkait dengan pengembangan Jabatan Fungsional Analis Kebijakan (JFAK) pada Pemerintah Kota Banjarmasin. Fenomena penelitian membantu membatasi penelitian dengan fokus yang jelas. Tabel 3.2 berikut menggambarkan fenomena penelitian dalam disertasi ini:

Tabel 3. 2. Fenomena Penelitian

No	Fenomena Penelitian	Gejala	Sub Gejala
1	Pengembangan JFAK dalam perspektif Pengembangan Organisasional (Manajemen Pengembangan SDM)	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	a. Pemahaman terhadap materi sosialisasi terkait kebijakan penyetaraan jabatan sebelum kebijakan dilaksanakan; b. Pemahaman terhadap tugas & fungsi JF & JFAK telah diketahui; c. Pemahaman terhadap rencana pengembangan karir.
		Kompetensi/ Keterampilan (<i>Skill</i>)	Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui: a. Pelatihan; b. Konseling, c. Simulasi pengalaman, dan; d. Pembekalan kompetensi lainnya.
		Perilaku (<i>Behaviour</i>)	a. Kode etik JFAK; b. Pembentukan organisasi profesi.
2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan JFAK	Sistem Norma (<i>System norm</i>)	Penghayatan dan pentaatan terhadap ragam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kebijakan penyetaraan jabatan, JF &

No	Fenomena Penelitian	Gejala	Sub Gejala
			JFAK.
		Pembentuk opini/ Pemimpin opini (<i>Opinion leaders / Opinion leadership</i>)	a. Pembentukan & keterlibatan dalam jaringan komunikasi yang efektif, salah satunya dapat dilakukan melalui organisasi profesi; b. Pemahaman terhadap peran opini kepemimpinan yang transformatif & inovatif.
		Agan Perubahan (<i>Agent of change</i>)	Keterlibatan dalam kumpulan orang-orang yang berprestasi yang dapat memberikan pengaruh (<i>influence</i>).

Sumber: diolah Peneliti, 2024

3.5. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian mengambil lokasi sekaligus objek penelitian pada Pemerintah Kota Banjarmasin, sebagai salah satu kota di Indonesia yang melaksanakan kebijakan penyederhanaan struktur birokrasi perangkat daerah dan penyetaran jabatan di wilayahnya. Pada tanggal 31 Desember 2021 Pemerintah Kota Banjarmasin secara resmi telah menetapkan dan melantik 238 ASN Eselon IV dalam Jabatan Fungsional sebagaimana yang diamanatkan oleh Presiden Jokowi melalui Kementerian PANRB dan mendapatkan persetujuan dari Kementerian Dalam Negeri melalui Surat Persetujuan Penyetaraan Jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Selatan tertanggal 10 Desember

2021. Seiring dengan semakin banyaknya JFT baru yang muncul pasca implementasi kebijakan penyetaraan jabatan, juga pengembalian jabatan ke struktural, maka jumlah Pejabat Fungsional Analis Kebijakan semakin berkurang, sehingga yang tersisa sekarang adalah sebanyak 33 orang Pejabat Fungsional Analis Kebijakan yang tersebar pada 9 SKPD di lingkungan Pemko Banjarmasin.

Dengan melihat perbandingan antara luas wilayah, kepadatan penduduk dengan jumlah keseluruhan ASN, jumlah Jabatan Fungsional dan Jabatan Fungsional Analis Kebijakan (JFAK) yang ada di lingkup Pemerintah Kota Banjarmasin yang dinilai masih belum optimal, khususnya dari segi kompetensi teknis yang seharusnya dimiliki. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, Pemerintah Kota Banjarmasin juga mengalami sejumlah hambatan dan tantangan, bahkan resistensi dan implikasi negatif serta ketidaksiapan dalam penerapan kebijakan penyederhanaan birokrasi dan penyetaraan jabatan, khususnya dalam pengembangan Jabatan Fungsional Analis Kebijakan (JFAK) pada organisasi perangkat daerahnya. Meskipun demikian, Kota Banjarmasin merupakan salah satu kota yang konsisten dalam penerapan kebijakan penyetaraan jabatan, dibandingkan dengan kabupaten/kota lainnya, khususnya di lingkup regional Provinsi Kalimantan Selatan. Sebagai perbandingan, Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan sejak tahun 2022 memutuskan untuk mengembalikan pejabat fungsionalnya, khususnya para Analis Kebijakannya kembali ke jabatan struktural, sehingga hanya menyisakan 7 orang Pejabat Fungsional Analis Kebijakan. Demikian pula dengan Kota Banjarbaru, ibukota Kalimantan Selatan, hanya menyisakan 6 orang Pejabat Fungsional Analis Kebijakan. Berikut perbandingan antara Kota dan Banjarmasin, dan kabupaten/kota lainnya di lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan

dalam hal jumlah Pejabat Fungsional Analis Kebijakan digambarkan dalam Tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3. 3. Jumlah Pejabat Fungsional Analis Kebijakan di Lingkup Pemerintah Provinsi

Kalimantan Selatan

No	Provinsi / Kabupaten / Kota	Jumlah Pejabat Fungsional Analis Kebijakan
1	Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan	7 orang
2	Kota Banjarmasin	33 orang
3	Kota Banjarbaru	6 orang
4	Kabupaten Tanah Laut	29 orang
5	Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS)	24 orang
6	Kabupaten Kotabaru	29 orang

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Keseriusan Pemerintah Kota Banjarmasin dalam menerapkan kebijakan penyetaraan jabatan dapat dilihat dari **jumlah Pejabat Fungsional Analis Kebijakan yang tertinggi di antara kabupaten/kota lainnya di Kalimantan Selatan**. Pimpinan di Pemko Banjarmasin menunjukkan komitmen dalam pengembangan dan pembinaan para Analis Kebijakan ini sebagai penjaga mutu kebijakan daerah yang akan dihasilkan. Kebijakan yang dikeluarkan diharapkan telah melalui kajian analisis yang cermat dan mendalam, sehingga dapat memastikan bahwa kebijakan tersebut tepat sasaran dan memenuhi tujuan pembangunan daerah, serta memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai penerima layanan.

Pemilihan lokasi penelitian di Pemerintah Kota Banjarmasin sangat relevan dan strategis mengingat tantangan signifikan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan

penyetaraan Jabatan Fungsional Analis Kebijakan (JFAK). Kota Banjarmasin, sebagai kota besar di Kalimantan Selatan, memiliki karakteristik yang berbeda dengan daerah di Pulau Jawa, terutama terkait infrastruktur, budaya kerja, dan kesiapan SDM ASN. Kota Banjarmasin menawarkan kombinasi karakter wilayah, demografi dan dinamika birokrasi yang representatif sekaligus unik untuk memahami implementasi kebijakan nasional di luar pulau Jawa.

Penelitian ini juga memiliki urgensi yang tinggi, mengingat jumlah ASN di jabatan fungsional Analis Kebijakan cukup tinggi di Pemko Banjarmasin (33 orang Pejabat Fungsional Analis Kebijakan di 9 SKPD), konsistensi dan komitmen yang terjaga dari Pemko untuk mempertahankan dan mengembangkan SDM Analis Kebijakan ini di tengah berbagai hambatan dan resistensi terhadap perubahan. Fenomena "tsunami JFAK" yang terjadi di Pemko Banjarmasin mencerminkan adanya paradoks implementasi kebijakan: di satu sisi kebijakan pusat mendorong fungsi teknis dan professional, namun di sisi lain terdapat resistensi dan kesulitan adaptasi budaya kerja, serta persoalan ketimpangan pengembangan kompetensi ASN, sesuatu yang justru kurang tampak di banyak daerah di pulau Jawa yang lebih mapan dan merata dalam penataan birokrasi, maupun dalam hal tingkat pendidikan formal ASN.

Data nasional dan praktik di kota-kota besar Jawa seperti Jakarta, Surabaya, atau Yogyakarta menunjukkan variasi respons terhadap penyetaraan jabatan, di mana kapasitas administrasi yang lebih tinggi sering kali mempermudah transisi jabatan fungsional sekaligus menurunkan resistensi struktural (Dwiputrianti et al., 2023). Ketika beberapa daerah di Kalimantan Selatan memilih mengembalikan Analis Kebijakan ke jabatan struktur atau menyerahkan mereka ke JFT lain, Pemko Banjarmasin, dengan kondisi sosial dan

administratif yang lebih kompleks dibandingkan daerah di Pulau Jawa justru menjadi kasus penting untuk menilai konsistensi pelaksanaan kebijakan nasional dalam konteks lokal yang khas — sebuah urgensi yang tidak hanya relevan untuk teori kebijakan publik dan pemerintahan tetapi juga untuk rekomendasi praktis penguatan peran analisis kebijakan di pemerintahan daerah. Pemilihan Pemko Banjarmasin sebagai lokasi penelitian memberikan justifikasi kuat untuk mengkaji bagaimana kebijakan penyetaraan jabatan ini dapat diimplementasikan dalam konteks lokal yang khas, sekaligus mengembangkan model pengembangan JFAK berbasis tanggung jawab yang aplikatif dan efektif untuk meningkatkan kompetensi ASN dan penilaian kinerja berbasis hasil, yang dapat diterapkan di berbagai kabupaten/kota lainnya di Kalimantan Selatan dan Indonesia secara keseluruhan.

Secara spesifik, obyek penelitian dilakukan pada Badan Kepegawian Daerah dan Diklat Kota Banjarmasin yang mempunyai tugas pokok merumuskan dan menyelenggarakan kebijakan dan manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin sebagaimana yang diatur dalam Perwali Kota Banjarmasin Nomor 50 Tahun 2022 tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin. Obyek penelitian lainnya dilakukan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Banjarmasin sebagaimana yang diatur dalam Perwali Kota Banjarmasin Nomor 65 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Perwali Banjarmasin Nomor 103 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Banjarmasin, serta DPRD Kota Banjarmasin sebagai lembaga legislatif dan unsur politik di Kota Banjarmasin. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat menggalitemukan bagaimana pelaksanaan kebijakan tersebut dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin, faktor-faktor yang terkait dalam pengembangan Jabatan

Fungsional Analisis Kebijakan (JFAK), serta bagaimana model pengembangan Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan (JFAK) yang tepat dan dapat diterapkan (*appropriate and applicable*).

3.6. Jenis Data

Data (jamak; datum: tunggal) merupakan sekumpulan informasi; informasi atau angka hasil pencatatan atas suatu kejadian atau sekumpulan informasi yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian (Martono, 2015). Data juga merupakan bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan baik kuantitatif maupun kualitatif yang menunjukkan fakta (Martono, 2015). Data dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer didefinisikan sebagai sekumpulan informasi yang diperoleh peneliti langsung dari lokasi penelitian melalui sumber pertama, melalui berbagai metode. Lebih spesifik dikatakan bahwa data primer merujuk pada data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti atau melalui petugas lapangan untuk tujuan tertentu dalam menjawab permasalahan penelitian yang sedang dihadapi. Jenis data ini sangat penting karena menyediakan informasi yang langsung, spesifik, akurat, dan relevan dengan pertanyaan penelitian yang sedang diinvestigasi (Emanuelson & Egenvall, 2014).

Teknik pengambilan data primer dilakukan secara *purposive sampling* (Campbell et al., 2020; Tongco, 2007). Dilakukan melalui 2 (dua) metode, yaitu melalui wawancara mendalam secara semi terstruktur oleh peneliti kepada para informan penelitian yang sudah ditentukan berdasarkan pertimbangan selektif atau subjektif berdasarkan karakteristik spesifik

yang relevan dengan tema dan pertanyaan penelitian, serta melalui metode Diskusi Kelompok Terpumpun / *Focus Group Discussion* (DKT/FGD) yang mengumpulkan para Pejabat Fungsional Analis Kebijakan dalam satu waktu dan kesempatan untuk menyampaikan pertanyaan penelitian sekaligus diskusi terkait perkembangan JFAK di Pemko Banjarmasin.

Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT) dalam rangka pengumpulan data dilakukan di 9 (sembilan) SKPD yang memiliki Pejabat Fungsional Analis Kebijakan di dalamnya. Peneliti bersama para Analis Kebijakan berkumpul dan berdiskusi bersama terkait tema dan pertanyaan penelitian, pengalaman dan tantangan yang mereka hadapi selama masa awal kebijakan hingga kini, setelah kurang lebih 3 tahun menjalani posisi dan jabatan sebagai Pejabat Fungsional Analis Kebijakan. Kedua metode pengumpulan data primer ini dilakukan untuk memastikan peneliti mendapatkan semua data dari para informan yang dianggap mengetahui dan memahami permasalahan penelitian.

Data primer penelitian ini kemudian diarsipkan, dalam bentuk rekaman dan transkrip kegiatan wawancara mendalam, serta rekaman dan transkrip kegiatan Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT) yang peneliti lakukan terhadap semua informan penelitian, baik para pejabat struktural dan pejabat fungsional Analis Kebijakan di lingkungan Pemko Banjarmasin. Demikian pula dengan data primer lainnya, yaitu wawancara mendalam kepada para informan penelitian, serta hasil observasi lapangan non-partisipatif, yang dilakukan untuk merekam berbagai hal yang dapat dijadikan atau mendukung sebagai sumber data primer penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder dimaknai sebagai data yang tidak diperoleh dari sumber pertama, dimana peneliti memanfaatkan data yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain. Data

sekunder merupakan data penunjang yang keberadaannya dipergunakan untuk memperkuat, melengkapi dan mendukung data primer (Martono, 2015).

Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data sekunder melalui tayangan YouTube yang disiarkan oleh LAN RI dan Kementerian PANRB maupun BPKSDM beberapa pemerintah daerah di Indonesia terutama terkait tentang kebijakan penyederhanaan birokrasi dan penyetaraan jabatan. Selain itu, berbagai artikel dan berita pada media massa (online maupun cetak), buku-buku, artikel penelitian (jurnal penelitian, nasional maupun internasional) yang berhubungan dengan masalah penelitian yang sedang dikaji. Penelitian ini juga dilengkapi dengan pelbagai dokumen peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya serta dokumen resmi lainnya yang mengatur tentang kebijakan penyederhanaan birokrasi dan penyetaraan jabatan dan implementasinya di tingkat pusat hingga daerah, yang dibuat dalam bentuk tabel matriks peraturan perundang-undangan oleh peneliti dan dijadikan sebagai salah satu sumber data sekunder dalam penelitian. Berikut matriks dari berbagai peraturan perundang-undangan nasional dan peraturan pelaksanaannya yang mengatur tentang kebijakan penyederhanaan birokrasi dan penyetaraan jabatan fungsional yang telah dirangkum oleh peneliti dalam Tabel 3.4. berikut:

Tabel 3. 4. Matriks Peraturan Perundang-undangan

NO	PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	KETERANGAN
1	Undang Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)	Tidak Berlaku (Dicabut oleh UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN)
	Undang Undang No 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)	Berlaku
2	Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-1025	Berlaku

NO	PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	KETERANGAN
3	Peraturan Pemerintah No 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural	Berlaku
4	Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	Berlaku
5	Peraturan Pemerintah 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Diubah sebagian dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS
	Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Berlaku
6	Peraturan Pemerintah No 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah	Tidak Berlaku (Diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah)
	Peraturan Pemerintah No 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas PP No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah	Berlaku
7	Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan	Tidak Berlaku (Dicabut oleh Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 10 Tahun 2021)
	Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 10 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan ASN	Tidak Berlaku (Mencabut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan)
	Peraturan Badan Kepegawaian Nasional No. 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan ASN	Berlaku

NO	PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	KETERANGAN
8	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Tidak Berlaku (Dicabut oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional)
	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional	Berlaku
9	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional	Tidak Berlaku (Dicabut oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional)
	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional	Dicabut sebagian dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintahan untuk Penyederhanaan Birokrasi khususnya ketentuan mengenai peran koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional
	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintahan untuk Penyederhanaan Birokrasi	Berlaku

NO	PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	KETERANGAN
10	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi	Berlaku
11	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier PNS	Berlaku
12	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK)	Berlaku
13	Perpres Nomor 116 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Berlaku
14	Peraturan Pemerintah No16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Tidak berlaku (Diubah dan terakhir dicabut dengan Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS)
	Peraturan Presiden No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS	Berlaku
15	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan	Berlaku

NO	PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	KETERANGAN
16	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 4 Tahun 2007 tentang Pedoman Umum Formulasi, Implementasi, Evaluasi Kerja dan Revisi Kebijakan Publik di Lingkungan Lembaga Pemerintah Pusat dan Daerah	Berlaku
17	Peraturan LAN RI Nomor 5 Tahun 2024 tentang Akreditasi Penyelenggaraan Akreditasi Uji Kompetensi JFAK	Berlaku
18	Peraturan Presiden No. 93 Tahun 2024 tentang Lembaga Administrasi Negara (LAN RI)	Berlaku
19	Peraturan Presiden Nomor 50 Tahun 2022 tentang Penghasilan Pejabat Administrasi yang Terdampak Penataan Birokrasi	Berlaku
20	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 25 Tahun 2020 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi 2020-2024	Diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 3 Tahun 2023 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi 2020-2024
	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 3 Tahun 2023 tentang Roadmap Reformasi Birokrasi 2020-2024	Berlaku
	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2012 tentang JFAK dan Angka Kreditnya	Tidak Berlaku (Dicabut dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 45 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan dan Angka Kreditnya)

NO	PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	KETERANGAN
21	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 45 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan dan Angka Kreditnya	Tidak Berlaku (Dicabut dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 18 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas Pembelajaran ASN)
	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 18 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas Pembelajaran ASN	Berlaku
22	Policy Brief LAN RI, 2022	Berlaku
23	Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 14 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan BKN Nomor 5 tahun 2021 tentang Kamus Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah	Berlaku
24	Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan	Berlaku
25	Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Perda Kota Banjarmasin Nomo 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarmasin	Berlaku
26	Perwali Banjarmasin Nomor 65 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Perwali Banjarmasin Nomor 103 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Banjarmasin.	Berlaku

NO	PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	KETERANGAN
27	Perwali Nomor 105 Tahun 2021 tentang Pembentukan, Organisasi, dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin	Berlaku
28	Perwali Kota Banjarmasin Nomor 147 Tahun 2023 tentang Sistem Kerja pada Pemko Banjarmasin untuk Penyederhanaan Birokrasi	Berlaku
29	Perwali Kota Banjarmasin Nomor 50 Tahun 2022 tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas BKD Diklat Kota Banjarmasin	Berlaku
30	Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi (LHE-RB) Pemerintah Kota Banjarmasin Tahun 2022 dan Tahun 2023	Berlaku
31	Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LHE-AKIP) Pemerintah Kota Tahun 2023	Berlaku

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam sebuah penelitian, dimana tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan data penting di lapangan (Hardani et al., 2020). Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan di lingkungan alami (*natural setting*). Sumber data primer dan teknik pengumpulan data penelitian ini mencakup wawancara mendalam dan semi-terstruktur, serta melalui Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT), yaitu pengumpulan data melalui diskusi yang terstruktur dan terfokus kepada para Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan hasil kebijakan penyetaraan jabatan di

lingkungan Pemko Banjarmasin untuk mendapatkan berbagai perspektif tentang implementasi dan pengembangan JFAK di lingkungan Pemko Banjarmasin, serta observasi non-partisipatif yang dilakukan di wilayah lokasi penelitian, dalam hal ini di lingkungan Pemko Banjarmasin untuk merekam berbagai hal yang dapat dijadikan atau mendukung sebagai sumber data primer penelitian.

Langkah-langkah pengumpulan data lapangan dimulai dengan koordinasi Peneliti dengan Bagian Organisasi dan BKD Diklat Pemko Banjarmasin untuk melakukan identifikasi dan inventarisasi para Pejabat Fungsional Analis Kebijakan yang ada di lingkungan Pemko Banjarmasin, sejak awal masa penerapan kebijakan penyetaraan jabatan hingga masa penelitian lapangan. Ada 33 orang Pejabat Fungsional Analis Kebijakan yang tersebar di 9 SKPD sebagaimana yang dijelaskan dalam Tabel 4.3. (Daftar Pejabat Fungsional Analis Kebijakan di Pemko Banjarmasin). Peneliti mengirimkan Surat Izin Penelitian yang dikeluarkan oleh Sekretariat Daerah Pemko Banjarmasin untuk melakukan wawancara mendalam dan Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT) dalam rangka pengumpulan data kepada para Pejabat Fungsional Analis Kebijakan yang dilakukan di masing-masing SKPD dimana mereka ditempatkan, juga kepada informan penelitian lainnya yang terkait.

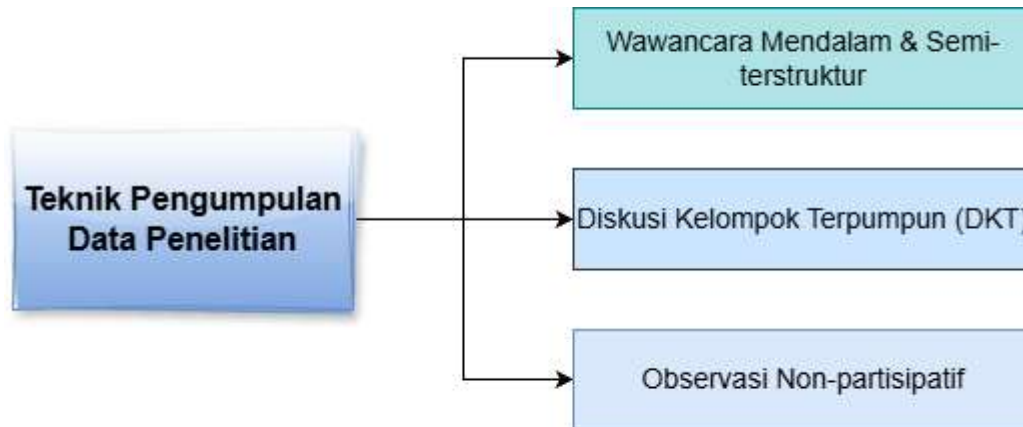
Teknik pengumpulan data yang pertama dilakukan melalui wawancara mendalam secara semi terstruktur oleh peneliti kepada para informan penelitian yang sudah ditentukan berdasarkan pertimbangan selektif atau subjektif berdasarkan karakteristik spesifik yang relevan dengan tema dan pertanyaan penelitian, dalam hal ini adalah para Pejabat Fungsional Analis Kebijakan, Kepala Bagian Organisasi, Kepala dan Sekretaris BKD Diklat, para Analis SDM Bidang Pengembangan Kompetensi, Analis SDM Aparatur beserta staf pelaksana yang terkait dengan kebijakan penyetaraan jabatan di lingkup BKD Diklat Pemko Banjarmasin.

Pimpinan yang melibatkan Walikota dan Wakil Walikota Banjarmasin serta Sekretaris Kota Banjarmasin dari unsur eksekutif sebagai penyelenggaraan pemerintahan serta Ketua DPRD Kota Banjarmasin mewakili unsur legislatif juga turut menjadi informan penting dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data berikutnya dilakukan melalui Diskusi Kelompok Terpumpun / *Focus Group Discussion* (DKT/FGD) yang mengumpulkan para Pejabat Fungsional Analis Kebijakan dalam satu waktu dan kesempatan untuk menyampaikan pertanyaan penelitian sekaligus diskusi terkait perkembangan JFAK di Pemko Banjarmasin. Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT) dalam rangka pengumpulan data dilakukan di 9 (sembilan) SKPD yang memiliki Pejabat Fungsional Analis Kebijakan di dalamnya. Peneliti bersama para Analis Kebijakan berkumpul dan berdiskusi bersama terkait tema dan pertanyaan penelitian, pengalaman dan tantangan yang mereka hadapi selama masa awal kebijakan hingga kini, setelah kurang lebih 3 tahun menjalani posisi dan jabatan sebagai Pejabat Fungsional Analis Kebijakan. Kedua teknik pengumpulan data primer ini dilakukan untuk memastikan peneliti mendapatkan semua data dari para informan yang dianggap mengetahui dan memahami permasalahan penelitian.

Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan berbagai data dalam bentuk rekaman hasil wawancara dan rekaman hasil kegiatan Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT) untuk pengumpulan data, transkrip wawancara yang telah diekstraksi, transkrip Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT) yang telah diekstraksi, pengumpulan dokumen tertulis berupa kumpulan peraturan perundangan-undangan yang mengatur tentang kebijakan penyederhanaan struktur birokrasi dan penyetaraan jabatan yang telah dibuat dalam bentuk matriks perundangan, foto-foto kegiatan penelitian, serta catatan-catatan lain yang disimpam dan direkam

selama proses pengumpulan data di lapangan. Berikut macam-macam teknik pengumpulan data yang dilakukan selama penelitian pada Gambar 3.1. di bawah ini:



Gambar 3. 1. Macam-macam Teknik Pengumpulan Data
Sumber: (Hardani et al., 2020) diadaptasi oleh Peneliti, 2025.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

1. Wawancara (*Interview*)

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada seseorang (informan). Wawancara dilakukan untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian ataupun untuk menguji hipotesis (Hardani et al., 2020; Haris Herdiansyah, 2010). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara mendalam (*in-depth interview*) dalam bentuk wawancara semi-terstruktur (*semi-structured interview*) kepada para informan.

Pemilihan informan untuk dilakukan wawancara dilakukan melalui teknik *purposive sampling*, atau pemilihan informan bertujuan, dimana mereka adalah para pihak-pihak yang mengetahui, pemegang kebijakan bahkan pengambil keputusan terkait implementasi kebijakan penyederhanaan jabatan fungsional analis kebijakan di lingkup Pemko Banjarmasin, sehingga dengannya peneliti dapat mencapai tujuan dari dilakukannya

wawancara, yaitu untuk menggali dan mengidentifikasi permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diwawancarai dimintai pendapat, pengalaman, pengetahuan dan ide-ide mereka mengenai permasalahan penelitian. Dengan demikian, makna dalam suatu topik penelitian dapat dikonstruksikan. Periode wawancara ini dilakukan dalam masa waktu selama 5 bulan, dimulai pada bulan Januari 2025 hingga bulan Mei 2025. Adapun daftar informan penelitian telah dirangkum pada Tabel 3.5. bagian disertasi ini.

2. Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT)

Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT) adalah teknik pengumpulan data di mana peneliti mengumpulkan sekelompok orang secara terfokus untuk berdiskusi mengenai topik tertentu. Diskusi ini dipandu oleh moderator, sehingga peserta dapat memberikan pandangan dan opini mereka secara terbuka dan interaktif (Islam & Khan, 2022). Dalam hal ini, DKT dilakukan sebagai upaya untuk pengumpulan data lapangan.

Teknisnya dimulai dari peneliti mengundang para Pejabat Fungsional Analis Kebijakan yang tergabung dalam satu unit organisasi / SKPD yang sama. Peneliti kemudian melaksanakan diskusi terfokus dan mendalam terkait pertanyaan penelitian. Peneliti menggali berbagai hal terkait pengetahuan dan pemahaman akan kebijakan penyetaraan jabatan, pengetahuan dan pemahaman akan Tusi dan peran JFAK dalam setiap siklus kebijakan, pengetahuan dan pemahaman akan desain organisasi dan dinamika kelembagaan dan SDM pasca kebijakan penyetaraan jabatan, pengetahuan dan pemahaman akan pola karir dan kenaikan jenjang jabatan, pengetahuan dan pemahaman akan penguasaan kompetensi wajib seorang Pejabat Fungsional Analis Kebijakan, maupun penghayatan dan komitmen akan perilaku yang akan tercipta pasca penerapan kebijakan penyetaraan jabatan. Hal lainnya yang

dibahas adalah terkait pengalaman dan harapan yang mereka gantungkan atas jabatan baru mereka untuk berkontribusi pada peningkatan layanan publik di lingkup Pemko Banjarmasin.

DKT untuk pengumpulan data primer kepada para Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan dilaksanakan selama periode bulan Maret 2025 hingga bulan April 2025 (2 bulan). Selama rentang waktu tersebut Peneliti melaksanakan DKT dengan para Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan yang tersebar di 9 (sembilan) SKPD di lingkungan Pemko Banjarmasin. Total keseluruhan Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan yang mengikuti DKT pengumpulan data primer penelitian sebanyak 33 orang, sebagaimana yang tertera pada Tabel 4.3 dalam bagian Disertasi ini.

Berikut foto dokumentasi kegiatan DKT dalam rangka pengumpulan data primer penelitian yang Peneliti lakukan, salah satunya pada Dinas Perhubungan dan Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Pemko Banjarmasin, pada bulan Maret 2025.



Gambar 3. 2. DKT untuk Pengumpulan Data Primer Penelitian dengan Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan di Dinas Perhubungan Pemko Banjarmasin, Maret 2025

Sumber: Peneliti, 2025



Gambar 3. 3. DKT untuk Pengumpulan Data Primer Penelitian dengan Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan di Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Pemko Banjarmasin, Maret 2025

Sumber: Peneliti, 2025

3. Observasi Non-partisipatif

Metode pengumpulan data ini melibatkan peran peneliti sebagai pengamat yang tidak terlibat dalam aktivitas yang diamati. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengamati fenomena sosial secara langsung dalam konteks alami, tanpa memberikan pengaruh terhadap situasi yang sedang diamati (Moug, 2007). Tema penelitian ini telah peneliti teliti dan observasi sejak tahun 2021, dimana saat itu merupakan masa-masa awal penerapan kebijakan penyederhanaan birokrasi dan penyetaraan jabatan di pemerintah daerah Indonesia, tidak terkecuali pada Pemko Banjarmasin. Peneliti pada saat itu melaksanakan pengumpulan data awal penelitian melalui berita-berita pada web resmi pemerintah, berita nasional dan daerah, baik cetak maupun online, juga melalui pendekatan kepada Bagian Organisasi Setda Kota Banjarmasin terkait implementasi kebijakan penyetaraan jabatan di

lingkup Pemko Banjarmasin, membandingkannya dengan kondisi serupa di kabupaten/kota lainnya di Indonesia, maupun di lingkup Provinsi Kalimantan Selatan.

3.7. Informan Penelitian dan Partisipan Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT)

Informan merupakan orang yang memberikan penjelasan atau informasi secara rinci dalam proses penelitian. Peran informan lebih aktif dibandingkan responden dalam penelitian kuantitatif. Creswell (2023) menjelaskan bahwa informan memainkan peran penting dalam penelitian, antara lain dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, memperkenalkan atau menghubungkan peneliti dengan individu lain yang memiliki pengetahuan yang sama atau lebih mendalam terkait fokus atau permasalahan penelitian, serta menyediakan akses dan meningkatkan pemahaman peneliti mengenai berbagai aspek di lokasi penelitian. Informan juga membantu dalam menafsirkan makna dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti. (Creswell & Creswell, 2023)

Penentuan informan penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan dan penetapan informan berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu, sehingga layak untuk dipilih sebagai informan (Neuman, 2014). Peneliti memulai pengajuan izin penelitian kepada Sekretaris Daerah Kota Banjarmasin terkait topik penelitian yang kemudian disetujui dan diarahkan kepada Kepala Bagian Organisasi dan Sekretaris BKD Diklat, karena kedua unit organisasi (SKPD) ini adalah *leading sector* dalam implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi dan penyetaraan jabatan di Pemko Banjarmasin. Dari kedua SKPD ini untuk data penelitian yang lebih spesifik, peneliti kemudian diarahkan kepada Kepala Bidang dan Subbidang Kelembagaan dan Analis Jabatan Bagian Organisasi, diarahkan pula ke Bidang Pengembangan Kompetensi ASN dan SDM serta Bagian Mutasi, Promosi,

Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur BKD Diklat Pemko Banjarmasin. Dari bidang-bidang tersebut peneliti mendapatkan data 33 orang Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan hasil penyetaraan jabatan yang tersebar di 9 SKPD Pemko Banjarmasin, serta data empiris di lapangan terkait kesiapan organisasi Pemko dan pengalaman para Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan dalam pelaksanaan kebijakan penyetaraan jabatan.

Dalam rangka menangkap dinamika politik dan unsur pengawasan legislatif, peneliti juga berkesempatan untuk melakukan wawancara kepada Ketua DPRD Kota Banjarmasin periode 2024-2029. Adapun jumlah keseluruhan informan penelitian sejumlah 42 orang, dimana informan penelitian beserta perannya masing-masing dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3. 5. Daftar Informan Penelitian

No	Informan Penelitian	Peran dalam Penelitian
1	Walikota Banjarmasin (H.Muhammad. Yamin HR) dan Wakil Walikota Banjarmasin (Hj. Ananda)	Sebagai pemimpin daerah sekaligus sebagai subjek kebijakan di Pemko Banjarmasin, dan bertindak pengambil kebijakan (<i>decision maker</i>)
2	Sekretaris Daerah Kota Banjarmasin (Ikhsan Budiman, SH, MM)	Sebagai administrator kebijakan tertinggi dan penyusun desain kebijakan di Pemko Banjarmasin
3	Ketua DPRD Kota Banjarmasin (Rikval Fachruri)	Sebagai perwujudan wakil rakyat Kota Banjarmasin
4	Kepala BKD Diklat Pemko Banjarmasin (Totok Agus Daryanto, M.Pd) dan Sekretaris BKD Diklat Pemko Banjarmasin (Rahmasari, S.Pi) beserta staf pelaksana	Sebagai pimpinan unit organisasi yang membawahi Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan & JF lainnya

No	Informan Penelitian	Peran dalam Penelitian
5	Kepala Bidang Mutasi, Promosi, Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Pemko Banjarmasin (Untung Eko Laksono, SH, MKn) beserta staf pelaksana di BKD Diklat	Sebagai Pejabat yang memiliki tanggung jawab pelaksanaan kegiatan pembinaan JFAK
6	Analisis SDM Bidang Pengembangan Kompetensi ASN dan SDM BKD Diklat Pemko Banjarmasin (Mouna Rahmawati, S.Psi, Psikolog) beserta staf pelaksana di BKD Diklat	Sebagai Pejabat Fungsional yang memiliki tanggung jawab dalam pengembangan kompetensi JFAK
7	Kepala Bagian Organisasi Pemko Banjarmasin (Dr. Eka Rahayu Normasari, ST, MM, M.Si) beserta staf pelaksana di Bagian Organisasi	Sebagai Pejabat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tata kelola organisasi di Pemko Banjarmasin
8	Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan Bagian Organisasi Pemko Banjarmasin, sekaligus sebagai Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan di Bagian Organisasi Pemko Banjarmasin (Ratih Addanenggar, SSTP, M.Si)	Sebagai koordinator kelembagaan yang bertanggung jawab atas analisis jabatan JFAK, sekaligus sebagai Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan di Bagian Organisasi Pemko Banjarmasin
9	33 Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan yang tersebar di 9 SKPD di lingkungan Pemko Banjarmasin	Sebagai objek penelitian

Sumber: diolah Peneliti, 2024

Selanjutnya, dalam rangka Uji Coba Model Kebijakan JFAK pada Pemko Banjarmasin, dilaksanakan Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT), yang merupakan teknik

pengumpulan data sistematis melalui diskusi kelompok terarah. Tujuan utamanya adalah untuk memperoleh informasi mendalam tentang pandangan, kepercayaan, dan pengalaman peserta / partisipan terkait topik yang dibahas (Chand, 2025). Peneliti difasilitasi oleh Pemko Banjarmasin melalui BKD Diklat mengundang unsur pimpinan dan para pejabat struktural yang terkait kebijakan penyetaraan jabatan pada Pemko Banjarmasin.

Pemilihan undangan DKT yang melibatkan unsur pimpinan dan para pejabat struktural yang terkait kebijakan penyetaraan jabatan didasarkan pada alasan konfirmasi data lapangan sekaligus sebagai *scenario building* untuk menggali tanggapan dan masukan yang konstruktif untuk perbaikan serta penyempurnaan Model Pengembangan JFAK Berbasis Tanggung Jawab yang peneliti tawarkan pada Pemko Banjarmasin. Berikut adalah daftar undangan partisipan yang berhadir dalam kegiatan DKT pada tanggal 20 Oktober 2025, pukul 10.00-11.30 WITA. Bertempat di Ruang Rapat Sekda Kota Banjarmasin, Jalan RE Martadinata Nomor 1 Kota Banjarmasin, sebagaimana termuat dalam Tabel 3.6. di bawah ini, dengan Daftar Kehadiran Partisipan dan Notulensi DKT yang disisipkan pada bagian Lampiran Disertasi ini.

Tabel 3. 6. Daftar Partisipan Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT) Uji Coba Model

No	Nama	Jabatan	Instansi / SKPD
1	Ikhsan Budiman, SH, MM	Sekretaris Daerah (Sekda) Kota Banjarmasin	Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin
2	Jefri Fransyah, SH, MH	Plt. Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin	Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin
3	Dr. Eka Rahayu Normasari, ST, MM, M.Si	Kepala Bagian Organisasi Setda Kota Banjarmasin	Bagian Organisasi Setda Kota Banjarmasin

No	Nama	Jabatan	Instansi / SKPD
4	Totok Agus Daryanto, M.Pd	Kepala Badan Kepegawian Daerah dan Diklat Kota Banjarmasin	Badan Kepegawian Daerah dan Diklat Kota Banjarmasin
5	M. Yusri Zani	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi BKD Diklat Kota Banjarmasin	Badan Kepegawian Daerah dan Diklat Kota Banjarmasin
6	Nurma Dwi Rahmaniah	Kasubbid Evaluasi Anggaran dan Pembiayaan Daerah (Mewakili Kepala Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah -BPKPAD) Kota Banjarmasin	Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah – BPKPAD Kota Banjarmasin
7	Rahayu	Kasubbid Perencanaan (Mewakili Kepala Badan Perencana Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan - Bappedda Kota Banjarmasin)	Badan Perencana Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan - Bappedda Kota Banjarmasin

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

3. 8. Uji Validitas Data

Validitas dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan berbagai temuan lapangan yang akurat (sahih) yang sesuai dengan rumusan masalah dan konsep dasar yang diteliti (Creswell, 2014). Terdapat beberapa teknik untuk menguji validitas data, antara lain pengamatan yang dilakukan secara berkelanjutan, triangulasi, penilaian sejawat (*peer review*)

sebagai penilai eksternal, klarifikasi terhadap potensi bias peneliti, pelibatan partisipan dalam menilai kredibilitas temuan dan interpretasi hasil penelitian, deskripsi penelitian yang kaya informasi, serta keterlibatan auditor eksternal untuk mengevaluasi proses dan hasil penelitian serta mengukur akurasi. Uji kredibilitas dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk memastikan bahwa temuan atau data dinyatakan valid jika tidak terdapat perbedaan antara apa yang dilaporkan oleh peneliti dan kenyataan yang terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2019).

Peneliti menerapkan beberapa uji kredibilitas data sesuai dengan kebutuhan penelitian, antara lain mencakup diskusi dengan teman sejawat (*peer review*) mengenai permasalahan penelitian, serta melakukan Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT) yang melibatkan berbagai pihak, khususnya unsur pimpinan dan *leading sector* yang terkait dengan kebijakan penyetaraan jabatan di lingkup Pemko Banjarmasin. DKT dilaksanakan di Banjarmasin, pada tanggal 20 Oktober 2025, pukul 10.00-11.30 WITA bertempat di Ruang Rapat Sekretaris Daerah Pemko Banjarmasin. Surat Undangan DKT, Daftar Hadir Kegiatan beserta Form Tanggapan dan Ulasan Partisipan kegiatan serta Notulensi kegiatan DKT, Penulis lampirkan pada bagian Lampiran Disertasi ini. Berikut foto-foto kegiatan DKT yang telah dilaksanakan, pada Senin, 20 Oktober 2025.









Gambar 3. 4. DKT Uji Coba Model Pengembangan JFAK pada Pemko Banjarmasin
Bersama Unsur Pimpinan dan *Leading Sector* Terkait, Oktober 2025

Sumber: Peneliti, 2025

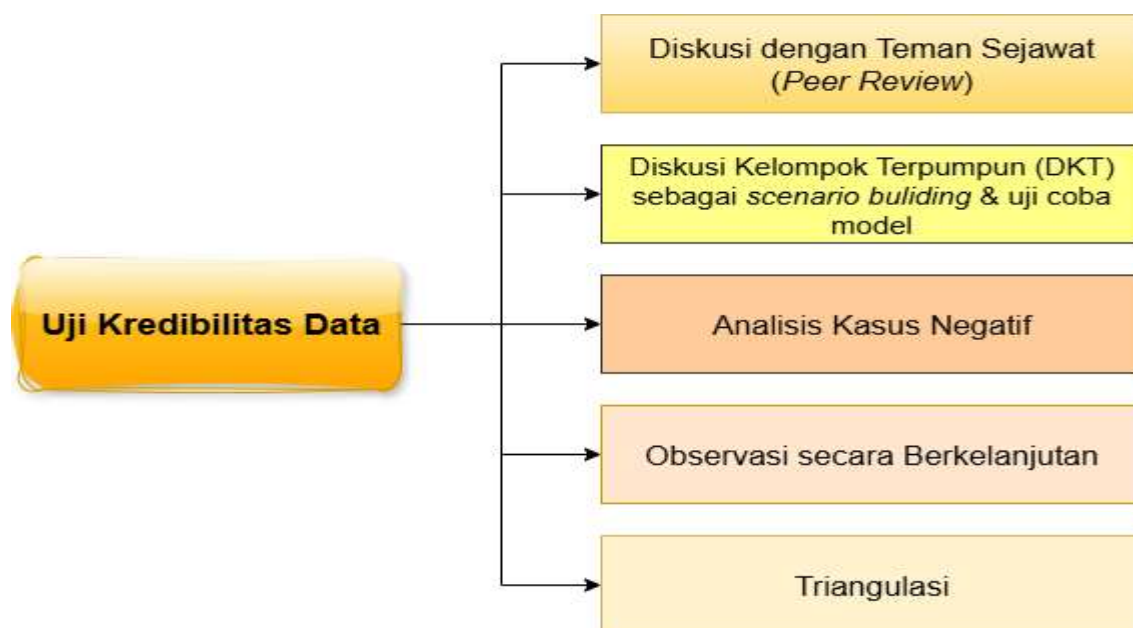
Peneliti juga melakukan analisis terhadap kasus negatif dengan mempelajari rincian kasus JFAK di daerah lain melalui jurnal-jurnal ilmiah nasional. Selain itu, analisis kasus negatif juga dilakukan di beberapa kabupaten/kota lain di Provinsi Kalimantan Selatan, seperti Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan, Kota Banjarbaru, Kabupaten Kotabaru, Kabupaten Tanah Laut, dan Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS). Observasi non-partisipatif berkelanjutan juga dilaksanakan oleh peneliti selama masa penelitian yang berlangsung dari tahun 2021 hingga 2025.

Terakhir, untuk uji kredibilitas data juga dilakukan triangulasi, yaitu metode yang digunakan untuk menguji keabsahan atau kebenaran data hasil penelitian dengan memanfaatkan berbagai metode yang berbeda. Secara ringkas, ketika peneliti melakukan pengumpulan dan analisis data, peneliti tidak hanya mengumpulkan data, tetapi juga menguji kredibilitas data tersebut. Hal ini dilakukan dengan memeriksa kredibilitas data menggunakan berbagai teknik pengumpulan dan sumber data yang beragam (Haris Herdiansyah, 2010; Martono, 2015; Sugiyono, 2019).

Dalam hal ini peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan dan analisis data, mulai dari wawancara mendalam dan wawancara semi-terstruktur kepada para informan sebagaimana yang tertulis di dalam Tabel 3.5. bagian disertasi ini, Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT) dengan 33 orang Pejabat Fungsional Analis Kebijakan dan para pengampu kebijakan di lingkungan Pemko Banjarmasin, serta DKT yang mengundang unsur pimpinan dan pejabat struktural yang terkait dengan kebijakan penyetaraan jabatan di Pemko Banjarmasin sebagai *scenario building* untuk uji coba model, hingga triangulasi data untuk meningkatkan kredibilitas dan pemahaman terhadap objek penelitian yang diteliti. Kesemuanya kemudian disandingkan dengan regulasi formal yang mengatur baik secara

langsung maupun tidak langsung terkait kebijakan penyetaraan jabatan, manajemen ASN dan reformasi birokrasi Indonesia.

Penelitian juga dilengkapi dengan berbagai bukti dukung berupa foto-foto hasil penelitian, rekaman kegiatan wawancara dan kegiatan Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT) beserta Daftar Hadir Kegiatan DKT dan Notulensi beserta enkripsi transkripnya. Secara keseluruhan uji kredibilitas data dapat dilihat pada Gambar 3.5. di bawah ini:



Gambar 3. 5. Uji Kredibilitas Data dalam Penelitian Kualitatif
Sumber: (Sugiyono, 2019) diadaptasi oleh Peneliti, 2025

Selanjutnya, penelitian perlu melalui pengujian *confirmability* atau uji objektivitas. Uji *confirmability* dilakukan dengan mengaitkan hasil penelitian dengan proses yang telah dilalui. Jika hasil penelitian merupakan refleksi dari proses yang dilakukan, maka penelitian tersebut dianggap memenuhi kriteria *confirmability*. Teknik validitas data yang digunakan adalah *trustworthiness*, yang mencakup analisis triangulasi untuk menguji kebenaran jawaban subjek dengan membandingkannya dengan data empiris dari sumber-sumber lain yang tersedia.

(Kriyantono, 2015). Ada beberapa macam triangulasi, yaitu triangulasi sumber, waktu, teori, periset dan metode. Namun khususnya dalam penelitian ini menggunakan tiga validasi, yaitu:

- a. Validasi konseptual. Validasi konseptual dilakukan melalui **penyusunan model berdasarkan sintesis teori pengembangan organisasi, pengembangan profesional, manajemen pengembangan SDM, difusi inovasi, serta temuan empiris mengenai pengembangan JFAK di Pemerintah Kota Banjarmasin**. Validasi konseptual dalam penelitian ini dilakukan dengan memastikan bahwa model yang dibangun memiliki keterhubungan logis antara teori, temuan empiris dan proposisi model. Model Pengembangan JFAK Berbasis Tanggung Jawab tidak disusun secara terlepas dari data lapangan, tetapi dirumuskan berdasarkan persoalan empiris yang ditemukan dalam pengembangan JFAK di Pemerintah Kota Banjarmasin, seperti ketidaksesuaian nomenklatur dan penempatan, lemahnya kompetensi teknis analisis kebijakan, ambiguitas peran, dominasi pola kerja berbasis perintah, resistensi budaya kerja lama, serta belum kuatnya internalisasi tanggung jawab kinerja berbasis hasil. Secara konseptual, model ini menempatkan **tanggung jawab substantif** sebagai konsep penghubung antara kompetensi individu, keluaran kerja, dan kinerja organisasi. Dengan demikian, pengembangan JFAK tidak hanya dimaknai sebagai proses peningkatan kapasitas aparatur, tetapi sebagai upaya untuk memastikan bahwa setiap jenjang JFAK memiliki mandat kerja, keluaran, indikator mutu, dan kontribusi yang jelas terhadap proses kebijakan publik. Validasi konseptual ini memperkuat posisi model sebagai konstruksi teoretik yang lahir dari integrasi antara teori dan realitas birokrasi daerah. Validasi konseptual juga diperkuat melalui kesesuaian model dengan kebutuhan reformasi birokrasi daerah. Model eksisting JFAK di Pemko Banjarmasin dinilai belum berjalan optimal dan belum memadai untuk menjawab

dinamika kebijakan daerah. Oleh karena itu, model baru yang berbasis tanggung jawab diperlukan untuk memperkuat pembinaan, pengembangan kapasitas, serta kinerja individual JFAK dalam menjalankan tugas analisis kebijakan secara lebih optimal.

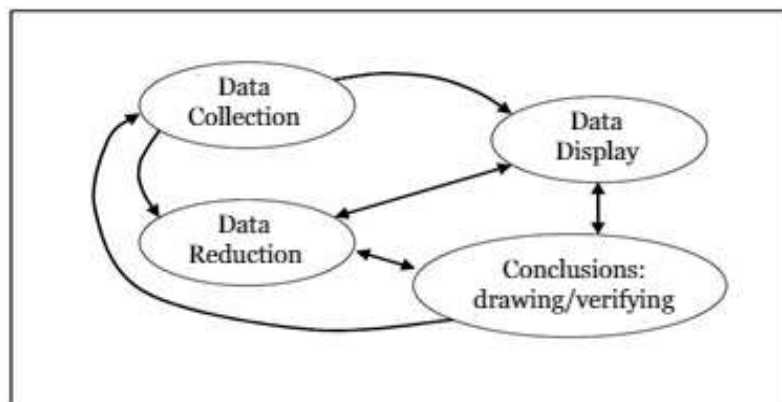
- b. Validasi praktis. Validasi praktis dilakukan melalui Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT / FGD) atau *scenario building* dengan unsur pimpinan dan *leading sector* yang berkaitan langsung dengan kebijakan penyetaraan jabatan dan pengembangan JFAK. Kegiatan ini bertujuan mengkonfirmasi temuan lapangan, memperoleh tanggapan atas model yang ditawarkan, serta menggali masukan untuk penyempurnaan model agar lebih aplikatif dalam konteks perangkat daerah. Dalam kegiatan tersebut, model memperoleh tanggapan dan masukan positif dari partisipan. Para partisipan menilai bahwa Model Pengembangan JFAK Berbasis Tanggung Jawab merupakan jawaban atas kebutuhan analisis kebijakan pemerintah daerah, mudah dipahami, aplikatif, dan dapat dilaksanakan pada perangkat daerah yang memiliki JFAK. Namun, para partisipan juga menekankan perlunya *political will* yang kuat dari kepala daerah, dukungan regulasi teknis, serta penguatan kelembagaan agar model dapat diimplementasikan secara konsisten. Dengan demikian, DKT dalam penelitian ini tidak diposisikan sebagai pembuktian efektivitas model secara penuh, melainkan sebagai validasi praktis awal. Validasi ini menunjukkan bahwa model memiliki tingkat keterpahaman, keberterimaan, dan kemungkinan implementasi yang baik menurut para aktor birokrasi daerah. Namun, untuk membuktikan apakah model benar-benar mampu meningkatkan kualitas kebijakan publik, diperlukan pengujian lebih lanjut dalam jangka waktu yang lebih panjang.
- c. Validasi Efektivitas. Validasi efektivitas diposisikan sebagai agenda pengujian lanjutan yang perlu dilakukan melalui studi longitudinal, komparasi antar-SKPD, maupun replikasi

pada pemerintah daerah lain. Validasi efektivitas merupakan tahap pengujian lanjutan yang belum sepenuhnya dilakukan dalam penelitian ini. Validasi ini diperlukan untuk mengetahui apakah penerapan Model Pengembangan JFAK Berbasis Tanggung Jawab benar-benar menghasilkan perubahan yang terukur terhadap kualitas kebijakan publik, kinerja perangkat daerah, dan budaya kerja birokrasi. Oleh karena itu, efektivitas model perlu diuji melalui penelitian lanjutan dengan desain yang memungkinkan pengamatan perubahan dari waktu ke waktu. Validasi efektivitas dapat dilakukan melalui tiga strategi. Pertama, melalui studi longitudinal untuk menilai perubahan kinerja JFAK sebelum dan sesudah model diterapkan dalam periode tertentu. Studi ini dapat melihat perubahan kualitas *policy brief*, intensitas keterlibatan JFAK dalam siklus kebijakan, penggunaan rekomendasi kebijakan oleh SKPD, dan perubahan pola kerja dari *by command* menuju *by expertise*. Kedua, melalui komparasi antar-SKPD untuk melihat apakah perangkat daerah yang menerapkan model menunjukkan kualitas analisis kebijakan, koordinasi dan penggunaan rekomendasi yang lebih baik dibandingkan perangkat daerah yang belum menerapkan model. Ketiga, melalui replikasi pada pemerintah daerah lain untuk menguji apakah model ini dapat diterapkan pada konteks kelembagaan, budaya birokrasi, dan kapasitas SDM yang berbeda.

3.9. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menerapkan teknik pengumpulan data yang beragam (triangulasi), dan pengumpulan data dilakukan secara berkelanjutan hingga mencapai kejenuhan. Miles dan Huberman, 1994 dalam bukunya *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (Haris Herdiansyah, 2010; Sugiyono,

2019) menjelaskan proses analisis data kualitatif melibatkan empat langkah penting, dimulai dengan pengumpulan data lapangan (*data collection*) menggunakan berbagai teknik. Selanjutnya, tahap reduksi data (*data reduction*) dilakukan, yaitu proses pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan pengubahan data mentah yang dicatat di lapangan. Dari sekian banyak informasi yang diperoleh, tidak semua data dapat digunakan dalam penelitian; data disaring sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan yang dikaji. Setelah itu, tahap penyajian data (*data display*) dilakukan, yaitu menyajikan hasil penelitian agar memungkinkan diambil kesimpulan sementara dan merencanakan langkah selanjutnya jika data yang ada dianggap masih kurang lengkap. Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*), yang merupakan aktivitas merumuskan kesimpulan berdasarkan langkah-langkah sebelumnya. Kesimpulan ini dapat bersifat sementara maupun final (Cypress, 2018). Keseluruhan teknik analisis data Miles dan Huberman yang diadopsi oleh peneliti dapat dilihat pada Gambar 3.6. berikut:



Gambar 3. 6. Komponen dalam Analisis Data Miles dan Huberman (*Interactive Model*)
 Sumber : (Sugiyono, 2019)

Peneliti melaksanakan semua langkah analisis data yang telah dijelaskan di atas, dimulai dari pengumpulan data penelitian yang dilakukan sejak akhir tahun 2021, di tahap awal penyusunan proposal penelitian, yang juga bertepatan dengan awal penerapan kebijakan

penyederhanaan birokrasi dan penyetaraan jabatan di Pemko Banjarmasin. Peneliti menangkap kegaduhan dan kebingungan para ASN di Pemko Banjarmasin terkait kebijakan penyederhanaan jabatan dari jabatan administratif (JA) ke jabatan fungsional (JF), khususnya JFAK yang merupakan jabatan fungsional baru yang diperkenalkan kepada daerah.

Pengumpulan data lapangan berupa wawancara dimulai dengan pembuatan pedoman wawancara yang memuat konsep pengembangan organisasi (*organizational development*), konsep pengembangan profesional (*professional development*), konsep kompetensi dan konsep pengembangan SDM serta konsep difusi inovasi sebagai faktor-faktor yang terkait dengan pengembangan JFAK. Definisi dan operasionalisasi konsep diperlukan sebagai rujukan dan petunjuk bagi peneliti yang dituangkan dalam pedoman wawancara. Wawancara dilakukan selama bulan Januari hingga bulan Mei 2025 dengan melibatkan berbagai unsur, dan kategorisasi pertanyaan yaitu pertanyaan penelitian yang ditujukan kepada unsur pimpinan tinggi dan pimpinan SKPD di jajaran struktural, seperti Walikota dan Wakil Walikota Banjarmasin, Sekretaris Daerah Kota Banjarmasin dan Ketua DPRD Kota Banjarmasin, hingga jajarannya, para pimpinan SKPD *leading sector* yang terkait hingga tingkat pelaksana. Berikutnya, pertanyaan penelitian yang ditujukan kepada para Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan melalui kegiatan Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT).

Pengumpulan data lapangan kedua dilakukan melalui Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT) bersama para Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan, dilaksanakan di masing-masing SKPD mereka. DKT untuk pengumpulan data lapangan dilaksanakan selama bulan Maret hingga bulan April 2025 di 9 SKPD dengan total 33 orang Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan. Pedoman pertanyaan dalam DKT memuat fenomena penelitian dalam disertasi ini, yaitu (1) pengembangan JFAK dalam perspektif Pengembangan Organisasi (Manajemen

Pengembangan SDM), yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan / kompetensi (*skill*) dan perilaku (*behavior*); (2) Faktor-faktor yang terkait dengan pengembangan JFAK, diantaranya sistem norma (*norm system*), pemimpin opini / kepemimpinan opini (*Opinion leaders / Opinion leadership*) dan agen perubahan (*agent of change*). Kesemuanya ditungkan dalam pertanyaan dan diskusi bersama para Pejabat Fungsional Analis Kebijakan.

Pengumpulan data lapangan dilanjutkan setelah seminar proposal selama lima bulan, dari bulan Januari 2025 hingga bulan Mei 2025, yang dilaksanakan dengan berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara mendalam kepada para informan, Diskusi Kelompok Terpumpun (DKP) kepada 33 orang Pejabat Fungsional Analis Kebijakan di 9 SKPD Pemko Banjarmasin dan pihak-pihak terkait lainnya. Dilanjutkan dengan *scenario building* berupa uji model dengan mengundang unsur pimpinan, para pejabat struktural pemangku kepentingan dan *leading sector* terkait di lingkup Pemko Banjarmasin untuk mengkonfirmasi, meminta masukan sekaligus menguji dan menyempurnakan model yang telah disusun. Kesemua proses pengumpulan data dan uji validitas data tersebut direkam, dibuat kumpulan dokumentasinya berupa rekaman kegiatan, foto-foto kegiatan dan transkrip wawancara yang dikumpulkan dan diarsipkan oleh peneliti, dilampirkan dalam bagian Lampiran disertasi. Dilakukan pula studi dokumentasi atas pelbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kebijakan penyederhanaan struktur birokrasi dan penyetaraan jabatan, dengan tujuan untuk melengkapi data dan mendekatkan fakta yuridis dengan fakta empiris di lapangan.

Tidak semua data yang diperoleh dapat disajikan; oleh karena itu, dilakukan kodifikasi atas data-data yang telah dikumpulkan. Pengkodean data didasarkan atas kompetensi jenjang JFAK, mulai dari jenjang Ahli Pertama hingga Ahli Utama, sebagaimana yang tertuang dalam Model Pengembangan JFAK Berbasis tanggung Jawab (Tabel 7.2) di bagian Disertasi ini.

Selain pengkodean berdasarkan jenjang kompetensi JFAK, pengumpulan data lapangan menasar pada 9 SKPD yang memiliki Pejabat Fungsional Analisis Kebijakan di dalam unit organisasinya, dengan memperhatikan sasaran strategis unit organisasi di 9 SKPD tersebut, yang kemudian diturunkan ke dalam pertanyaan penelitian dalam wawancara dan DKT.

Data yang terpilih kemudian diolah dan dianalisis untuk ditampilkan sebagai hasil temuan penelitian. Penyajian data dilakukan secara deskriptif naratif untuk menjelaskan secara detail bagaimana data penelitian dianalisis, menghasilkan jawaban atas rumusan masalah penelitian serta menjawab kebutuhan masyarakat melalui model pengembangan JFAK yang diusulkan beserta hasil uji coba model yang telah dilaksanakan, menghasilkan Model Pengembangan JFAK Berbasis Tanggung jawab yang adaptif pasca uji coba model. Data yang dirasa kurang / tidak relevan dengan tema penelitian dilakukan reduksi data.

Langkah terakhir dalam proses analisis data adalah penarikan kesimpulan hasil penelitian serta rekomendasi penelitian berupa model pengembangan JFAK, baik yang diusulkan oleh peneliti terkait permasalahan penelitian berdasarkan perspektif keilmuan yang telah ditetapkan, maupun model pengembangan adaptif, berdasarkan masukan berbagai pihak di lingkup Pemko Banjarmasin yang dijamin dalam Uji Coba Model berupa kegiatan Diskusi Kelompok Terpumpun (DKP) yang dilaksanakan di Ruang Rapat Sekda Kota Banjarmasin, pada tanggal 20 Oktober 2025. DKT uji coba model dihadiri oleh unsur pimpinan dan *leading sector* yang terkait dengan kebijakan penyetaraan jabatan di lingkungan Pemko Banjarmasin.

Sebagai pelengkap, bagian Lampiran dari Disertasi dilengkapi dengan foto-foto dokumentasi selama turun lapangan bersama para informan penelitian maupun dalam kegiatan Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT), baik sebagai bagian dari proses pengumpulan data lapangan, maupun dalam pelaksanaan Uji Coba Model dan uji validitas penelitian.

Peneliti juga mengumpulkan hasil recording/rekaman wawancara dan transkrip wawancara beserta rekaman dan transkrip dari kedua kegiatan Diskusi Kelompok Terpumpun (DKT) sebagai bukti dukung kegiatan penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan.