

**IMPLEMENTASI PERMENPAN RB NOMOR 17 TAHUN 2021 TENTANG
PENYETARAAN JABATAN ADMINISTRASI KE JABATAN FUNGSIONAL DI
PEMERINTAH KOTA PASURUAN PROVINSI JAWA TIMUR**

Satria Bima Ramadhan
NPP. 30.0848
Asdaf Kota Pasuruan, Provinsi Jawa Timur
Program Studi Politik Indonesia Terapan
e-mail: satriabima76321@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Taslim Djafar, S.STP., M.Si.

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *This research is entitled "Implementation of Permenpan RB Number 17 of 2021 about Equalization of Administrative Positions to Functional Positions in Pasuruan City". This research is based on President Joko Widodo's Five Program Priorities at the MPR Plenary Session on October 20th, 2019 and one of the programs is a massive simplification of the bureaucracy. **Purpose:** This research is intended to find out how far the implementation of the equalization of administrative positions to functional positions, the supporting and inhibiting factors in the implementation of the equalization of positions and the efforts made by the government of Pasuruan City in facing obstacles to the implementation of equalization of positions. In this research, the author used the George C. Edward III Model Policy Implementation theory as the author's foundation in completing this thesis. **Method:** As for this research, the author used a descriptive qualitative method using interview, observation and documentation techniques. Data analysis techniques used by the author include data reduction, data presentation and conclusion. **Results:** As for the results of the research that was already done, it was found that the implementation of equalization of positions had been carried out in accordance with the applicable laws and letters of recommendation. However, in the real practice it has not been carried out optimally because it is still hampered both by the budget, the workload occupied, the systematics of assessing credit scores, and education which is not yet qualified. **Conclusion:** The writer's suggestion is that the Pasuruan City Government should provide innovation and socialization so that the implementation of job position equalization can run smoothly. And for employees who are affected, they should be more adaptive in implementing policies properly.*

Keywords: Implementation, Equalization of Positions, Functional Position

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini berjudul "Implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional di Kota Pasuruan". Penelitian ini didasarkan pada Lima Prioritas Program Presiden Joko Widodo pada Sidang Paripurna MPR pada tanggal 20 Oktober 2019 dan salah satu programnya adalah penyederhanaan birokrasi secara besar-besaran. **Tujuan:** Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana implementasi penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional, faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi penyetaraan jabatan serta upaya yang dilakukan pemerintah Kota Pasuruan dalam menghadapi hambatan implementasi

penyetaraan jabatan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori Implementasi Kebijakan model George C. Edward III sebagai landasan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. **Metode:** Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan penulis meliputi reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan. **Hasil:** Adapun hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa implementasi penyetaraan jabatan telah dijalankan sesuai dengan undang-undang dan surat rekomendasi yang berlaku. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya masih belum dilaksanakan secara optimal karena masih terhambat baik pada anggaran, beban kerja yang diduduki, sistematika penilaian angka kredit, maupun pendidikan yang belum sesuai. **Kesimpulan:** Adapun saran penulis yakni Pemerintah Kota Pasuruan sebaiknya memberikan inovasi dan sosialisasi agar pelaksanaan implementasi penyetaraan jabatan dapat berjalan dengan baik. Dan untuk pegawai yang terdampak agar lebih adaptif untuk menerapkan kebijakan dengan baik.

Kata Kunci : Implementasi, Penyetaraan Jabatan, Jabatan Fungsional

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, banyak pihak yang mengeluhkan bahwa pemerintah masih memiliki kelemahan sehingga kualitas dari pelayanan belum tercukupi bagi masyarakat. Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah diharapkan untuk membenahi aspek-aspek birokrasi yang akan menunjang kemudahan dalam sistem pemerintahan menuju sistem pemerintahan yang bersih dan akuntabel. Pada 20 Oktober 2019, dalam pelantikan Presiden Joko Widodo di Gedung MPR RI, beliau menyampaikan pidatonya di depan Anggota DPR RI dengan mencanangkan Lima Prioritas Program Strategis yang direncanakan dalam 5 tahun kedepan. Adapun isi dari 5 Prioritas Program Strategis diantaranya adalah:

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia pekerja keras yang dinamis , terampil, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Percepatan pembangunan infrastruktur
3. Menyederhanakan semua bentuk kendala dalam regulasi
4. Penyederhanaan birokrasi (*bureaucratic trimming*) dilakukan secara besar-besaran dengan cara memangkas prosedur birokrasi yang panjang; eselonisasi harus disederhanakan karena banyaknya tingkat eselon di jabatan birokrasi.
5. Transformasi ekonomi dari ketergantungan pada sumber daya alam menjadi daya saing manufaktur dan jasa modern.

Dalam kelima prioritas program diatas, peneliti merasa tertarik untuk membahas program keempat yakni tentang penyederhanaan birokrasi. Salah satu bentuk perubahan dalam reformasi birokrasi yakni melalui penyetaraan jabatan eselon yang awalnya ada 5 tingkat eselon menjadi 2 tingkat eselon yaitu eselon I dan eselon II. Dengan adanya prioritas program tersebut, Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara (Menpan) segera merealisasikan program ini menjadi sebuah regulasi yang diberikan mandat oleh Presiden dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional.

Dalam Pasal 4 ayat (1) Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 jabatan yang disetarakan diantaranya adalah :

Tabel 1.1

Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional

Jabatan Administrator	Ahli Madya
Jabatan Pengawas	Ahli Muda
Jabatan Pelaksana	Ahli Pertama

Sumber : Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021

Berdasarkan data yang diolah oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) per 30 Juni 2022, jumlah seluruh PNS di Indonesia mencapai 3.992.776 orang. Adapun jumlah PNS di Indonesia pada jabatan administrator berjumlah 94.449 orang; jabatan pengawas berjumlah 234.127; dan jabatan pelaksana yang berjumlah 10.881 orang. Jabatan Fungsional yang menunjukkan persentase di angka 52% adalah para pegawai PNS langsung menghadapi masyarakat dalam memberikan pelayanan dan kebutuhan masyarakat. Sedangkan Jabatan Struktural yang menunjukkan persentase angka 9% merupakan sebuah jabatan yang melaksanakan tugas untuk mengatur para bawahan ke arah tujuan organisasi serta bertanggung jawab terhadap semua penyelenggaraan urusan publik.

Tabel 1.2.

Jumlah PNS berdasarkan Jabatan Struktural di Indonesia

Jabatan Pelaksana	Jabatan Pengawas	Jabatan Administrator	JPT Pratama	JPT Madya	JPT Utama	Total
10.881	234.127	94.449	19.298	484	14	359.253

Sumber: Badan Kepegawaian Negara (2022)

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nantinya akan ada lebih dari 250.000 PNS yang akan melaksanakan penyetaraan jabatan dari Jabatan Administrasi terutama pada Jabatan Pengawas. Pejabat yang mengatur mengenai hal ini harus bisa lebih relevan terhadap beban kerja yang diembannya dengan banyaknya pegawai pada jabatan terpilih sehingga pengaruh yang diberikan tidak terlalu besar atas perkembangan karirnya. Kegiatan penyetaraan jabatan selanjutnya direalisasikan oleh Walikota Pasuruan, Syaifullah Yusuf, dilakukan dengan melantik 187 pejabat struktural yang menjadi fungsional pada tanggal 31 Desember 2021. Kegiatan ini yang kemudian menjadi awal dari penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional. Hingga sekarang ada lebih dari 200 orang yang dilantik menjadi jabatan fungsional di lingkup Pemerintah Kota Pasuruan.

Permasalahan terjadi ketika dalam penerapannya hingga saat ini bahwa untuk jabatan PNS yang telah disetarakan dengan fungsional maka akan terjadi peningkatan pendapatan yang mendekati dua kali lipat sehingga dalam hal ini akan membuat APBD meningkat dan membebani Pemerintah. Kemudian dalam penerapan kebijakan juga terdapat beberapa kendala diantaranya adalah tidak semua jabatan struktural dapat disetarakan, kekhawatiran akan ketidakjelasan kewenangan dan belum adanya teknis Penyesuaian Sistem Kerja.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks reformasi birokrasi maupun penyetaraan jabatan. Penelitian Irfan Muhlis, 2013, berjudul : “*Pengalihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional: Suatu Telaahan Penghapusan Jabatan Eselon III dan IV Di Badan Kepegawaian Negara*” menyimpulkan bahwa kompensasi pegawai pada jabatan struktural eselon III lebih besar daripada jabatan fungsional dan beberapa jabatan fungsional tertentu tunjangan yang diperoleh belum didasarkan pada perhitungan beban kerja jabatan. Penelitian oleh Lia Fitrianingrum, 2020, berjudul : “*Implementasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Pengawas ke dalam Jabatan Fungsional di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia*” dengan menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan dari jabatan pengawas ke jabatan fungsional masih belum maksimal terutama pada unsur komunikasi, disposisi dan struktur birokrasi. Selanjutnya penelitian oleh Elvira Mulya Nalien, 2021, judul : “*Faktor-faktor Penghambat Implementasi Kebijakan Bureaucratic Trimming di Pemerintah Kota Bukittinggi*”. Yang berdasarkan riset ini didapatkan hasil bahwa terdapat hambatan pada setiap dimensi teori George Edward III. Terakhir Ilima F. A., Alam T. S., Rezky A., 2022, dengan judul : “*The Implementation of Bureaucratic Reform by the Local Government of Pinrang Regency*”. Dengan hasil penelitian ini dapat diidentifikasi seperti kurangnya kesadaran instansi lokal akan urgensi reformasi birokrasi; perbedaan persepsi tentang apa itu reformasi birokrasi; mengapa reformasi birokrasi perlu dilakukan; bagaimana proses tersebut dilaksanakan; dan asumsi yang salah mengenai reformasi birokrasi.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan adalah pada regulasi yang mengatur pada zamannya dimana pada penelitian sebelumnya mayoritas menggunakan regulasi dari Permenpan RB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti berpedoman pada Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional. Lokus pembahasan penelitian terdahulu dilaksanakan diantaranya di Badan Kepegawaian Negara; Pemerintah Kota Bukittinggi; Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia dan Kabupaten Pinrang, sedangkan lokus penelitian sekarang dilaksanakan di Kota Pasuruan Provinsi Jawa Timur.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke jabatan Fungsional di Kota Pasuruan.

II. METODE

Peneliti memutuskan untuk menggunakan pendekatan kualitatif karena permasalahan yang terjadi di lapangan berhubungan langsung dengan manusia. Penelitian ini didasarkan pada filsafat *postpositivisme*, yang digunakan pada kondisi objek alami yang mana peneliti merupakan instrumen kunci, pengumpulan data dilakukan dengan teknik triangulasi (gabungan) dengan analisis yang bersifat induktif/kualitatif kemudian makna generalisasi lebih ditekankan pada penelitian kualitatif

ini. Penulis mengumpulkan data melalui angket, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 7 orang informan yang terdiri dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan, Kepala Bidang Mutasi dan Kepegawaian, Kepala Bagian Organisasi, Analis Kebijakan Ahli Muda Bagian Organisasi dan pegawai terdampak penyetaraan jabatan (dalam hal ini Subkoordinator di Bagian Organisasi sebagai objek penelitian sebanyak 3 orang). Adapun analisisnya menggunakan teori implementasi kebijakan yang digagas oleh George Edward III (Agustino, 2020) yang menyatakan bahwa indikator keberhasilan implementasi dapat terjadi pada empat dimensi, yaitu komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis Implementasi Permenpan RB Nomor 17 tentang penyetaraan jabatan administrasi di Kota Pasuruan menggunakan teori Edward III (dalam Agustino, 2020)

3.1. Komunikasi

Dalam dimensi komunikasi terdapat 3 indikator yakni transmisi, kejelasan dan konsistensi. Pada indikator transmisi penulis menyimpulkan bahwa Pada tahap ini, Bagian Organisasi dengan Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan telah berkoordinasi dalam implementasi penyetaraan jabatan ini meliputi pelantikan jabatan fungsional, melaksanakan analisis jabatan yang sesuai dan penyederhanaan struktur organisasi yang sesuai dengan beban kerja. Kemudian pada indikator kejelasan penulis menyimpulkan bahwa tidak terjadi bias antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan penyetaraan jabatan ini sehingga tidak terjadi resistansi dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah. Indikator komunikasi selanjutnya adalah konsistensi yang dapat disimpulkan konsistensi baik dari BKD dengan bagian organisasi adalah terus menerapkan model penyetaraan jabatan dengan menggunakan permodelan berdasarkan Surat rekomendasi Permenpan RB tentang penyederhanaan struktur organisasi ke organisasi perangkat daerah di Kota Pasuruan.

3.2. Sumberdaya

Dalam dimensi sumberdaya terdapat 4 indikator yakni staf, informasi, wewenang dan fasilitas. Pada indikator staf penulis menyimpulkan bahwa pada tahap ini pegawai yang terdampak penyetaraan jabatan memiliki kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya baik secara tugas dan fungsi maupun dalam pengumpulan angka kredit. Kemudian pada indikator informasi peneliti dapat disimpulkan bahwa Bagian Organisasi dan BKD telah berkoordinasi untuk menjelaskan tentang jobdesk yang akan dilakukan oleh pegawai terdampak penyetaraan. Akan tetapi, hingga saat ini pegawai terdampak masih meraba-raba jobdesk apa yang akan dilakukan guna menyelesaikan tugas-tugasnya. Pada tahap wewenang, peneliti menyimpulkan bahwa kewenangan antara Bagian Organisasi dengan BKD tentu memiliki kewenangan yang berbeda. Bagian Organisasi memiliki tugas untuk menyederhanakan struktur organisasi, menyetarakan jabatan sesuai dengan analisis

jabatan fungsional dan melaksanakan penyesuaian sistem kerja. Sedangkan BKD memiliki kewenangan untuk mengusulkan nama jabatan yang sesuai dengan tupoksi sesuai OPD serta melantik pejabat yang terdampak penyetaraan. Sedangkan pada indikator fasilitas, peneliti menyimpulkan bahwa fasilitas/sarana prasarana penunjang kegiatan implementasi sepenuhnya diserahkan kepada perangkat daerah masing-masing. BKD hanya sebagai fasilitator dalam mengusulkan penilaian angka kredit kepada tim penilai angka kredit.

3.3. Disposisi

Dalam dimensi disposisi terdiri dari 3 indikator yakni efek disposisi, pengaturan birokrasi dan insentif. Pada tahap efek disposisi peneliti menyimpulkan bahwa efek disposisi dalam penyetaraan jabatan ini untuk penataan pegawai dalam penyetaraan jabatan ini agak berat karena pegawai yang disetarakan belum sesuai dengan tugas dan fungsi yang sesuai dengan jabatan sebelumnya. Kemudian di tahap pengaturan birokrasi peneliti menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan penyetaraan jabatan ini belum seluruhnya berkompeten dalam tugas dan fungsi yang dijalankan saat ini. Maka dari itu, BKD masih mempertahankan tugas dan fungsi yang dijalankan sebelumnya agar proses kinerja roda pemerintahan tidak terganggu. Selanjutnya tahap insentif dalam beberapa wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada insentif yang berarti kepada pegawai yang terdampak penyetaraan jabatan. Meskipun Permenpan telah menetapkan bahwa penetapan gaji pegawai penyetaraan jabatan telah disesuaikan dengan jabatan fungsional, akan tetapi gaji dan tunjangan yang diterima masih menggunakan sistem gaji pada jabatan struktural.

3.4. Struktur Organisasi

Pada dimensi struktur organisasi terdiri dari 2 indikator yakni membuat SOP dan fragmentasi. Pada tahap membuat SOP peneliti menyimpulkan bahwa SOP yang dibuat dari bagian organisasi tidak ada, akan tetapi menyesuaikan dengan SOP yang telah dibuat oleh pimpinan masing-masing OPD yang ada di Kota Pasuruan. Kemudian indikator fragmentasi dapat disimpulkan bahwa fragmentasi telah disesuaikan dengan beban kerja masing-masing individu yang terdampak penyetaraan jabatan. Penetapan ini didasarkan pada Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

3.5. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional di Kota Pasuruan

a. Faktor Pendukung

Kemudahan implementasi penyetaraan jabatan didukung oleh beberapa faktor pendukung yang ada seperti contohnya adalah kita melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang diamanatkan dalam peraturan. Ini menjadi kemudahan bagi kami dalam menerapkan kebijakan penyetaraan jabatan.

b. Faktor Penghambat

Dari beberapa wawancara yang telah dilakukan, terdapat beberapa faktor penghambat dari implementasi penyetaraan jabatan ini diantaranya adalah ketidaktahuan pemerintah mengenai jabatan fungsional yang selama ini jabatan di roda pemerintahan berupa struktural kemudian diganti ke fungsional. Kemudian, tingkat pendidikan yang belum memenuhi kriteria sesuai yang diharapkan menempati jabatan fungsional sehingga tugas dan fungsi belum dilaksanakan secara maksimal sehingga harus menghambat jalannya roda pemerintahan di beberapa dinas/badan terkait karena pejabat yang disetarakan tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki. Selanjutnya dari segi angka kredit yang harus didapatkan oleh pejabat fungsional masih belum ada kejelasan terkait pengumpulan angka kredit. Pejabat pembina penilai angka kredit masih belum siap sehingga pengumpulan angka kredit oleh pejabat fungsional tertunda dan tidak dinilai sehingga kenaikan pangkat yang menjadi hak pejabat fungsional juga ikut tertunda.

3.6. Upaya mengatasi faktor penghambat dalam Implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional di Kota Pasuruan

Adapun upaya yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Pasuruan dalam mengatasi faktor penghambat diantaranya adalah:

- a. Mengambil langkah dengan memberikan informasi tentang jabatan-jabatan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya sambil menunggu kebijakan dari pemerintah pusat;
- b. Melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana struktural untuk sementara waktu guna mendukung jalannya roda pemerintahan;
- c. Mengadakan uji kompetensi untuk pegawai yang dimutasi, promosi dan rotasi pada jabatan fungsional yang berbeda;
- d. Mengusulkan penilaian angka kredit kepada pejabat penilai kerja;
- e. Melaksanakan pengusulan pengubahan jabatan kepada Kemendagri oleh pegawai yang disesuaikan kembali dengan tugas dan fungsinya;
- f. Melaksanakan bimbingan teknis penyusunan angka kredit pada tiap-tiap pegawai terdampak penyetaraan;

- g. Melaksanakan komunikasi dan revisi lebih lanjut untuk mengatasi masalah ini serta melaksanakan penyesuaian antara jabatan administrasi ke jabatan fungsional.

3.7 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Kemudahan implementasi penyetaraan jabatan didukung oleh beberapa faktor pendukung yang ada seperti contohnya dijelaskan oleh Kepala BKD Bapak Supriyanto: Adapun pendukung untuk mengimplementasikan penyetaraan jabatan ini contohnya adalah kita melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang diamanatkan dalam peraturan. Ini menjadi kemudahan bagi kami dalam menerapkan kebijakan penyetaraan jabatan. Pada wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung dalam kemudahan menerapkan kebijakan penyetaraan jabatan ini adalah regulasi yang mengatur sehingga bagian organisasi dengan mudahnya menerapkan kebijakan kepada pegawai yang disetarakan. Adapun juga faktor penghambat pada wawancara yang dilakukan terdapat banyak hal mulai dari BKD hingga Bagian Organisasi. Menurut Kepala BKD, Supriyanto, menjelaskan bahwa: Penghambat yang paling banyak adalah ketidaktahuan pemerintah daerah mengenai jabatan fungsional yang baru. Dalam pemerintah daerah yang awalnya struktural menjadi fungsional mengubah mindset penyesuaian jabatan lebih sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Adapun penghambat yang dijelaskan Kepala Bidang Mutasi dan Kepegawaian Ibu Tita Nirmala Manan Banyak tingkat pendidikan yang tidak sesuai contohnya pada dinas perkim yang harusnya memiliki kemampuan di bidang teknik tetapi ada yang mengisi dari bidang hukum sehingga tidak menunjang tupoksi yang ada di dinas perkim. Ada juga di disarpورا yang harusnya memiliki kemampuan di bidang olahraga, tetapi diduduki oleh orang yang memiliki kemampuan di bidang ekonomi dan hukum. Adapun hambatan yang lain yakni Tusi dan nama jabatan yang tidak sesuai dengan jabatan sebelumnya. Kendala yang dihadapi oleh pegawai terdampak yakni Bapak Wakhfudi Hidayat yang sebelumnya menjabat sebagai Kasubbag Kinerja dan Reformasi Birokrasi dan sekarang terdampak menjadi Analis Kebijakan Muda pada 13 Januari 2023 di Ruang Bagian Organisasi mengatakan bahwa “kendala sebagai pegawai yang terdampak penyetaraan jabatan ini adalah pengumpulan angka kredit. Belum ada kejelasan dari pejabat pembina penilai angka kredit sehingga pengusulan angka kredit kami tidak dinilai.” Dalam hal ini, peneliti menyimpulkan bahwa pegawai yang saat ini menduduki jabatan baru sebagai pegawai terdampak penyetaraan jabatan masih belum bisa mengajukan pengumpulan angka kredit meskipun telah diberikan diklat mengenai pengumpulan dan pengajuan angka kredit kepada pejabat penilai angka kredit. Dari beberapa wawancara yang telah dilakukan, terdapat beberapa faktor penghambat dari implementasi penyetaraan jabatan ini diantaranya adalah ketidaktahuan pemerintah mengenai jabatan fungsional yang selama ini jabatan di roda pemerintahan berupa struktural kemudian diganti ke fungsional. Kemudian, tingkat pendidikan yang belum memenuhi kriteria sesuai yang diharapkan menempati jabatan fungsional sehingga tugas dan fungsi belum dilaksanakan secara maksimal sehingga harus menghambat jalannya roda pemerintahan di beberapa dinas/badan terkait karena pejabat yang disetarakan tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki. Selanjutnya dari segi angka kredit yang harus didapatkan oleh pejabat fungsional masih belum ada kejelasan terkait pengumpulan angka kredit. Pejabat pembina penilai angka kredit masih belum siap sehingga pengumpulan angka kredit oleh pejabat fungsional tertunda dan tidak dinilai sehingga kenaikan pangkat yang menjadi hak pejabat fungsional juga ikut tertunda.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang ada, maka peneliti mengambil kesimpulan terkait dengan Implementasi Permenpan Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional di Kota Pasuruan, sebagai berikut:

1. Implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional di Kota Pasuruan telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Akan tetapi dari aspek teoretis masih belum terlaksana secara optimal dari sisi sumberdaya yakni indikator staf , sisi disposisi dan struktur organisasi pada indikator standar operasional prosedur.

2. Faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional di Kota Pasuruan disebutkan sebagai berikut:

a. Faktor pendukung dalam kemudahan menerapkan kebijakan penyetaraan jabatan ini adalah regulasi yang mengatur tentang penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional sehingga bagian organisasi dengan mudahnya menerapkan kebijakan kepada pegawai yang disetarakan.

b. Faktor penghambat dari implementasi penyetaraan jabatan ini diantaranya adalah ketidaktahuan pemerintah mengenai jabatan fungsional; pegawai terdampak penyetaraan jabatan belum bisa mengajukan pengumpulan angka kredit; tingkat pendidikan yang belum memenuhi kriteria; dan belum ada kejelasan terkait pengumpulan angka kredit.

3. Adapun upaya yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Pasuruan dalam mengatasi faktor penghambat diantaranya adalah:

a. Mengambil langkah dengan memberikan informasi tentang jabatan-jabatan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya sambil menunggu kebijakan dari pemerintah pusat;

b. Melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana struktural untuk sementara waktu guna mendukung jalannya roda pemerintahan;

c. Mengadakan uji kompetensi untuk pegawai yang dimutasi, promosi dan rotasi pada jabatan fungsional yang berbeda;

d. Mengusulkan penilaian angka kredit kepada pejabat penilai kerja;

- e. Melaksanakan pengusulan pengubahan jabatan kepada Kemendagri oleh pegawai yang disesuaikan kembali dengan tugas dan fungsinya;
- f. Melaksanakan bimbingan teknis penyusunan angka kredit pada tiap-tiap pegawai terdampak penyetaraan;
- g. Melaksanakan komunikasi dan revisi lebih lanjut untuk mengatasi masalah ini serta melaksanakan penyesuaian antara jabatan administrasi ke jabatan fungsional.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Waktu yang sangat singkat menjadikan penelitian kali ini belum berjalan dengan maksimal.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa yang berkaitan dengan Implementasi tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional sehingga penelitian lebih terbarukan sesuai dengan perkembangan zaman dan peradaban.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Bagian Organisasi Kota Pasuruan Provinsi Jawa Timur beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Agustino, L. (2020). Dasar-Dasar Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta.

Moleong, L. J. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Simangunsong, F. (2017). Metodologi Penelitian Pemerintahan. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Widodo, J. (2021). Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik. Malang: Banyumedia.

JURNAL

Azmi, I. F., Tauhid, A. S., & Amelia, R. (2022). The Implementation of Bureaucratic Reform by the Local Government of Pinrang Regency. *KnE Social Sciences*, 442-452.

Fitrianingrum, L. (2020). Implementasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Pengawas ke dalam Jabatan Fungsional di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. *Prosiding Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 4.0*, 235-240.

Muhlis, I. (2013). Pengalihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 7 No. 1*, 54.

Nalien, E. M. (2021). Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan Bureaucratic Trimming di Pemerintahan Kota Bukittinggi. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan Vol. 4 No.1*, 1-13.

SUMBER LAIN

Annur, C. M. (2021, Desember 20). "Persyaratan Berbelit, Keluhan Utama Masyarakat Dalam Pelayanan Publik". Dipetik September 11, 2022, dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/20/persyaratan-berbelit-keluhan-utama-masyarakat-terhadap-pelayanan-publik>

Badan Kepegawaian Negara. (2022, Juni 30). *Buku Statistik Aparatur Sipil Negara*. Dipetik Agustus 29, 2022, dari <https://www.bkn.go.id/publikasi/statistik-pns>

Kominfo Kota Pasuruan. (2022, Januari 1). 187 Pejabat Fungsional Dilantik, Pemkot Ingin Pelayanan Lebih Bermutu dan Transparan. Dipetik September 10, 2022, dari <https://satukanal.com/baca/pemkot-pasuruan-lantik-187-pejabat-fungsional/60829/>

