

**PENYETARAAN JABATAN ADMINISTRATOR DI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BUNGO
PROVINSI JAMBI**

ROIHAN TIRTA PRATAMA
NPP. 30.0315

Asdaf Kabupaten Bungo, Provinsi Jambi
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
E-mail: roihan102627@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Dr. Maria Ekowati, S.Sos , M.AP

ABSTRACT

Problem/background (GAP): Permen PAN and RB number 28 of 2019 concerning Equalization of Administrative Positions into functional positions was issued to support bureaucratic simplification. This further requires Ministries, Institutions and Regional Governments to immediately adjust the simplification of their respective organizational structures and equalize the affected structural positions with the simplification of the bureaucracy. **Purpose:** the purpose of this study is to find out and analyze and describe the equalization of administrator positions at the Bungo Regency Personnel and Human Resource Development Agency. **Method:** So from this problem the author tries to dig up information on the Bungo District BKPSDM using research methods with descriptive methods to make descriptions, drawings or drawings in a systematic, factual and accurate manner regarding the facts, characteristics and relationships between the phenomena investigated and also based on by using job analysis indicators according to Andrew J. Durbin (Hamali, 2018: 37) with indicators namely: Collection of background information, Selection of representative positions, Collection of job analysis data., Development of job descriptions, Development of job specifications. The bureaucracy is simplified into two levels. echelon, as well as replacing the position of Administrator (echelon III) and Supervisor (Echelon IV) which places more emphasis on expertise and competence. **Results/findings:** This was then followed by the emergence of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform Regulation Number 17 of 2021 concerning Equality of Administrative Positions becoming a Functional Position changing the mindset of a Structural Officer into a Functional Officer in a short time is not an easy thing. The absence of an obligation to collect credit numbers places many people in a comfort zone so that if changes are made, there is a high probability of confusion for employees. Equalization of administrator positions at the Bungo Regency staffing and human resource development agency. **Conclusion:** In carrying out equalization of positions, it turns out that based on the results of research conducted, this equalization of positions is not good enough because of the 5 indicators in the form of information gathering, selection of positions, data collection, development of job descriptions, and development of job descriptions, only 3 can be done properly, namely Data collection, Development of Job Descriptions, and Development of Job Specifications.

Keywords: *Equalization of positions, Reform, Civil Servants*

ABSTRAK

Permasalahan/latar belakang (GAP): Permen PAN dan RB nomor 28 tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam jabatan fungsional diterbitkan untuk mendukung penyederhanaan birokrasi. Hal ini selanjutnya mengharuskan Kementerian, Lembaga dan Pemerintahan Daerah untuk segera menyesuaikan penyederhanaan struktur organisasi masing-masing serta menyetarakan jabatan struktural yang terkena imbas dengan adanya penyederhanaan birokrasi. **Tujuan: tujuan dari penelitian ini yaitu** Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan penyetaraan jabatan administrator pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo. **Metode:** Maka dari permasalahan ini penulis mencoba menggali informasi pada BKPSDM Kabupaten Bungo menggunakan metode penelitian dengan metode deskriptif untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki dan juga didasari dengan menggunakan indikator analisis jabatan menurut Andrew J. Durbin (Hamali, 2018:37) dengan indikatornya yaitu Pengumpulan latar belakang informasi, Pemilihan kedudukan yang representatif, Pengumpulan data analisis jabatan., Pengembangan deskripsi jabatan., Pengembangan spesifikasi jabatan. birokrasi disederhanakan menjadi dua level eselon, serta mengganti jabatan Administrator (eselon III) dan Pengawas (Eselon IV) yang lebih menekankan pada keahlian dan kompetensi. **Hasi/temuan:** Hal ini kemudian dilanjutkan dengan munculnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi menjadi Jabatan Fungsional mengubah *mindset* Pejabat Struktural menjadi Pejabat Fungsional dalam waktu singkat bukan hal yang mudah. Tidak adanya kewajiban untuk mengumpulkan angka kredit membuat banyak orang berada zona nyaman sehingga apabila dilakukan perubahan, besar kemungkinan terjadi kebingungan bagi pegawai. Penyetaraan jabatan administrator pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Bungo. **Kesimpulan:** Dalam melakukan penyetaraan jabatan ternyata berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa penyetaraan jabatan ini belum cukup baik karena dari 5 indikator berupa Pengumpulan informasi, Pemilihan kedudukan, Pengumpulan Data, Pengembangan Deskripsi Jabatan, dan Pengembangan Deskripsi Jabatan hanya 3 saja yang bisa dilakukan dengan baik yaitu Pengumpulan data, Pengembangan Deskripsi Jabatan, dan Pengembangan Spesifikasi Jabatan.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyederhanaan birokrasi menjadi salah satu program yang diprioritaskan dalam masa Kabinet Indonesia Maju yang dipimpin oleh Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Ma'ruf Amin. Dari lima program yang fokus dilaksanakan, penyederhanaan birokrasi ini menjadi salah satu yang disampaikan presiden dalam pidatonya yang pertama selaku presiden dalam periode 2019-2024. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia menyentuh angka 4.189.121 orang. Hal ini dibuktikan oleh Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada Desember 2019. Sebanyak 50,4% pejabat fungsional, 11% pejabat struktural, dan 38,5% fungsional umum bekerja untuk melayani masyarakat dan kepentingan umum. (data BKN Desember 2019)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo tidak luput dari penyetaraan jabatan yang dilaksanakan, terutama pada Jabatan

Administrator yaitu Jabatan Administrasi, Jabatan Pengawas, dan Jabatan pelaksana. Jabatan Struktural dinilai Presiden Jokowi terlalu banyak struktur bagannya sehingga membuat pelayanan yang dinilai terlalu berbelit belit. Hal ini selanjutnya mengharuskan Kementerian, Lembaga dan Pemerintahan Daerah untuk segera menyesuaikan penyederhanaan struktur organisasi masing-masing serta menyetarakan jabatan struktural yang terkena imbas dengan adanya penyederhanaan birokrasi. Tujuan adanya penyetaraan jabatan ini ialah mewujudkan birokrasi yang mampu bertahan dalam perubahan serta profesional sebagai usaha dalam peningkatan efektifitas dan efisiensi guna mendukung kinerja pelayanan pemerintah terhadap masyarakat. Dengan diterbitkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Maka terbit pula Pemen PAN RB Nomor 17 Tahun 2021 yang berdampak terhadap system dan mekanisme kerja birokrasi terutama pada lingkup pemerintahan, salah satunya ialah pengangkatan, pelantikan dan penyetaraan ke jabatan fungsional dilaksanakan paling lambat 31 Desember 2021.

Selanjutnya, Permen PAN dan RB nomor 28 tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam jabatan fungsional diterbitkan untuk mendukung penyederhanaan birokrasi. Di dalam peraturan ini ditegaskan bahwa jabatan fungsional menekankan pada keahlian dan keterampilan tertentu dan berupa jabatan karir bagi PNS. Hal ini tentunya memperkuat tujuan awal untuk meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS). Masalah penyederhanaan birokrasi belum juga terpecahkan bahkan setelah pemerataan pekerjaan selesai. Isu baru muncul terkait pengembangan kapasitas masing-masing pejabat fungsional untuk menyeimbangkan hasil.

Penyetaraan pekerjaan secara simultan untuk semua posisi administratif yang dipengaruhi oleh penyederhanaan birokrasi telah meningkatkan kebutuhan anggaran pelatihan fungsional. Oleh karena itu, perlu pengembangan sumber daya manusia bagi para manajer yang telah menjalani koordinasi kerja. BKPSDM Kabupaten Bungo, Penyetaraan jabatan yang dilaksanakan di BKSDM Kabupaten Bungo masih banyak kendala diantaranya, masih kurangnya sosialisasi tentang pengumpulan angka kredit serta tugas dan fungsi untuk Pejabat Fungsional yang baru disetarakan dari Jabatan Struktural. Pejabat Fungsional masih banyak mengerjakan tugas dan fungsi mereka yang lama sebagai Pejabat Struktural Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENYETARAAN JABATAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BUNGO PROVINSI JAMBI”**

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Masalah yang ditemukan yaitu karena adanya tenggat waktu pelaksanaan pelantikan Pejabat Fungsional membuat pelantikan yang dilaksanakan di Kabupaten Bungo menjadi 2 tahap karena masih banyak pegawai yang akan disetarakan belum memenuhi persyaratan sehingga harus melengkapi semua persyaratan yang ada. Serta adanya permasalahan tunjangan kinerja dimana masih banyak pejabat fungsional yang mendapatkan tunjangan kinerja Jabatan Struktural selain itu juga kualitas beberapa pegawai yang masih belum sesuai dengan bagaimana tugas dan jabatan yang seharusnya.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Litia Fitrianingrum, dengan judul

penelitiannya yaitu Pengembangan karir jabatan fungsional dari hasil penyetaraan jabatan administrasi analisis implementasi dan tantangan yang yang di terbitkan pada tahun 2020. dengan Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dengan tipe penulisan deskriptif . di mana pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan penyederhanaan jabatan administrasi ke jabatan fungsional yang belum terlaksana secara maksimal.

Kemudian penelitian selanjutnya yaitu yang dilakukan oleh Dida Daniarsyah, dengan judul penelitiannya yaitu, Transformasi Jabatan Administrator menjadi Jabatan fungsional (2020). sedangkan Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kualitatif dengan tipe penulisan deskriptif. Dimana hasil dari penelitian ini yaitu bahwa Strategi menghalau perilaku kerja kontra produktif antara lain dengan melakukan pemetaan tugas dan fungsi jabatan administrasi yang memiliki link and match dengan jabatan fungsional

Serta penelitian yang dilakukan oleh Muh. Ikram Pratama, dengan judulnya yaitu Efektivitas penyetaraan Jabatan administrator pada bagian organisasi dan tata laksana secretariat daerah Kabupaten Mejene (2022). dengan Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Dimana hasil dari penelitian ini yaitu ditemukan bahwa tujuan dari Penyederhanaan Birokrasi dilakukan guna untuk menciptakan pelayanan yang efisien dan efektif

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya dimana tentunya dari sisi lokasi penelitian dan juga waktu dari dilakukannya penelitian ini tentunya bisa saja menjadi pembeda atas isi yang dihasilkan tentunya. Selain itu juga berdasarkan peraturan yang diterbitkan juga peneliti meliha hal ini di instansi yang belum pernah diteliti juga mengenai permasalahan ini.

1.5. Tujuan.

Penelitian yang diangkat oleh penulis memiliki tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan penyetaraan jabatan administrator pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo.
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan permasalahan atau faktor penghambat dalam penyetaraan jabatan administrator pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo.
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan upaya dalam mengatasi permasalahan dalam penyetaraan jabatan administrator pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo.

II. METODE

Tujuan utama dari penggunaan metode penelitian adalah sebagai patokan kerja bagi peneliti dalam melakukan kegiatan penelitian. penulis menggunakan metode penulisan dengan metode deskriptif karena “Menurut Nazir (2014:43) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. “Nazir (2014) Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secarasistematis, faktual dan akurat mengenai fakta- fakta, sifat- sifat serta hubungan antar fenomena yang terselidiki”. Riset yang dilakukan menggunakan

riset pendekatan induktif, sebab metode penelitian kualitatif berhubungan dengan pendekatan induktif yaitu pendekatan dari yang bersifat umum atau lebih luas agar maju ke arah yang lebih khusus, dari unsur yang luas akan lebih mengecil atau lebih menuju ke arah spesifik lagi, termasuk juga dalam mencari jalan keluar dari masalah yang sulit dengan mengembangkan data yang ada atau jalannya dalam melakukan pengumpulan data.

Metode pengambilan sampel ini melibatkan sumber data primer yang mencalonkan sumber data potensial lainnya yang akan dapat berpartisipasi dalam studi penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti, yaitu Observasi (pengamatan) Wawancara, dan Dokumentasi. Teknik analisis data merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian kualitatif. Miles dan Hubberman dalam Simangunsong (2017:226) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh melalui beberapa tahapan yaitu: *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data), dan *Conclusion Drawing / Verivication* (Penarikan Kesimpulan)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Penyetaraan Jabatan Administrator pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo

Penyetaraan jabatan administrator yang mana dalam penelitian ini akan mendeskripsikan terkait dengan perubahan jabatan Pegawai Negeri Sipil dari struktural ke fungsional demi keberlangsungan program pemerintah pusat yang ingin menyederhanakan birokrasi serta mengefektifkan pelayanan masyarakat yang lebih akuntabel dan professional. Penyetaraan jabatan yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Bungo merupakan perwujudan dari *refocusing* kelembagaan dimana pegawai dituntut untuk mampu dituntut untuk mampu bekerja sesuai dengan fungsinya. Dilakukannya penyetaraan ini membuat beberapa Pegawai Negeri Sipil yang cenderung dipaksakan untuk di alih fungsikan/disetarakan menjadi pejabat fungsional. ketidaksiapan pegawai di lingkungan pejabat ASN, khususnya pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo terdapat beberapa pegawai yang perlu sosialisasi lebih intens agar penyetaraan ini memiliki berbagai nilai positif didalam pelaksanaannya bagi keberlangsungan jalannya roda pemerintahan. Teori yang akan digunakan peneliti yaitu menurut Andrew J. Durbin (Hamali,2018:37) untuk melakukan analisis jabatan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa variabel sebagai berikut:

A. Pengumpulan Informasi

Pemerintah pusat melakukan penyegaran di bidang birokrasi karena menilai banyaknya Aparatur Sipil Negara yang kurang mampu dalam menjalankan tugasnya dilapangan, sehingga dibutuhkan penambahan atau *upppgrade* keahlian atau kemampuan. Jabatan jabatan struktural yang mulanya merupakan pejabat eselon III, eselon IV, dan eselon V semuanya terkena dampak dari penyetaraan jabatan yang dilakukan pemerintah menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang penyetaraan jabatan yang adalah pengangkatan Pejabat Administrasi ke dalam Jabatan fungsional melalui penyesuaian atau *inpassing* pada Jabatan Fungsional yang setara.

Pelayanan yang sebelumnya berbelit-belit dengan adanya penyetaraan jabatan ini diharapkan mampu terciptanya pelayanan yang lebih efektif dan efisien. penyetaraan

jabatan yang dilakukan oleh pemerintah membuat pejabat struktural yang disetarakan menjadi pegawai Jabatan Fungsional tertentu menjadi kesulitan karena adanya perbedaan cara kerja serta wajibnya para pegawai untuk mengumpulkan angka kredit yang masih sangat sulit untuk dipahami oleh para pejabat fungsional yang baru. Pengumpulan angka kredit ini juga menjadi faktor penghambat bagi para pegawai itu sendiri dikarenakan pelaksanaan penyetaraan jabatan yang masih baru sehingga pejabat fungsional baru ini kesulitan dalam pengumpulan angka kredit karena kurangnya sosialisasi tentang pengumpulan angka kredit yang harus dilakukan oleh pejabat fungsional.

B. Pemilihan Kedudukan Yang Representatif

Dalam penyetaraan jabatan sesuai dengan Permen PAN RB Nomor 17 Tahun 2021 menjelaskan bahwa penyetaraan jabatan dilaksanakan tidak dengan jenjang pangkat dan golongan ruang ketika masih menjabat sebagai pejabat struktural, dalam hal ini pejabat akan disetarakan sebagai pejabat fungsional yang memiliki pangkat atau golongan ruang dibawah ataupun diatas pangkat atau golongan ruang sesuai dengan perundang-undangan. penentuan kedudukan telah diatur didalam Permen PAN RB tentang penyetaraan jabatan yang harus sesuai dengan kompetensi para pejabat fungsional dengan cara melakukan identifikasi Jabatan Administrasi pada OPD. Melakukan pemetaan jabatan dan Pejabat Administrasi yang terdampak penyederhanaan struktur organisasi, lalu melakukan pemetaan Jabatan Fungsional yang dapat diduduki pejabat yang terdampak penyederhanaan struktur organisasi, serta pemetaan dan penghitungan penghasilan pejabat yang berdampak dengan membandingkan antara penghasilan pada saat sebelum dan sesudah penyetaraan dari Jabatan Struktural ke dalam Jabatan Fungsional.

C. Pengumpulan Data Analisis Jabatan

Pejabat fungsional melakukan pekerjaan sesuai kompetensi masing masing dengan bekerja dengan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan kompetensi dan mengumpulkan angka kredit sesuai kinerja yang dimiliki. Pejabat fungsional lebih cenderung untuk melakukan pemenuhan angka kredit dimana proses pelayanan kepada masyarakat hanya dengan petugas pelayanan saja kemudian langsung ke pimpinan. Tidak ada unsur "berbelit- belit" didalam pelayanan yang diberikan. Fokus untuk peningkatan skill dalam mengejar dan memenuhi angka kredit menjadi tujuan utama pada pejabat fungsional dalam proses pelayanan, pejabat fungsional lebih mengacu pada indikator yang ada pada angka kredit masing masing dimana angka kredit tahunan harus dicapai oleh setiap pejabat fungsional. Angka kredit tiap kategori, jenjang dan golongan/ruang pejabat fungsional berbeda. Untuk jabatan Administrator hasil penyetaraan merupakan golongan III/c dan golongan III/d masing- masing angka kreditnya ialah 200 dan 300.

D. Deskripsi Jabatan Yang Sesuai Dengan Kebutuhan

pejabat fungsional yang telah disetarakan sebelumnya memiliki tupoksi yang berbeda beda sesuai dengan kompetensi yang pejabat fungsional yang mereka miliki sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dari unsur kegiatan yang tercantum pada Permenpan RB Nomor 37 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur penempatan Jabatan Fungsional yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo telah sesuai dengan peraturan yang ada sehingga pejabat fungsional mampu melaksanakan tupoksi baru sebagai pejabat fungsional

E. Pengembangan Spesifikasi Jabatan

Penyetaraan jabatan membuat tugas pokok serta fungsi pejabat struktural yang sebelumnya *monoton* menjadi bervariasi sesuai kompetensi yang di miliki serta kebutuhan dari dinas atau badan guna menunjang kinerja organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

Jabatan struktural yang awalnya ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disetarakan menjadi Analis Sumber Daya Manusia Aparatur yang sesuai dengan kualifikasinya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo yang dibutuhkan dalam proses administrasi kepegawaian di BKPSDM guna menunjang kinerja badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo.

3.2 Faktor penghambat dalam penyetaraan jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo

1. Jumlah Jabatan yang banyak pada Struktur organisasi dan tata kerja BKPSDM Kabupaten bungo

Untuk melakukan penyetaraan bukanlah hal yang mudah, apalagi dengan jajaran pejabat yang ada. Dimana setiap pejabat yang menduduki jabatan tersebut sudah sesuai dengan setiap kulifikasinya namun ada baiknya juga penyetaraan ini dilakukan.

2. jangka waktu penyetaraan jabatan

Setelah kebijakan dan keputusan dari pusat mengenai penyetaraan jabatan ini keluar yang menjadi salah satu hambatannya yaitu jangka waktu yang diberikan. Dimana jangka waktu yang diberikan yaitu Dengan diterbitkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Maka terbit pula Pemen PAN RB Nomor 17 Tahun 2021 yang berdampak terhadap system dan mekanisme kerja birokrasi terutama pada lingkup pemerintahan, salah satunya ialah pengangkatan, pelantikan dan penyetaraan ke jabatan fungsional dilaksanakan paling lambat 31 Desember 2021.

3. Kurangnya pengembangan SDM pejabat Fungsional

Salah satu akibat dari penyetaraan jabatan ini yaitu beberapa pejabat yang menduduki jabatan sebelumnya setelah disetarakan dengan jabatan barunya, maka harus dilakukan pemberian pemahaman yang baru tentang jabatan yang diduduki. Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dapat saya simpulkan bahwa penyetaraan ini memakan waktu yang bisa dibilang seharusnya waktu untuk dilakukan pelayamanan harus digunakan untuk belajar lagi mengenai permasalahan tugas yang baru. Hal ini tentunya sangat mengganggu BKPSD untuk melakukan pelayanan yang diakibatkan pejabat yang menjadi penyetaraan ini belum bisa memahami betul mengenai tugas dan fungsinya .

3.3 Upaya dalam mengatasi permasalahan dalam penyetaraan jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo

1. Peningkatan pengelolaan jabatan Pada SOTK BKPSDM Kabupaten Bungo meningkatkan pengelolaan untuk penyetaraan jabatan dimana hal ini dilakukan dengan memberikan informasi jauh sebelum dilakukan perpindahan pejabat ke tugas yang

baru. Karena dengan beberapa jabatan yang akan disetarakan oleh BKPSDM harus bisa untuk disetarakan dengan baik. untuk memberikan pelayanan yang maksimal dengan atas dasar penyetaraan jabatan harus dilakukan dengan pemberian informasi yang lebih awal sehingga setiap unsur pejabat bisa mempersiapkan diri dan memiliki gambaran mengenai jabatan baru yang akan di dudukinya nanti.

2. peningkatan efisiensi dalam melakukan analisis jabatan

Untuk melakukan penyetaraan jabatan ini didukung dengan analisis jabatan yang harus dilakukan dengan lebih detail dan teliti hal ini salah satunya dengan pegawai yang harus bekerja lembur dan juga padat karena apabila pnyetaraanini lambat diselesaikan maka pelayanan yang lain juga yang menjadi tugas dan wewenang dari BKPSDM Kabupaten Bungo bisa terhambat.

3. Memberikan wada Peningkatan Kapasitas SDM Pejabat fungsional

Beberapa pegawai yang sudah di mutasi dan mengemban tugas baru harus memiliki kemampuan dan kapasitas seusia dengan tugas dari jabatan tersebut. Hal ini dilakukan dengan dilakukannya peningkatan kapasitas pejabat yang mendapat penyetaraan jabatan. untuk upaya lainnya dalam penyertaraan jabatan yaitu peningkatan kemampuan pegawai yang dilakukan secara mandiri dan secara terfasilitasi oleh pusat. Peningkatan secara mandiri bisa dari inisiatif pejabat untuk mencari informasi lebih baik menggunakan *smartphone*, artikel atau dengan mencari relasi yang lain dengan pejabat kainnya yang berpengalaman dalam jabatan tersebut. Dan secara terfasilitasi yaitu dengan dilakukannya peningkatan kapasitas dalam bentuk bimbingan teknis, pelatihan, seminar, dan sebagainya yang dilakukan oleh BKPSDM atau difasilitasi oleh pihak lain

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pada penelitian menurut Litia Fitrianingrum dengan judul Pengembangan karir jabatan fungsional dari hasil penyetaraan jabatan administrasi analisis implementasi dan tantangan. Pada penelitian ini mengemukakan bahwa terdapat fungsi pengalihan jabatan administrator ke jabatan fungsional, memberikan usul serta menata kembali SOTK serta tidak memberikaan usul jika sudah ada penyesuaian terkait pengalihan jabatan administrator ke jabatan fungsional. penelitian tersebut tidak disebutkan bagaimana cara melakukan penyetaraan tersebut. dan hasil pada penelitian ini pun belum dapat menjawab permasalahan tentang penyetaraan tersebut. Apabila dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan maka terdapat perbedaan dari segi temuan dimana pada penelitian litia fitrianingrum penyetaraan jabatan yang dilakukan lebih focus kepada penataan SOTK , sedangkan pada penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa penyetaraan jabatan yang dilakukan bukan hanya sekedar terfokuskan kepada SOTK saja namun juga kepada Penyetaraan Dari kemampuan yang dimiliki, dalam hal ini termasuk juga pada Kompetensi pegawai yang harus disamakan dengan jabatan baru yang akan diduduki.

Penelitian menurut Dida Daniarsyah yang berjudul Transformasi Jabatan Administrator menjadi Jabatan fungsional dengan hasil dari penelitian ini adalah Strategi menghalau perilaku kerja kontra produktif antara lain melakukan pemetaan tugas dan fungsi jabatan administrasi yang memiliki *link and match* dengan jabatan fungsional. Pada penelitian ini hasil yang diberikan sudah cukup baik dikarenakan memberikan solusi yang ada untuk mengatasi permasalahan tersebut. Temuan pada penelitian menurut Dida Daniarsyah menemukan mengenai fokus dari pelaksanaan

tugas melalui pemetaan tugas dan jabatan sehingga ditemukan solusi yang tepat untuk penyetaraan jabatan ini. Sedangkan Kembali kepada penelitian yang dilakukan ini bahwa hasil yang ditemukan berupa proses penyetaraan yang terburu buru sehingga Langkah yang dilakukan dalam proses penyetaraan harus banyak dilakukan penyesuaian terutama dari segi kemampuan yang dimiliki.

Penelitian yang dilakukan oleh Muh. Ikram Pratama dengan judul Efektivitas penyetaraan Jabatan administrator pada bagian organisasi dan tata laksana sekretariat daerah Kabupaten Mejene, pada penelitian ini mendapatkan hasil terkait dengan bagaimana dampak yang dihasilkan setelah penyetaraan jabatan terhadap pelayanan. Hasil dari penyetaraan jabatan ini juga sama-sama untuk meningkatkan pelayanan. Apabila dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Muh. Ikram bahwa ditemukan dampak dari penyetaraan jabatan yang meningkat dan efisien maka secara langsung dari lokasi penelitinya sudah bisa menghadapi penyetaraan jabatan dengan baik. Dan pada penelitian ini penyetaraan jabatan ternyata belum bisa dilakukan dengan baik sehingga belum didapatkan dampak apapun dari penyetaraan ini belum maksimal sepenuhnya

Dari ketiga penelitian sebelumnya yang menjadi acuan dari penelitian ini, yaitu pada dasarnya segala penyetaraan itu bertujuan kepada efisiensi namun yang berbeda tentunya dari bagaimana manajemen dan pengelolaan penyetaraan di setiap organisasi tersebut. Dan dimana pada penelitian ini dimana penyetaraan yang dilakukan itu ternyata tidak semudah sesuai dengan perintah yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari indikator yang penulis teliti, maka peneliti dapat menarik kesimpulan terkait dengan penyetaraan jabatan administrator pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Bungo Penyetaraan jabatan administrator pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten bungo. Dalam melakukan penyetaraan jabatan ternyata berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa penyetaraan jabatan ini belum cukup baik karena dari 5 indikator berupa Pengumpulan informasi, Pemilihan kedudukan, Pengumpulan Data, Pengembangan Deskripsi Jabatan, dan Pengembangan Deskripsi Jabatan hanya 3 saja yang bisa dilakukan dengan baik yaitu Pengumpulan data, Pengembangan Deskripsi Jabatan, dan Pengembangan Spesifikasi Jabatan.

Penyebab tidak tercapainya beberapa indikator diakibatkan dengan adanya hambatan yaitu, Penyetaraan jabatan dengan SOTK yang dimiliki oleh BKPSDM Kabupaten Bungo memiliki banyak bagian sehingga perlu melakukan analisis yang lebih mendalam dan memakan waktu, Waktu penyetaraan yang diberikan sangat singkat sehingga perlu dilaksanakan proses kerja yang ekstra untuk mencapai penyetaraan jabatan yang lebih maksimal dan lebih sesuai Karena dalam pelaksanaan penyetaraan jabatan membutuhkan waktu yang lama, Kurangnya pengembangan kapasitas SDM pejabat fungsional yang dimiliki oleh jabatan ini menyebabkan dalam penyetaraan jabatan kesulitan untuk menenmpatkan posisi yang sesuai untuk jabatan tersebut dan juga ketika sudah dilakukan penyetaraan harus dilakukan lagi pemberian pemahaman dengan tugas dan fungsi pejabat sesuai dengan jabatan yang baru ditempati.

BKPSDM untuk melakukan upaya agar penyetaraan jabatan bisa berjalan dengan baik yaitu dilakukan dengan Melakukan peningkatan pengelolaan SDM di BKPSDM

Kabupaten Bungo dengan memberikan informasi yang cukup kepada para pejabat yang akan di lakukan penyetaraan dan kepada pejabat lainnya yang ada di bkpsdm kabupaten bungo, dan Melakukan peningkatan efisiensi dalam melakukan analisis jabatan dengan bekerja cukup lama atau lembur dan juga menelaah dengan teliti setiap pejabat dengan mengumpulkan setiap dokumen yang diperlukan dalam analisis jabatan serta menambah beberapa pegawai kontrak untuk bisa membantu dalam melakukan analisis jabatan, (3) Memberikan wadah bagi para pejabat yang di setarkan untuk mendapat pengembangan kapasitas dengan kegiatan bimbingan teknis, pelatihan, seminar. Atau dengan tidak langsung yaitu secara komunikasi dengan pejabat yang lebih berpengalaman dan paham dengan jabatan tersebut baik didalam instansi maupun dari luar instansi BKPSDM Kabupaten Bungo

Keterbatasan Penelitian. Keterbatasan dari penelitian ini yaitu dimana untuk menemukan beberapa pegawai yang mendapat penyetaraan jabatannya beberapa pegawai tersebut susah untuk ditemui sehingga pengumpulan sewaktu dilakukan penelitian belum cukup maksimal. Namun, hal ini bisa didukung oleh beberapa pegawai yang bisa dilakukan wawancara secara intens dan melihat beberapa kegiatan dan aktivitas serta data yang ditemukan dilapangan selama penelitian berlangsung.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). tentunya penelitian yang dilakukan ini tak luput dari namanya kesalahan, maka dari itu harapan dari penulis adalah kedepannya penelitian ini bisa dijadikan acuan agar penelitian yang kedepannya akan dilakukan bisa menjadi lebih baik. Selain itu juga harapannya yaitu permasalahan penyetaraan ini bisa terselesaikan dengan memberikan hasil penelitian ini kepada instansi ataupun digunakan dengan baik sebagaimana mestinya.

V . Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih sebesar- besarnya saya ucapkan kepada pemerintah Kabupaten Bungo yang dalam hal ini juga yaitu kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bungo, beserta para pegawai yang ada. Dan juga saya ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang sangat membantu dan mendukung agar penelitian ini bisa berjalan dan dilaksanakan bahkan penelitian ini telah selesai dilakukan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Daniarsyah, Dida.(2020). *Transformasi Jabatan Administrator menjadi Jabatan Fungsional*

Fitrianingrum, L., Lusyana,D., Ilmu, L., & Indonesia, P. (2020). *Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Analisis Implementasi dan Tantangan Development of Functional Position Career Resulted From Administration Position Equalization : 43-54*. Permatasari, C., & Fifi Ariani. (2021). *Penyetaraan Pola Karier Pasca Jabatan Administrasi Ke Jabatan Fungsional. Jurnal Transformasi Administrasi, 11(02), 151-163.*

Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta

Nazir, M. (2014) *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia

Pratama, Muh.Ikram. (2022). *Efektivitas Penyetaraan Jabatan Administrator Pada Bagian Organisasi Dan Tata Laksana Sekretarian Daerah Kabupaten Majene*

Simanggongsong.Fernandes (2017).*Metodologi Penelitian Pemerintahan: Bandung*

