**KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MENGALAMI**

**PENYETARAAN JABATAN STRUKTURAL MENJADI** **JABATAN FUNGSIONAL DI DINAS KESATUAN BANGSA** **DAN POLITIK KABUPATEN PASANGKAYU PROVINSI SULAWESI BARAT**

ABDURRACHMAN HANI

NPP. 30.1565

*Asdaf Kabupaten Pasangkayu, Provinsi Sulawesi barat*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Pembimbing Skripsi: Dra.Ni Gusti Made Ayu Ambarwati.,M.Si

**ABSTRACT**

***Problem/Background (GAP)****: Bureaucratic restructuring policy by eliminating Echelon III, IV and V positions. The Ministry of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform (Kemenpan&RB) issued a Circular Letter (SE) of the Minister of PAN and RB Number 393 of 2019 concerning Strategic and Concrete Steps* ***Purpose:*** *The aim of this study is Simplification of the Bureaucracy, this of course requires adjustment of the competencies possessed by civil servants after the transfer of structural positions to functional positions in the National Unity and Political Office of Pasangkayu Regency, West Sulawesi Province. Reforms have been carried out since going through the crisis period faced by Indonesia has succeeded in placing the political foundations for democratic life in Indonesia. However, these conditions have not been able to place Indonesia on an equal footing with other countries, which can be said to be still lagging behind, although not as far back as before. The simplification of the bureaucracy is intended to create a more dynamic and professional bureaucracy in an effort to increase effectiveness and efficiency to support the performance of government services to the public.Therefore, the authors conducted a study to analyze the competencies possessed by civil servants after the transfer of structural positions to functional positions. To measure the success of this implementation, the authors use Gordon's competency theory (1988), with several dimensions, namely knowledge, understanding, values, abilities, attitudes, and interests in order to determine competence. As well as* ***Method:*** *The method used in this study is a descriptive qualitative method in carrying out the evaluation by developing an in-depth analysis of the competence of employees who have experienced the equalization of structural positions into functional positions in the National Unity and Political Office of the Pasangkayu district, West Sulawesi Province.* ***Results/Findings****: In general, the competencies possessed by civil servants after the transfer of structural positions to functional positions at the National Unity and Political Office of the Pasangkayu Regency are not optimal.* ***Results:*** *of Equalization of Positions in order to improve the competency of employees at the Office of National Unity and Woodworking Politics, especially for employees resulting from equalization of positions.*

***Keywords:*** *Competence, Equalization of positions, functional positions*

**ABSTRAK**

**Peramsalahan/Latar Belakang (GAP):** Kebijakan restrukturisasi birokrasi dengan penghapusan jabatan Eselon III, IV dan V. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan&RB) mengeluarkan Surat Edaran (SE) Menteri PAN dan RB Nomor 393 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah Penyederhanaan Birokrasi hal tersebut tentunya membutuhkan penyesuaian kompetensi yang di miliki pegawai negeri sipil pasca pengalihan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat Reformasi yang dilakukan sejak melewati masa krisis yang dihadapi oleh Indonesia sudah berhasil menempatkan dasar-dasar politik untuk kehidupan demokrasi di Indonesia. Namun, kondisi tersebut belum dapat menempatkan Indonesia menjadi sejajar dengan negara lain, yang bisa dibilang masih tertinggal meski sudah tidak sejauh dulu lagi. Penyederhanaan birokrasi tersebut dimaksudkan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional dalam upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik. Maka dari itu, penulis melakukan penelitian untuk menganalisis kompetensi yang dimiliki pegawai negeri sipil pasca pengalihan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional. Untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan tersebut maka penulis menggunakan teori kompetensi Gordon (1988), dengan beberapa dimensi yaitu pengetahuan, pemahaman, Nilai, kemampuan, sikap, dan minat guna mengetahui Kompetensinya. Serta **Metode:**  Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dalam melaksanakan evaluasi dengan mengembangkan analisis mendalam kompetensi pegawai yang mengalami penyetaraan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat. **Hasil/Temuan:** Secara umum kompetensi yang di miliki pegawai negeri sipil pasca pengalihan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu belum optimal **Kesimpulan:** masih ada kendala seperti Anggaran penunjang belum ada dalam Pengembangan Kompetensi, Kurangnya Kesiapan Para Pegawai Negeri Sipil dengan Hasil Penyetaraan Jabatan dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Pasang Kayu khususnya pada pegawai hasil penyetaraan jabatan..

**Kata kunci** : Kompetensi, Penyetaraan jabatan, Jabatan fungsional

1. **PENDAHULUAN**
	1. **Latar Belakang**

Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan reformasi yang dilakukan oleh pemerintah dengan tujuan mengatasi krisis ekonomi yang dialami oleh Indonesia. *Grand Design* Reformasi Birokrasi adalah tahap awal dalam perencanaan yang memuat mengenai kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional dalam kurun waktu 2010-2025. Sementara itu, *Road Map* Reformasi Birokrasi merupakan bentuk operasionalisasi dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang dibuat serta dilaksanakan setiap 5 (lima) tahun dan merupakan rencana reformasi yang rinci dari satu tahap ke tahap berikutnya selama lima tahun dengan tujuan tahunan yang jelas. Jadi Indonesia sekarang sedang dalam tahap dimana benar-benar berjalan menjadi negara maju yang diharapkan pada tahun 2025.

 Reformasi yang dilakukan sejak melewati masa krisis yang dihadapi oleh Indonesia sudah berhasil menempatkan dasar-dasar politik untuk kehidupan demokrasi di Indonesia. Namun, kondisi tersebut belum dapat menempatkan Indonesia menjadi sejajar dengan negara lain, yang bisa dibilang masih tertinggal meski sudah tidak sejauh dulu lagi. Dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi terdapat 3 (tiga) sasaran yang ingin dicapai yaitu terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Selain sasaran, dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi juga terdapat 8 (delapan) area perubahan yang mejadi tujuan dalam kegiatan atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

 Kebijakan restrukturisasi birokrasi dengan penghapusan jabatan Eselon III, IV dan V yang sebelumnya sudah pernah digagas sejak tahun 2012, kembali dijalankan oleh pemerintahan Presiden Joko Widodo.Tuntutan untuk mengurangi rentang pengambilan keputusan sehingga pemerintah dapat bergerak lebih cepat dan lincah menjadi hal utama dari ide perampingan birokrasi ini. Kenyataan yang terjadi selama ini, tingkatan eselon yang banyak kerap membuat instruksi pimpinan melalui rantai birokrasi yang terlalu.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan&RB) mengeluarkan Surat Edaran (SE) Menteri PAN dan RB Nomor 393 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi, Presiden Republik Indonesia pada sidang Paripurna Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia pada Tanggal 20 Oktober 2019 telah menyampaikan pidato presiden dalam pelantikan yang salah satu arahannya adalah perlunya dilakukan penyederhanaan birokrasi menjadi hanya 2 (dua) level dan mengganti/mengalihkan jabatan tersebut dengan jabatan fungsional yang berbasis pada keahlian/keterampilan dan kompetensi tertentu.

Penyederhanaan birokrasi tersebut dimaksudkan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis, agile, dan profesional dalam upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik. Sementara itu Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) mengeluarkan Surat Edaran (SE) Menteri Dalam Negeri Nomor 130/13989/SJ Tahun 2019 terkait Penyederhanaan Birokrasi pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Pusat,Provinsi dan Kabupaten.

Surat Edaran (SE) Menteri Dalam Negeri Nomor 130/14106/SJ Tahun 2019 tentang Tindak Lanjut Penyederhanaan Birokrasi pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah. Berdasarkan data dari Dinas Kepegawaian Negara (BKN), per 30 Juni 2022, jumlah PNS di seluruh Indonesia sebanyak 3.992.766 orang yang terbagi dengan 963.171 orang PNS di lingkungan Pemerintah Pusat dan 3.029.595 orang di Pemerintah Daerah. Dari total jumlah PNS di seluruh Indonesia tersebut terdapat 94.449 orang pegawai eselon III, 234.127 orang pegawai eselon IV dan 10.881 orang pegawai eselon V. Jumlah pegawai eselon III, IV dan V yang telah disederhanakan memerlukan strategi yang sangat hati-hati dan dilakukan secara bertahap agar tidak terjadi gejolak yang berarti dan penolakan dari para pegawai PNS.

Kebijakan penyederhanan birokrasi ini bukan merupakan kebijakan baru karena pada 2012 yang lalu kebijakan ini sudah pernah dimunculkan oleh KemenpanRB. Hal tersebut dikemukakan oleh Wakil Menteri PAN&RB, Eko Prasojo, yang mengatakan bahwa program penghapusan jabatan eselon III , IV dan V mulai dijalankan tahun 2012. “Tujuannya untuk memindahkan orientasi pegawai dari jabatan Sutruktural ke jabatan Funsional. Perlunya birokrasi yang dinamis dan agile (lincah), percepatan sistem kerja, pada pekerjaan fungsional, perlunya efektivitas dan efisiensi, perlunya kinerja yang optimal dan mendorong terciptanya profesionalitas ASN. Berbagai reaksi muncul dari para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkup pemerintah pusat maupun daerah terkait kebijakan ini baik itu menolak ataupun menerima. Dalam upaya untuk mengimplementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi ini perlu dilakukan dengan sangat hati-hati agar tidak menimbulkan gejolak danpenolakan.Penelitian tentang pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional sebagai suatu studi atau telaah terkait penghapusan jabatan eselon III, IV dan V di lingkungan pemerintah berfokus pada kompensasi atau penghasilan.

 Pada jurnal Pengembangan Karier Jabatan Fungsional dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Analisis Implementasi dan Tantangan (Lia Fitrianingrum, Dkk:2020) menyatakan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional baik yang terdampak dan diproyeksikan jabatan adminsitrasinya akan hilang akibat dari penataan organisasi, maka penyetaraannya adalah sebagai berikut: Administrator menjadi Ahli madya Pengawas Ahli menjadi muda Pelaksana (eselon V) menjadi Ahli pertama Dalam pengangkatan penyetaraan JA ke JF, ada beberapa simplifikasi antara lain:

1. dalam penyetaraan tidak dilakukan uji kompetensi, kecuali jika ada kualifikasi persyaratan yang belum terpenuhi misalnya tingkat pendidikan yang masih belum sesuai dengan persyaratan kompetensi maka dapat dilakukan uji kompetensi secara internal organisasi tanpa melibatkan instansi pembina, dan dikesampingkan formasi jabatannya;
2. diskresi batas usia dalam penyetaraan dan kualifikasi pendidikan dalam JF, dalam 3 (tiga) sampai 4 (empat) tahun harus menyelesaikan pendidikan;
3. adanya kesesuaian antara Jabatan Administratif dan Jabatan Fungsional;
4. adanya penghargaan mendapatkan kenaikan pangkat reguler dan angka kredit dari angka kredit kumulatif untuk kenaikan pangkat pada jenjang yang disetarakan;
5. Persetujuan Menteri PANRB untuk pengangkatan dan pelantikan

Di sisi lain, pengaturan kelembagaan atau organisasi tentunya juga akan berdampak pada pejabat administrasi yang telah disamaratakan. Dalam hal ini, Kementerian PAN RB telah mengeluarkan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 28 Tahun 2019 lalu direvisi dengan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan alih Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Peraturan ini bertujuan untuk memberikan jaminan, peluang dan kepastian dalam pengembangan karir bagi pejabat administrasi yang menerima dampak penyederhanaan birokrasi.

Regulasi merupakan instrumen yang dapat dimanfaatkan dalam rangka menciptakan peluang pengembangan karir sehingga struktur organisasi baru dapat Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur) 9, 1 (2021): 42-55 44 of 55 berjalan dengan sistem karir yang telah berbasis fungsional. Proses alih jabatan administrasi menjadi jabatan fungsional telah dilakukan dengan cara yang sederhana dan menjadi dasar dalam sistem pengembangan karier dan tingkat kesejahteraannya. Perubahan dan pengalihan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional berdampak pada mekanisme pengembangan kompetensi, penataan kelas formasi, pengembangan karier, peta pekerjaan, jabatan, dan pola karir jabatan fungsional yang menjadi perhatian organisasi. *Steatment* lain dari berbagai kementerian serta lembaga adalah bagaimana dengan fungsi manajerial yang melekat pada jabatan administrasi sebelumnya? Pejabat administrasi yang telah mengalami penyetaraan jabatan dapat dibekali kegiatan, fungsi koordinasi, tugas, dan pengelolaan kegiatan yang telah sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi masing-masing. Sementara di organisasi baru, penugasan dan fungsi koordinasi hanya diberikan sebagai tugas tambahan sebagai koordinator atau ahli serta sub koordinator atau ahli muda. Kemudian hal ini, tugas dan fungsi koordinasi tidak lagi tetap dan melekat tetapi sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas di setiap unit kerja masing-masing instansi. Posisi koordinator dan subkoordinator bukan lagi jabatan melainkan peran. Kekuatan kelompok kerja akan saling mendukung karena dalam jabatan fungsional tidak ada lagi atasan dan bawahan melainkan lebih mengutamakan kompetensi dan pengalaman dalam jabatan dan tingkat jabatan.

Pada jurnal Pengelolaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manausia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng Erwin Ramadansyah Idris, Dkk:2020 dalam menetntukan standar kebutuhan kompetensi harus menggunakan ketentuan-ketentuan yang dapat diukur, dan ini lazimnya didahului dengan kegiatan riset dan pengembangan. Karena itu kebutuhan kompetensi aparatur pemerintah daerah di Indonesia perlu dilakukan harus sesuai dengan mempertimbangkan dengan sungguh-sungguh masukan dari berbagai pihak terkait (stakeholders) seperti: pakar, pemerintah, para cendekiawan, para peneliti di bidang administrasi, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, lembaga penelitian, dan dari masyarakat yang dilayani.

Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu merupakan salah satu bagian dari instansi pemerintahan yang berlokasi di daerah Provinsi Sulawesi Barat tepatnya di Kabupaten Pasangkayu. Adapun susunan kepegawaian adalah kondisi Sumberdaya aparatur yang ditempatkan didalam Renstra (Rencana strategis) Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu pada website https://pasangkayukab.go.id. Jumlah Pegawai negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik sebanyak 28 orang dan dibantu oleh tenaga honorer sebanyak 10 orang, Komposisi SDM aparatur berdasarkan golongan ruang terdiri dari 4 orang Golongan IV, 7 Orang Golongan III, dan 19 Orang golongan II. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut:

**Daftar urut Kepangkatan Pada Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Pasangkayu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No  | Pangkat/Golongan  | Jumlah ( Orang )  | Ket  |
| 1  | Pembina Tk.I ( IV/c )  | 1  |   |
| 2  | Pembina ( IV/ b)  | 1  |   |
| 3  | Pembina ( IV/ a)  | 2  |   |
| 4  | Penata Tk 1 ( III/d)  | 2  |   |
| 5  | Penata ( III/c )  | 2  |   |
| 6  | Penata Muda ( III/b )  | 2  |   |
| 7  | Penata Muda ( III/a )  | 1  |   |
| 8  | Pengatur Tk. I ( II d )  | 2  |   |
| 9  | Pengatur ( II/ c)  | 2  |   |
| 10  | Pengatur Muda ( II/a)  | 15  |   |
| 11  | Tenaga Honorer  | 10  |   |

Sumber : Renstra Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Pasangkayu

Sebagaimana diuraikan sebelumnya, jabatan struktural pada Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik sebanyak 28 orang yang terdiri dari Eselon II, Eselon III dan Eselon IV. PNS yang menduduki Jabatan Struktural sebanyak 8 orang dari 14 Jabatan yang tersedia, sedangkan sisanya adalah staf. Komposisi Jabatan struktural yang telah di setarakan dapat dilihat pada table 1.2 di bawah ini.

**Perubahan Jabatan Struktural eselon IV menjadi jabatan fungsional pada Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Pasangkayu**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NO  | Jabatan lama (struktural)  | Jabatan baru (Fungsional)  |
| 1  | FASILITASI LEMBAGA LEGISLATIF DAN APARATUR PEMERINTAH  | SUBKOORDINATOR IDEOLOGI DAN WAWASAN KEBANGSAAN  |
| 2  | PENGEMBANGAN WASBANG, PEMBINAAN PERSATUAN DAN KESATUAN BANGSA  | SUBKOORDINATOR PENDIDIKAN POLITIK DAN PENINGKATAN DEMOKRASI  |
| 3  | IDEOLOGI DAN KEWASPADAAN NASIONAL  | SUBKOORDINATOR KETAHANAN EKONOMI, SOSIAL, BUDAYA, DAN AGAMA  |
| 4  | FASILITASI ORMAS, LSM DAN PARPOL  | SUBKOORDINATOR KEWASPADAAN DINI DAN KERJASAMA INTELIJEN  |
| 5  | INTEGRASI BANGSA  | SUBKOORDINATOR BELA NEGARA DAN KARAKTER BANGSA  |
| 6  | EKONOMI, POLITIK DAN SOSIAL BUDAYA  | SUBKOORDINATOR FASILITASI KELEMBAGAAN PEMERINTAHAN, PERWAKILAN DAN PARTAI POLITIK  |
| 7  | UMUM, PROGRAM DAN KEUANGAN  | SUBKOORDINATOR ORGANISASI KEMASYARAKATAN  |
| 8  | KEPEGAWAIAN  | SUBKOORDINATOR PENANGANAN KONFLIK  |
| 9  |   | SUBKOORDINATOR KEUANGAN  |
| 10  |  | SUBKOORDINATOR KEPEGAWAIAN  |

 Sumber : Struktur Organisasi Tata Kerja Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik 2022

Pada pelaksanaan reformasi birokrasi SDM aparatur masih mengalami beberapa masalah yang sampai pada saat ini terus dipertanyakan baik dalam segi profesionalitas, kualitas, dan kuantitas ASN. Berdasarkan sasaran dan area perubahan dari reformasi birokrasi kita dapat berfokus pada sasaran "meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi" dan area perubahan "sumber daya manusia aparatur dan "pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*) aparatur. Kedua hal tersebut menunjukkan bahwa adanya reformasi bertujuan untuk menghasilkan sumber daya aparatur yang berkualitas tinggi serta inovatif guna meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Pada tanggal 22 agustus 2022 penulis melakukan wawancara awal via *Whatsapp* kepada Bapak Anggara Damar Samudra salah satu ASN yang bekerja di lingkup pemerintahan Kabupaten Pasangkayu yang menyatakan bahwa “Telah dilaksanakannya penyetaraan jabatan dengan dilantiknya PNS dilingkup Pemerintahan Kabupaten Pasangkayu ke dalam jabatan fungsional, namun yang dilantik hanya pejabat eselon IV yang di fungsionalkan dan belum mendapatkan sertifikasi atau lulus uji kompetensi yang menjadi syarat untuk menduduki jabatan fungsional”.

Pemerintah Kabupaten Pasangkayu sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga telah melaksanakan penyetaraan jabatan, akan tetapi hanya pada eselon IV untuk tahap pertama proses penyetaraan jabatan. Untuk menunjang kinerja seorang pegawai atau aparatur sipil Negara dibutuhkan pegawai atau aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pada suatu instansi pemerintah. Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik (KESABNGPOL) Kabupaten Pasangkayu masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan kompetensi pegawai setelah peneytaraan jabatan sehingga produktivitas kerja menurun.

 Bicara terkait permasalahan kompetensi kerja mengingat bahwa lokasi pasangkayu bisa dikatakan merupakan daerah yang belum cukup maju maka bicara soal isu atau permasalahaan kompetensi sekiranya merupakan hal yang harus di periksa mengingat bahwa kompetensi itu sangat penting bagi instansi pemerintahan.

 Berdasarkan penelitian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “**KOMPETENSI PEGAWAI NEGRI SIPIL YANG MENGALAMI PENYETRAAN JABATAN STRUKTURAL MENJADI JABATAN FUNGSIONAL DI KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN PASANGKAYU PROVINSI SULAWESI BARAT**” ”

* 1. **Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi pegawai negeri sipil yang mengalami penyetaraan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat ?
2. Faktor penghambat kompetensi pegawai negeri sipil yang mengalami penyetaraan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat ?
3. Upaya mengembangkan kompetensi pegawai negeri sipil pasca pengalihan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional di DinasKesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat ?
	1. **Penelitian Terdahulu**

Sebelum penelitian ini, terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dimana pada beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat beberapa penelitian yang sejenis bahkan mendekati dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penulis memilihi beberapa hasil penelitian sebelumnya yang sekiranya memiliki kaitan dengan permasalahan dalam kompetensi. Dimana dengan penelitian sebelumnya yang dipilih oleh penulis untuk dijadikan sebagai referensi dan sebagai bahan untuk perbandingan bagi penulis dalam menyusun penelitian ini. Diantaranya penelitian sebelumnya yang dipilih oleh penulis adalah sebagai berikut.

Penelitian sebelumnya sangat bermanfaat bagi penulis sebagai acuan dan pertimbangan dalam penyusunan penelitian. Pertama, Skripsi Erwin tahun 2019 fokus penelitian terhadap Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manausia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng Penelitian ini menggunakan teori Undang-undang No 5 Tahun 2014 (Tiga konsep kompetensi)/Penelitian Kualitatif-Deskriptif, artinya penelitian melalui pendekatan hirarki peraturan perundang-undangan dengan spesifikasi penelitian deskriptif-kualitatif. Penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) atau indikator kompotensi sudah dapat dikategorikan baik

Kedua, Erwin Ramadansyah Idris, Dkk, tahun 2020 fokus Pengelolaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manausia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng. Penelitian mengaplikasikan teori Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 (Tiga konsep kompetensi) Penelitian KualitatifDeskriptif. Hasil penelitian menyatakan bahwa Penegelolaan kompetensi aparatur sipil Negara pada Dinas kepegawaian BKPSDM Kabupate Bantaeng belum berjalan dengan baik.

Ketiga, Jurnal Lia Fitrianingrum, Dkk, tahun 2020 fokus penelitian terhadap Pengembangan Karier Jabatan Fungsional dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Analisi Implementasi Dan Tantangan. Pendekatan penelitian menerapkan metode penelitian kualitatif-deskriptif. Hasil penelitian menyatakan bahwa faktor komunikasi dan struktur birokrasi yang mempengaruhi implementasi kebijakan ini masih belum optimal dan perubahan pola pikir juga menjadi faktor lain yang penting.

**Penelitian Sebelumnya**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| no | Jenis penelitian | Judul penelitian | Teori/Metode Pendekatan | Hasil Penelitian | Perbedaan Penelitian | PersamaanPenelitian |
| 1 | SkripsiErwin,2019 | KompetensiAparatur Sipil Negara (ASN)Pada DinasKepegawaianDanPengembang an Sumber DayaManausia(BKPSDM)KabupatenBantaeng | UU No 5 tahun 2014(Tiga konsep kompetensi)/ Fungsi manajemen(Hasibuan;2011)Penelitian KualitatifDeskriptif | indikator kompotensi sudah dapat dikategorikanbaik | Fokus pada kompetensi semua ASNLokuspenelitian (Kab.Bantaeng) | • MenjelaskanKompetensiAparatur SipilNegara |
| 2 | JurnalErwinRamadansyahIdris,Dkk,2020 | PengelolaanKompetensiAparatur SipilNegara (ASN)Pada DinasKepegawaianDanPengembang an Sumber DayaManausia(BKPSDM)KabupatenBantaeng | UU No 5 tahun 2014(Tiga konsep kompetensi)/ Fungsi manajemen(Hasibuan;2011)Penelitian KualitatifDeskriptif | Penegelolaan kompetensiaparatur sipil Negara pada Dinas kepegawaianBKPSDMKabupateBantaeng belum berjalan dengan baik | Fokus pada kompetensi semua ASNLokus penelitian(Kab. Bantaeng) | • MenjelaskanKompetensiAparatur SipilNegara |
| 3 | Jurnal Lia Fitrianingrum, Dkk,2020 | Pengembangan Karier Jabatan Fungsional dari Hasil Penyetaraan JabatanAdministrasi: AnalisiImplementasiDanTantangan | Implementasi George C. Edwards (1980)/PenelitianKualitatifDeskriptif | faktor komunikasi dan struktur birokrasi yang mempengaruhi implementasi kebijakan ini masih belum optimal dan perubahan pola pikir juga menjadi faktor lain yang penting | Fokus pada karrier jabatanLokuspenelitian(Komplek LIPI Bandung) | • Menjelaskan KompetensiAparatur SipilNegara |

Sumber : diolah oleh Penulis, 2022

Berdasarkan penjabaran abstraksi dan tabel penelitian sebelumnya yang telah diolah penulis dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian sebelumnya memberikan pemahaman dan wawasan yang lebih mendalam kepada penulis baik pada tatanan teoritik maupun empirik. Penelitian-penelitian terdahulu secara garis besar menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Adapun kelebihan penelitian yang peneliti akan lakukan dengan penelitian sebelumnya adalah dilihat pada beberapa aspek penting diantaranya penggunaan metode dan pendekatan dalam penelitian.

Penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan teori deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatf dan menggunakan pendekatan teori kompetensi Gordon (1988) dalam Muhammad Busro (2018:35). Oleh karena itu judul penelitian peneliti mencerminkan origininalitas dan tidak plagiat.

* 1. **TUJUAN.**

Untuk mencapai maksud dari penelitian ini, maka peneliti harus mencari informasi guna mencapai tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan Bagaimana Kompetensi pegawai yang mengalami penyetaraan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat.
2. Mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan faktor penghambat kompetensi pegawai negri sipil yang mengalami penyetaraan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat.
3. Mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan Upaya mengembangkan kompetensi pegawai negri sipil pasca pengalihan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat.
4. **METODE**

Pendekatan kualitatif dianggap sesuai oleh penulis dalam melaksanakan evaluasi dengan mengembangkan analisis mendalam kompetensi pegawai yang mengalami penyetaraan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat. Pelaksanaan tersebut merupakan aktivitas yang memiliki prosedur dan tahapan sesuai peraturan berlaku. Oleh karena itu peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dari berbagai prosedur pengumpulan data (Sugiyono, 2021:362)

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk memberikan rancangan atau gambaran yang akurat dan mengenal gejala, fakta-fakta, serta fenomena dalam pelaksanaan kompetensi pegawai yang mengalami penyetaraan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat.

Jenis penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif, yakni suatu konsep pemikiran yang sistematis dan akurat. Sehingga berdasarkan data dan fakta dapat dikembangkan dan memberikan pemahaman terhadap fenomena dalam Pelaksanaan kompetensi pegawai yang mengalami penyetaraan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilaksanakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kompetensi sesuai amanat Undang-undang Nomor 5 ASN Tahun 2014 yang dipertegas melaluiPeraturan Pemerintah 17 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah 11 2017 serta Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aaparatur Negara Reformasi dan Birokrasi Nomor 393 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi yang diaplikasikan dengan Permenpan Nomor 17 tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsionnal.

### 3.1. PENGETAHUAN (KNOWLEDGE)

Penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional dilakukan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada public. Ini merupakan hal yang menjadi pendorong pegawai untuk lebih meningkatkan pengetahuan yang dimiliki. Berikut ini daftar pejabat fungsional yang telah mengikuti diklat setelah penyetaraan jabatan

**DAFTAR PEJABAT FUNGSIONAL DINAS KESBANGPOL YANG TELAH MENGIKUTI DIKLAT SETELAH PENYETARAAN JABATAN**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | NAMA  | NIP | NAMA JABATAN FUNGSIONAL SETELAH PENYEDERHANAAN BIROKRASI | JENIS DIKLAT FUNGSIONAL YANG TELAH DIIKUTI |
|
| 1 | SUPARMAN SALEH, S. Sos | 197410162003121010 | Analis Kebijakan Ahli Muda | Belum ada |
| 2 | PANJI PRINS MANGGABARANI, S.IP | 198606292006041005 | Analis Kebijakan Ahli Muda | Belum ada |

Sumber: Dinas Kesatuan Bangsa Dan Politik ( Kesbangpol ) Kabupaten Pasangkayu,2023

Dari tabel diatas dapat kita lihat dari delapan slot jabatan fungsional cuma dua yang terisi sehingga tugas dari jabatan fungsional yang kosong di emban oleh pejabat di atasnya atau kepela bagian. Selanjutnya penulis juga melakukan wawancara pada Selasa 17 Januari 2023 pukul 11.30 dengan Bapak Suparman Saleh, S,Sos salah satu pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan beliau mengatakan bahwa:

Sampai saat ini para pegwai negeri sipil di kesbangpol yang terdampak penyetaraan jabatan belum mengenyam Pendidikan dan pelatihan, jadi kami masih tahap belajar untuk mengidentifikasi tupoksi jabatan, kami hanya belajar sendiri,mandiri mencari bahan bahan pembelajaran,kami berharap dalam waktu dekat pegawai yang telah penyetaran jabatan dapat diberikan Pendidikan dan pelatihan yang merupakan syarat untuk menduduki jabatan fungsional.

#### 3.2. PEMAHAMAN(UNDERSTANDING)

Kondisi di dinas kesbangpol pasangkayu saat ini cukup nyaman dalam bekerja dengan kondisi ruangan yang bersih, dan rapi, sehingga kami cukup semangat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari akan tetapi dengan adanya penyetaraan jabatan memerlukan penyesuaian kembali untuk menyesuaikan cara bekerja sebagai pejabat fungsional.

Kondisi kerja juga berhubungan dengan keselamatan dan keamanan kerja. Pegawai akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya apabila kondisi kerjanya mendukung seperti bersih dan lingkungan menarik. Tetapi jika kondisi kerjanya tidak mendukung seperti panas atau lingkungan rebut maka pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya. Hubungan antara kondisi kerja dengan produktivitas pegawai sangat penting bagi sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil wawancara dengan informan yang diperoleh dilapangan, diketahui dan disimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai Negri Sipil yang Mengalami Penyetaraan Jabatan Struktural menjadi Jabatan Fungsional di Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat dalam aspek Pemahaman (*understanding*) belum optimal karena dilihat dari para pegawai negeri sipil yang terdampak penyetaraan jabatan memerlukan penyesuaian kembali untuk menyesuaikan cara bekerja sebagai pejabat fungsional.

#### 3.3. KEMAMPUAN(SKILL)

Berdasarkan wawancara Selasa 17 Januari 2023 pukul 11.30 dengan Ibu Masni, S.T selaku subkoordinator kepegawaian beliau menjelaskan bahwa:

kemampuan pegawai Kesbangpol Pasang Kayu bisa dibilang belum baik ditambah lagi dengan adanya penyetaraan jabatan karena Sebagian besar pegawai belum memiliki kemampuan yang cukup dan belum di bekali diklat jabatan fungsional yang mengakibatkan kurangnya pemahaman terutama pada menyelesaikan pekerjaannya.

**3.4 NILAI(VALUE)**

Berdasarkan wawancara Selasa 17 Januari 2023 pukul 11.30 dengan Bapak Panji Prims M.,S.Ip salah satu pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan beliau mengatakan bahwa:

Pegawai negeri sipil di kesbangpol dengan sebenarnya belum menerima jabatan fungsional setelah penyetaraan jabatan karena mereka belum siap secara pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam tugas jabatan yang baru di emban oleh para pegawai akibat penyetaraan jabatan. Oleh sebab itu, sangat penting memiliki sikap jujur dan terbuka apa bila ada yang krang saat bekerja. Untuk mengetahui apa saja kebutuhan para dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai negeri sipil.

Keterbukaan pegawai dapat mempengaruhi kinerja mereka di organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan di Dinas Kesatuan dan Kebangsaan Politik Pasang Kayu, ditemukan bahwa keterbukaan komunikasi, penghargaan dari pimpinan, dan partisipasi pegawai berhubungan dengan kinerja pegawai. Penelitian lain menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman, perilaku warga organisasi yang baik (OCB), dan budaya organisasi yang berorientasi pada pegawai juga berhubungan dengan kinerja pegawai.

Ditarik kesimpulan dari hasil wawancara dengan informan yang diperoleh dilapangan dapat dijelaskan bahwa Kompetensi Pegawai Negri Sipil yang Mengalami Penyetaraan Jabatan Struktural menjadi Jabatan Fungsional di Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat dalam aspek Nilai (*value*) belum maksimal sebab Pegawai negeri sipil di kesbangpol dengan sebenarnya belum menerima jabatan fungsional setelah penyetaraan jabatan karena mereka belum siap secara pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam tugas jabatan yang baru di emban oleh para pegawai akibat penyetaraan jabatan. Ini seharusnya menjadi perhatian dari Dinas Kesbangpol.

#### 3.5. SIKAP(ATTITUDE)

Berdasarkan wawancara Selasa 17 Januari 2023 pukul 11.30 bersama Bapak Ir. Ardilla Selaku Kepala Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik PasangKayu beliau menyatakan bahwa:

Pegawai yang ada di Kesbangpol Pasangkayu selalu saya intruksikan untuk memiliki sikap kerja yang baik dengan menerapkan LDR yaitu Loyal Disiplin dan Respect dan itu sudah dilaksanakan, ini merupakan tongak terciptanya sikap pegawai yang baik walaupun dengan adanya proses penyerderhanaan birokrasi dengan dilakukannya penyetaraan jabatan membuat para pegawai belum untuk maksimal menysuaikan sistem kerja jabatan fungsional karena hal tersebut baru di terapkan di instansi pemerintah daerah hal tersebut perlunya peningkatan kompetensi pegawai agar dapat mnyesuaikan jabatan fungsional akibat penyetaraan jabatan.

Untuk meningkatkan sikap pegawai dan moral, Organisasi Perangkat Daerah dapat melakukan lima cara kreatif seperti mengetahui insight dan sikap pegawai melalui survei, memberikan reward kepada pegawai, mengadakan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kemampuan pegawai, memperbaiki lingkungan kerja agar lebih nyaman bagi pegawai, serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Hasil dari wawancara dengan informan yang diperoleh dilapangan, diketahui dan dapat diambil kesimpulan bahwa Kompetensi Pegawai Negri Sipil yang Mengalami Penyetaraan Jabatan Struktural menjadi Jabatan Fungsional di Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat dalam aspek Sikap (*attitude*) sudah baik walaupun dengan adanya proses penyerderhanaan birokrasi dengan dilakukannya penyetaraan jabatan membuat para pegawai belum maksimal untuk menysuaikan sistem kerja jabatan fungsional karena hal tersebut baru di terapkan.

#### 3.6. MINAT(INTEREST)

Berdasarkan wawancara Selasa 17 Januari 2023 pukul 11.30 dengan Ibu Ayuanti Ismu, S.T selaku Sekertaris Dinas beliau menjelaskan bahwa:

Pegawai yang terdampak penyetaraan jabatan yang ada di kesbangpol ini memiliki semangat kerja yang tinggi, namun tidak di barengi dengan bekal ilmu yang cukup melalui diklat dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pejabat fungsional sehingga kinerja yang di hasilkan belum optimal. Ini merupakan suatu poin negatif bagi dinas Kesbangpol pasangkayu yang perlu diperhatikan lagi.

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai. Pertama, memberikan bayaran sesuai beban kerja dan keahlian. Gaji atau penghasilan adalah motivasi utama setiap pekerja termasuk pegawai. Kedua, mendengarkan aspirasi dan ide kreatif pegawai. Hal ini akan membuat mereka merasa dihargai dan memiliki motivasi dalam bekerja. Ketiga, jalin hubungan baik dengan rekan kerja. Rasa percaya terhadap rekan kerja juga bisa membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang diperoleh dilapangan, diketahui dan disimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai Negri Sipil yang Mengalami Penyetaraan Jabatan Struktural menjadi Jabatan Fungsional di Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat dalam aspek Minat (*interest*) dapat dikatan baik dilihat dari semangat kerja yang tinggi dari pegawai negeri sipil yang terdampak Penyetaraan Jabatan Struktural menjadi Jabatan Fungsional akan tetapi belum dibekali ilmu yang cukup melalui diklat dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pejabat fungsional sehingga kinerja yang di hasilkan belum optimal. Hal ini di karenakan pegwai negeri sipil di kesbangpol yang terdampak penyetaraan jabatan belum mandapatkan sertifikasi jabatan fungsional sebgai dasar dalam melaksanakan kerja dari jabatan fungsional.

#### 3.7. Diskusi Temuan Utama penelitian

Pertama, Skripsi Erwin tahun 2019 fokus penelitian terhadap Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manausia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng Penelitian ini menggunakan teori Undang-undang No 5 Tahun 2014 (Tiga konsep kompetensi)/Penelitian Kualitatif-Deskriptif, artinya penelitian melalui pendekatan hirarki peraturan perundang-undangan dengan spesifikasi penelitian deskriptif-kualitatif. Penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) atau indikator kompotensi sudah dapat dikategorikan baik perbedaan terletak pada pendekatan teori gordon dengan sampel informan adalah pegawai negeri yang mengalami penyetraan jabatan struktural menjadi jabatn fungsional

Kedua, Erwin Ramadansyah Idris, Dkk, tahun 2020 fokus Pengelolaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manausia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng. Penelitian mengaplikasikan teori Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 (Tiga konsep kompetensi) Penelitian KualitatifDeskriptif. Hasil penelitian menyatakan bahwa Penegelolaan kompetensi aparatur sipil Negara pada Dinas kepegawaian BKPSDM Kabupate Bantaeng belum berjalan dengan baik terletak pada pendekatan teori gordon dengan sampel informan adalah pegawai negeri yang mengalami penyetraan jabatan struktural menjadi jabatn fungsional.

Ketiga, Jurnal Lia Fitrianingrum, Dkk, tahun 2020 fokus penelitian terhadap Pengembangan Karier Jabatan Fungsional dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Analisi Implementasi Dan Tantangan. Pendekatan penelitian menerapkan metode penelitian kualitatif-deskriptif. Hasil penelitian menyatakan bahwa faktor komunikasi dan struktur birokrasi yang mempengaruhi implementasi kebijakan ini masih belum optimal dan perubahan pola pikir juga menjadi faktor lain yang penting terletak pada pendekatan teori gordon dengan sampel informan adalah pegawai negeri yang mengalami penyetraan jabatan struktural menjadi jabatn fungsional

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan penuulis mengenai Kompetensi kompetensi pegawai negeri sipil pasca pengalihan jabatan struktural menjadi jabatan fungsional di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

Kompetensi Pegawai Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasang Kayu Dinilai tidak terlalu bagus karena masih ada beberapa perselisihan dalam dimensi terjemahan. Dimana dalam ruang pengetahuan masih banyak pegawai yang memiliki pengetahuan yang terbatas apalagi pegawai yang mengalami penyetaraan jabatan, yang masih tahap penyesuaian dan pembelajaran terkait jabatan fungsional dan belum mengikuti Diklat Jabatan Fungsional Analis Kebijakan. Selain itu, dalam hal kapasitas, Pegawai terbatas pada pemahaman dan kapasitas yang lemah. menjalankan jabatan yang baru yaitu sebagai fungsional sehingga pelaksanaan pekerjaan tidak maksimal.

**Ketebaasan penelitian:** Faktor yang menjadi penghambat kompetensi pegawai negeri sipil pasca pengalihan jabatan strukural menjadi fungsional di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Pasangkayu, adalah keterbatasan anggaran untuk melaksanakan penelitian dan lokus penelitian hanya pada satu OPD saja.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future Work)*** untuk mengatasi hambatan kompetensi pegawai negeri sipil pasca hasil penyetaraan jabatan Menghasilkan rancangan anggaran untuk melakukan Pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Pasangkayu khususnya pada pegawai hasil penyetaraan jabatan yaitu Jabatan Fungsional Analis Kebijakan yang belum di sertifikasi dan di Diklatkan serta penelitian lanjutan.

1. **UCAPAN** **TERIMA** **KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada kepala dinas kesatuan bangsa dan politik kabupaten pasangkayubeserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

1. **DAFTAR PUSTAKA**

**A. Perundang-undangan**

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Mentri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsionnal.

Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi Nomor 393 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi.

1. **Skripsi dan Jurnal**

Fitrianingrum, Lia., Lusyana, Dina., dan Lellyana, Debby. 2017. " *Pengembangan Karier Jabatan Fungsional dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Analisi Implementasi Dan Tantangan*". Jurnal Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.

Ramadansyah Idris, Erwin., Kadir, Abdul., dan Abdi. 2020. " *Pengelolaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manausia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng* ". Jurnal Universitas Muhammadyyah. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index

Ramadansyah Idris, Erwin.2019. "*Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manausia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng* ". Skirpsi UniversitasMuhammadyyah.di<https://journal>.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index