

**EFEKTIVITAS PENYETARAAN JABATAN PENGAWAS DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BENGKULU**

NAUFAL DIYARZA DWI
NPP. 30.0425

Asdaf Kota Bengkulu, Provinsi Bengkulu
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
E-mail: naufaldiyarza040201@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Dr. Hj. Rinny Dewi Anggraeni, S.Pd, M.Pd

ABSTRACT

Problem/Background(GAP): This study aims to analyze the Effectiveness of the Equalization of Supervisory Positions in the Personnel and Human Resources Development Agency in Bengkulu City. **Purpose:** then the authors analyze that the effectiveness of the equalization of supervisory positions at BKPSDM Bengkulu City has not run optimally. **Method:** Researchers used descriptive qualitative research methods with an inductive approach, as well as data collection techniques through interviews, observation and documentation. The data that has been collected is processed using an exploratory approach, analyzed through data reduction, data presentation and then drawing conclusions. **Results/Finding:** The results of the study show that the effectiveness of the equalization of supervisory positions at the Bengkulu City BKPSDM as a whole is already in the pretty good category. Implementation constraints, namely employees who have been equalized do not understand their new main tasks and functions and do not understand the use of IT technology in their work. **Conclusion:** Suggestions for the Bengkulu City BKPSDM should provide socialization regarding the main tasks and functions of functional officials as a result of equalization and provide training in the use of IT technology.

Keywords: Effectiveness, Apparatus, Equal positions.

ABSTRAK

Masalah/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Efektivitas Penyetaraan Jabatan Pengawas Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu. **Tujuan:** maka penulis menganalisis bahwa efektivitas penyetaraan jabatan pengawas di BKPSDM Kota Bengkulu belum berjalan dengan maksimal. **Metode:** Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, serta teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan diolah dengan menggunakan pendekatan eksploratif, dianalisis melalui reduksi data, penyajian data kemudian penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas penyetaraan jabatan pengawas di BKPSDM Kota Bengkulu secara keseluruhan sudah berada pada kategori cukup baik. Kendala pelaksanaan yaitu pegawai yang telah disetarakan kurangnya memahami tugas pokok dan fungsi mereka yang baru dan kurang memahami terkait penggunaan teknologi IT dalam pekerjaannya. **Kesimpulan:** Saran untuk BKPSDM Kota Bengkulu sebaiknya memberikan sosialisasi terkait tugas pokok dan fungsi pejabat fungsional hasil penyetaraan dan memberikan pelatihan penggunaan teknologi IT.

Kata kunci: Efektivitas, Aparatur, Penyetaraan jabatan.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Disahkannya UU Nomor 5 Tahun 2014 memulai perbaikan birokrasi pemerintahan di Indonesia. Fase pertama terbitnya Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tentang grand design reformasi birokrasi 2010-2025 telah dimulai. Grand design tersebut menjabarkan tiga fase pada pembenahan birokrasi. Fase kedua ialah pada tahun 2015-2019. Kini kita tengah berada di fase ketiga (2020-2024) yang menjadi pekerjaan rumah hasil pemilihan umum.

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. Dalam arahnya, beliau menjabarkan bahwa birokrasi disederhanakan menjadi dua level eselon, serta mengganti jabatan administrator (eselon III) dan pengawas (eselon IV) yang lebih menekankan pada keahlian dan kompetensi. Hal ini kemudian dilanjutkan dengan munculnya peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 28 tahun 2019 tentang penyetaraan jabatan administrasi menjadi jabatan fungsional. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **"Efektivitas Penyetaraan Jabatan Pengawas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu."**

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Evaluasi pelaksanaan penyetaraan jabatan perlu dilakukan, mengingat beberapa pejabat yang disetarakan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Jika tidak diperbaiki akan menyulitkan yang bersangkutan dalam meniti karier sebagai pejabat fungsional. Oleh karena itu, perlu dibuka peluang untuk pejabat fungsional hasil penyetaraan yang tidak sesuai latar belakang pendidikan untuk beralih ke jabatan fungsional yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Efektivitas Penyetaraan Jabatan Pengawas Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu ”

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Litia Fitrianingrum, dengan judul penelitiannya yaitu Pengembangan karir jabatan fungsional dari hasil penyetaraan jabatan administrasi analisis implementasi dan tantangan (2020), dimana pada penelitian untuk memecahkan permasalahan atau untuk menemukan permasalahan dan solusi yaitu menggunakan Metode penelitian kualitatif. Secara ringkas dikutip dari penelitian ini disimpulkan bahwa “Pelaksanaan penyederhanaan jabatan administrasi ke jabatan fungsional yang belum terlaksana secara maksimal.”

Penelitian yang dilakukan oleh Dida Daniarsyah dengan judul penelitiannya yaitu Transformasi Jabatan Administrator menjadi Jabatan fungsional (2020). Dimana pada Penelitian ini menggunakan Metode penelitian kualitatif dengan tipe penulisan deskriptif. Pada penelitian ini secara ringkas disimpulkan bahwa “Strategi menghalau perilaku kerja kontra produktif antara lain melakukan pemetaan tugas dan fungsi jabatan administrasi yang memiliki link and match dengan jabatan fungsional”

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian mengenai Efektivitas penyetaraan jabatan pengawas di BKPSDM Bengkulu Provinsi Bengkulu tentunya belum pernah dilakukan sebelumnya. Hal ini ditunjukkan tentunya dari segi lokasi yang berbeda yang dilakukan oleh penelitian ini dan juga waktu penelitian ini tentunya berbeda juga karena waktu tertentu dalam suatu penelitian dapat memberikan suasana dan situasi yang berbeda juga. Serta beberapa penelitian terdahulu meskipun pernah membahas mengenai hal yang sama mengenai pengembangan kompetensi tentunya hal ini berbeda disetiap lingkungan yang ada baik dari segi instansi yaitu lokasi yang berbeda tentunya berbeda pula kebiasaan dan ketersediaan dari pegawai yang ada.

1.5. Tujuan

Berdasarkan masalah yang ditemukan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan Efektivitas Penyetaraan Jabatan Pengawas Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan faktor pendukung dan penghambat Efektivitas Penyetaraan Jabatan Pengawas Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan upaya mengatasi faktor penghambat Efektivitas Penyetaraan Jabatan Pengawas Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

II. METODE

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hal ini dikarenakan dalam kegiatan penelitian dilaksanakan berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan mengenai Efektivitas Penyetaraan Jabatan Pengawas Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu. Kemudian mendeskripsikan

atau menggambarkan secara sistematis, aktual dan akurat sehingga berdasarkan fakta-fakta tersebut dapat ditarik kesimpulan yang bersifat umum. Pendekatan dalam penelitian ini akan menggunakan analisis induktif dengan maksud memungkinkan temuan-temuan penelitian yang muncul dari keadaan awal tema-tema dominan dan signifikan yang ada dalam data, tanpa mengabaikan struktur metodologisnya yang dimaksudkan untuk memahami arti dari data-data yang sulit dipahami dengan cara mengembangkan suatu tema yang dirangkum berdasarkan hasil data yang telah didapat. Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif pendekatan induktif, peneliti akan menggambarkan dan menganalisis masalah-masalah yang sebenarnya terjadi secara berurutan atau sistematis sehingga dapat diinterpretasikan secara tepat untuk mendapatkan gambaran tentang permasalahan secara luas dan mendalam serta hubungan dari fenomena yang terjadi agar dapat diambil kesimpulan untuk pemecahan masalah yang ada sehingga dengan begitu hasil yang telah diperoleh akan diolah menjadi suatu laporan penulisan dalam bentuk kata, hal tersebut akan menjelaskan atau mendeskripsikan berdasarkan gambaran yang telah terusun secara teratur, faktual dan tepat sesuai dengan keadaan, kemudian akan disajikan berdasarkan laporan mengenai Efektivitas Penyetaraan Jabatan Pengawas Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Efektivitas Penyetaraan Jabatan Pengawas Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

Efektivitas merupakan bagaimana suatu organisasi dalam mengukur keterlaksanaan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan. Efektivitas penyetaraan jabatan Pengawas di BKPSDM Kota Bengkulu sudah berjalan cukup efektif.

A. Penyusunan Program yang Tepat

Penyusunan program yang tepat menurut James L Gibson memiliki beberapa sub indikator yaitu (1) sasaran, (2) prosedur dan (3) anggaran. Berikut adalah hasil – hasil wawancara informan terkait penyusunan program yang tepat dengan berdasar sub indikator.

A. Sasaran

Sasaran menurut James L Gibson dalam efektivitas penyetaraan jabatan pengawas harus memiliki sasaran yang tepat. Untuk mengetahui sasaran efektivitas penyetaraan jabatan Pengawas di BKPSDM Kota Bengkulu.

B. Prosedur

Prosedur merupakan tahap kegiatan untuk menyelesaikan suatu aktivitas. Metode langkah demi langkah secara pasti dalam penyetaraan jabatan Pengawas di BKPSDM Kota Bengkulu.

C. Anggaran

Anggaran yang digunakan dalam proses penyetaraan ini harus sesuai dan tepat sasaran dan dalam proses ini BKPSDM Kota Bengkulu sudah cukup baik dalam menggunakan anggaran

B. Tersedianya Sarana dan Prasarana

Tersedianya sarana dan prasarana memiliki beberapa sub indikator yaitu : sarana dan prasarana

A. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana menjadi salah satu fasilitas yang dapat menunjang dalam penyetaraan jabatan pengawas di BKPSDM Kota Bengkulu. Adapun sarana dan prasarana dalam hal ini seperti gedung, meja, kursi, ruang kerja dan teknologi yang mendukung proses penyetaraan jabatan ini. Berikut ini adalah sarana dan prasarana yang digunakan oleh BKPSDM Kota Bengkulu dalam penyetaraan jabatan.

C. Sistem Pengawasan dan Pengendalian yang Bersifat Mendidik

Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik memiliki beberapa sub indikator yaitu : (1) penentuan ukuran atau pedoman baku. (2) Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah/senyatanya dikerjakan, (3) Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, dan (4) Evaluasi.

A. Penentuan ukuran atau pedoman baku

Penentuan ukuran atau pedoman baku dalam hal ini yang dimaksud adalah proses pengawasan yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Bengkulu dalam penyetaraan jabatan.

B. Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan

Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah/senyatanya dikerjakan adalah konsep penilaian dan pengukuran kinerja yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Bengkulu.

C. Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur BKPSDM Kota Bengkulu melalui wawancara 9 Januari 2023 terkait perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi,

“Dalam pelaksanaan pekerjaan kita tidak luput daripada aturan yang sudah ditetapkan dalam pelaksanaan penyetaraan jabatan. Baik dari permendagri atau peraturan dari BKPSDM ini sendiri.”

D. Evaluasi

Evaluasi adalah pengumpulan dan pengamatan dari berbagai macam bukti untuk mengukur dampak dan efektivitas dari suatu objek, program, atau proses berkaitan dengan spesifikasi dan persyaratan-pengguna yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi dalam penelitian ini yaitu evaluasi yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Bengkulu.

3.1.1 Analisis Faktor Penghambat Dalam Efektivitas Penyetaraan Jabatan Pengawas di BKPSDM Kota Bengkulu

Faktor penghambat adalah segala aspek yang menghambat Efektivitas Penyetaraan Jabatan Pengawas di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

Efektivitas penyetaraan jabatan memang diperlukan agar penyederhanaan birokrasi di pemerintahan dapat terwujud. Kemudian terlalu banyak jabatan-jabatan struktural yang dirasa tidak terlalu dibutuhkan kemudian disetarakan menjadi jabatan fungsional.

A. Kurangnya Memahami Tugas Pokok dan Fungsi

Dalam pelaksanaan proses wawancara penulis berhasil mendapatkan informasi, untuk menjadi data primer dalam menganalisis faktor apa saja yang menjadi penghambat Efektivitas Penyetaraan Jabatan Pengawas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

Faktor penghambat tentunya dirasakan oleh Pejabat fungsional hasil penyetaraan di BKPSDM Kota Bengkulu, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur BKPSDM Kota Bengkulu di dalam ruangan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur BKPSDM Kota Bengkulu Hari Selasa, Tanggal 10 Januari 2023, bahwa:

“Para pejabat pengawas yang telah disetarakan kemudian menjadi pejabat fungsional, mereka masih belum cukup mengetahui tugas pokok dan fungsi yang baru sebagai pejabat fungsional. Dalam hal ini terjadi karena masih baru menjabat dan akan paham dengan tupoksi yang baru dengan berjalannya waktu dan disegerakan”

Hasil wawancara bersama Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur BKPSDM Kota Bengkulu menjelaskan bahwa ada beberapa pejabat fungsional hasil penyetaraan masih belum tahu mengetahui tupoksi mereka yang baru dikarenakan masih baru dalam menjabat jabatan fungsional.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dilapangan dari penulis, dapat disimpulkan bahwa faktor yang menghambat Efektivitas Penyetaraan Jabatan pengawas Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu berasal dari internal yaitu kurangnya memahami tupoksi yang baru sebagai pejabat fungsional hasil penyetaraan.

B. Pejabat Fungsional Hasil Penyetaraan Kurang Menguasai IT

Dalam pelaksanaan proses wawancara penulis berhasil mendapatkan informasi, untuk menjadi data primer dalam menganalisis faktor apa saja yang menjadi penghambat Efektivitas Penyetaraan Jabatan Pengawas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

4.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penelitian yang dilakukan oleh Dida Daniarsyah (2020) dan Litia Fitriani (2020) dengan judul penelitiannya “Pengembangan karir jabatan fungsional dari hasil penyetaraan jabatan administrasi analisis implementasi dan tantangan” dan “Transformasi Jabatan Administrator menjadi Jabatan fungsional” dimana pada penelitian ini menurut penulis untuk memecahkan masalah atau menemukan permasalahan menggunakan Analisis pengembangan karir dan transformasi jabatan. Secara ringkas dikutip dari penelitian ini disimpulkan bahwa pengembangan karir dan transformasi jabatan dari jabatan administrator menjadi jabatan fungsional melalui penyetaraan yang efektif sudah cukup baik.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan tentang Efektivitas Efektivitas penyetaraan jabatan Pengawas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Efektivitas Penyetaraan Jabatan pengawas di BKPSDM Kota Bengkulu sudah berjalan

efektif. Walaupun terdapat beberapa faktor penghambat seperti kurang memahami tugas pokok dan fungsi yang baru sebagai pejabat fungsional yang telah disetarakan. Namun demikian profesionalisme pegawai hasil penyetaraan tetap berjalan dengan baik. Sasaran target dalam penyetaraan jabatan pengawas sudah tepat sasaran. Waktu pelaksanaan penyetaraan jabatan untuk akhir tahun 2021 sudah disetujui. Konsep penyusunan anggaran pembiayaan penyetaraan jabatan bersumber dari APBD Kota Bengkulu. Fasilitas-fasilitas yang menunjang penyetaraan jabatan sudah cukup memadai. Seperti ruang gedung dan teknologi. Proses penyetaraan jabatan pengawas sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Faktor penghambat Penyetaraan Jabatan Pengawas di BKPSDM Kota Bengkulu berasal dari internal lingkungan antara lain sebagai berikut: kurang memahami tugas pokok dan fungsi yang baru sebagai pejabat fungsional hasil penyetaraan dan pejabat pengawas yang telah disetarakan menjadi pejabat fungsional kurang memahami, dan kurang menguasai terkait penggunaan teknologi IT.

Upaya yang dilakukan BKPSDM Kota Bengkulu untuk mengatasi hambatan efektivitas penyetaraan jabatan antara lain termuat dalam upaya langsung dan upaya tidak langsung, yaitu :

1. Upaya Langsung: mensosialisasikan tugas pokok dan fungsi yang baru kepada Pejabat Pengawas yang telah disetarakan serta memberikan pelatihan agar pegawai dapat menguasai IT.

2. Upaya Tidak Langsung: menyikapi kesadaran pegawai terhadap tugas pokok dan fungsinya melalui sosialisasi dan komunikasi dari pejabat yang berwenang.

Keterbatasan Penelitian. Tentunya penelitian yang dilakukan ini masih jauh dari kata sempurna karena beberapa hal yang dialami oleh peneliti, yaitu terutama karena waktu penelitian yang tidak terlalu lama sehingga peneliti belum bisa turun secara aktif dilapangan untuk melihat permasalahan ini dan dampaknya dengan baik, namun meskipun begitu data yang disajikan tentu saja valid karena dengan keterbatasan yang ada, didukung dengan peran dari para informan dan dikembangkan dengan metode penelitian yang dipilih pada penelitian ini.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Kepedulian Instansi Kepada para ASN yang ada terutama untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka dalam hal ini peran dan pengaruh dari penyetaraan jabatan harus bisa dilakukan dengan maksimal kedepannya. Karena yang akan berdampak bukan hanya secara personal saja yang menjadi lebih baik, tetapi juga instansi yang ada akan bisa berkembang juga dengan baik. Maka besar harapan penelitian ini bisa menjadi sarana untuk bertukar pikiran demi pengembangan kompetensi sehingga menciptakan Kualitas Sumber Daya Manusia yang lebih baik.

V. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada pemerintah Kota Bengkulu, terutama dalam hal ini yaitu BKPSDM Kota Bengkulu karena atas dukungan dan partisipasi dari setiap unsur yang ada yaitu Pimpinan, dan para pegawai yang ada, sehingga penelitian ini bisa berjalan dan sampai terselesaikan dengan baik. Serta penulis Juga mengucapkan banyak Terima Kasih kepada Setiap Narasumber yang Membantu penelitian ini bisa berjalan dengan lancar baik membantu secara langsung maupun tidak langsung sehingga peneliti bisa melakukan penelitian ini dengan sebaik-baiknya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Dida Daniarsyah (2020). Transformasi Jabatan Administrator menjadi Jabatan fungsional

Litia Fitrianingrum (2020). Pengembangan karir jabatan fungsional dari hasil penyetaraan jabatan administrasi analisis implementasi dan tantangan.

- Simangunsong, Fernandes. 2016. Metodologi Penelitian Pemerintahan. Bandung: CV Alfabeta.
- Simangunsong, Fernandes. 2017. Kapita Selekta Manajemen Sumber Daya Aparatur. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. teori pengembangan kurikulum. (2006).