

**EVALUASI KEBIJAKAN PENYETARAAN JABATAN
ADMINISTRASI KE DALAM JABATAN FUNGSIONAL
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

Rikki Pati Hutasoit

NPP. 31.1001

Asdaf Kabupaten Kampar, Provinsi Riau

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: rriki9912@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Rizki Amalia, S.STP, M.AP

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *The author focuses on the policy of equalizing positions which is one of a series of bureaucratic reforms in Indonesia after simplifying the organizational structure. Objective: The aim of this research is to analyze and describe the Evaluation of the Policy for Equalizing Administrative Positions into Functional Positions in the Personnel and Human Resources Development Agency, Kampar Regency, Riau Province. Purpose: This research aims to analyze and describe the Evaluation of the Policy for Equalizing Administrative Positions into Functional Positions at the Personnel and Human Resources Development Agency, Kampar Regency, Riau Province. Method: This research uses a descriptive qualitative method with an inductive approach using policy evaluation theory by William N. Dunn (2003). The data collection technique uses data triangulation techniques, namely interviews, observation and documentation. Then analyze the data by carrying out data reduction, data presentation, conclusions and data verification. Result: Research shows that after equalization of positions there is still an inappropriate educational background, functional technical training has not been implemented and it is difficult for employees resulting from equalization to adapt to functional positions. Conclusion: Evaluation of the policy of equalizing administrative positions into functional positions at the Kampar Regency Personnel and Human Resources Development Agency is quite good in terms of the dimensions of efficiency, adequacy and alignment, while the dimensions of effectiveness, responsiveness and accuracy still need to be improved. Keywords: Evaluation, Policy, Equalization of Positions*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penulis berfokus pada kebijakan penyetaraan jabatan yang menjadi salah satu dari rangkain reformasi birokrasi di Indonesia setelah penyederhanaan struktur organisasi. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan Evaluasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Provinsi Riau. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif dengan mengambil teori evaluasi kebijakan oleh William N. Dunn (2003). Teknik pengumpulan data dengan teknik triangulasi data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian menganalisis data dengan melakukan reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi data. **Hasil/Temuan:** Penelitian menunjukkan bahwa pasca penyetaraan jabatan masih terdapat latar belakang pendidikan yang tidak sesuai, belum dilaksanakannya diklat teknis fungsional dan kesulitan pegawai hasil penyetaraan beradaptasi dengan jabatan fungsional. **Kesimpulan:** Evaluasi kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar sudah cukup baik dilihat dari dimensi efisiensi, kecukupan dan perataan sedangkan dari dimensi efektivitas, responsivitas dan ketepatan masih perlu ditingkatkan.

Kata kunci: Evaluasi, Kebijakan, Penyetaraan Jabatan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini, pemerintah seringkali mendapat kritik dari masyarakat terkait dengan pemerintah yang melupakan tujuan serta tugas dan fungsinya. Adanya pemerintahan pada awalnya adalah untuk memenuhi berbagai kebutuhan dasar masyarakat dan tantangan-tantangan yang muncul dalam kehidupan bersama sebuah negara. Reformasi birokrasi menjadi salah satu suatu kebijakan yang diambil oleh pemerintah Indonesia dalam memperbaiki mutu pemerintahan di Indonesia.

Disahkannya Perpres Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 menjadi awal langkah perbaikan birokrasi Indonesia menjadi lebih efektif dan efisien. Landasan hukum reformasi birokrasi ini menjabarkan tiga Road Map Reformasi Birokrasi dalam membenahan birokrasi yaitu RMRB 2010-2014, RMRB 2014-2019 dan kini kita sedang berada di fase RMRB 2020-2024 dimana Pada periode lima tahun ketiga, reformasi birokrasi dilaksanakan melalui peningkatan kapasitas birokrasi secara berkesinambungan agar menjadi pemerintahan kelas dunia sebagai lanjutan dari reformasi birokrasi pada lima tahun sebelumnya (Reformasi, 2010).

Pada tanggal 20 Oktober 2019, saat pelantikan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden Ma'ruf Amin di Gedung Nusantara MPR RI dalam masa kabinet Indonesia maju yang dipimpin oleh Presiden Joko Widodo menyampaikan dalam pidatonya lima program utama yang harus fokus dilaksanakan pemerintahan Indonesia untuk lima tahun kedepan (Handiko Putri, 2020). Salah satu dari kelima program tersebut ialah reformasi birokrasi dimana kebijakan penyetaraan jabatan merupakan salah satu langkah dalam mencapai program tersebut.

Kebijakan penyetaraan jabatan diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 17 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa penyetaraan sudah harus dilaksanakan di seluruh instansi pemerintah pada akhir bulan Desember 2021. Kabupaten Kampar telah melaksanakan penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional dengan jumlah 221 orang yang disetarakan jabatannya ke dalam jabatan fungsional (Aura, 2022).

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan pelaksanaan penyetaraan jabatan di BKPSDM Kabupaten Kampar pasca pelaksanaan kebijakan tersebut masih ditemukan beberapa kesenjangan antara tujuan kebijakan penyetaraan dengan hasil yang dicapai. Permasalahan yang ditemui ialah latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang diemban, hal ini dibuktikan dalam data pegawai hasil penyetaraan jabatan yang merupakan Sarjana Peternakan namun ditempatkan dalam jabatan fungsional Analisis SDM Aparatur Ahli Muda.

Selain itu tidak dilaksanakannya diklat teknis fungsional pasca penyetaraan jabatan mengakibatkan banyak instansi yang belum siap untuk melaksanakan pekerjaannya dengan mekanisme yang baru sesuai dengan regulasi sistem kerja terbaru yang dikeluarkan oleh pemerintah. Permen PAN-RB Nomor 17 Tahun 2021 dengan jelas menyatakan bahwa dalam Pasal 8 Ayat (2) bahwa penyetaraan jabatan dapat dilakukan setelah mengikuti dan lulus uji kompetensi. Selanjutnya, pada Ayat (3) disebutkan bahwa bila tidak mengikuti dan tidak lulus uji kompetensi maka dapat dialihkan ke jabatan fungsional yang lain. Jika pejabat fungsional hasil penyetaraan tidak memiliki kompetensi yang sesuai, akan mengakibatkan kesulitan dalam menjalankan tugas.

Kemudian adaptasi terhadap sistem kerja terbaru juga menjadi salah satu masalah, perbedaan karakteristik antara jabatan administrasi dan jabatan fungsional memiliki dampak yang signifikan dalam implementasi kebijakan penyetaraan jabatan. Secara alami, terdapat perbedaan karakter antara kedua jenis jabatan tersebut. Menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), jabatan administrasi (yang sering disebut sebagai pejabat struktural) merupakan sekelompok jabatan yang memegang fungsi dan tugas terkait dengan pelayanan publik, administrasi pemerintahan, dan pembangunan. Oleh karena itu evaluasi terhadap kebijakan penyetaraan jabatan di BKPSDM Kabupaten Kampar sangat diperlukan guna menghasilkan kebijakan penyetaraan jabatan yang efektif dan efisien.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian (Fitrianingrum, 2020) menjelaskan bahwa tujuan dilaksanakan penelitian untuk untuk mengetahui sejauh mana implementasi kebijakan penyetaraan jabatan ini dilaksanakan di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Dalam penelitian ini diambil kesimpulan bahwa implementasi kebijakan penyetaraan jabatan pengawas ke jabatan fungsional masih belum optimal terutama dari segi struktur organisasi, disposisi, dan komunikasi. Kemudian penelitian (Nalien, 2021) menyatakan bahwa dari Penelitian ini dapat diketahui dari sisi komunikasi masih ada permasalahan terkait instruksi Mendagri dan Menpan RB tidak sejalan sehingga terjadi disinformasi; Dimensi Sumber Daya yang masih belum semua jabatan struktural dapat disetarakan ke jabatan fungsional yang cocok; Dimensi Struktur Birokrasi, belum ada petunjuk teknis pengaturan penyesuaian sistem kerja dalam pelaksanaan penyetaraan; dan Dimensi Sikap Pelaksana yang telah aktif mengikuti rapat koordinasi penyederhanaan birokrasi. Penelitian (Tuasamu et al., 2023) menyimpulkan bahwa kebijakan penyetaraan jabatan ini masih belum efektif pelaksanaannya karena pejabat administrasi yang dimutasi ke jabatan fungsional belum memenuhi persyaratan kompetensi dan pendidikan. Selanjutnya dalam penelitian (Amalia, 2023) yang bertujuan untuk untuk mengetahui dan menganalisis implementasi kebijakan penyetaraan jabatan melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya dan dapat diambil kesimpulan dari dimensi sumber daya dan disposisi sudah cukup baik, namun dari dimensi struktur birokrasi dan komunikasi masih perlu ditingkatkan. Sementara penelitian (Permatasari & Fifi Ariani, 2021) menunjukkan bahwa penyetaraan karir dari jabatan administrasi ke jabatan fungsional mempengaruhi peta jabatan dan kinerja dalam sebuah organisasi Dengan adanya inpassing ini diharapkan

organisasi menjadi lebih dinamis, lincah, efektif efisien yang didukung oleh sumber daya manusia yang profesional, kompetitif dan memiliki daya saing.

Penelitian (Jubaedah et al., 2023) yang dilaksanakan di Kabupaten Serang menyimpulkan bahwa Penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan belum sepenuhnya optimal mengingat tiga tahapan yang seharusnya dilalui belum sepenuhnya dilaksanakan. Selanjutnya penelitian oleh (Saifuddin & Nelliraharti, 2022) menyatakan bahwa penyetaraan dilakukan terlebih dahulu sebelum perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK), hal ini memberi dampak masalah dan tantangan tersendiri terutama terkait dengan pengembangan karir jabatan fungsional hasil dari penyetaraan jabatan administrasi baik dari administator ataupun pengawas. Penelitian (Dewi Amalia Rahman et al., 2024) mendapati bahwa masih kurangnya pemahaman pejabat administrasi yang terdampak penyetaraan jabatan terhadap tugas pokok dan fungsi pada jabatan fungsional yang diamanatkan kepadanya, serta Pejabat Fungsional hasil penyetaraan jabatan diberikan tanggung jawab serta kewenangan sebagai sub koordinator yaitu melaksanakan fungsi administrator dan pengawas seperti jabatan yang telah melekat sebelumnya. Selanjutnya dalam penelitian (Pratama et al., 2023) menyatakan bahwa Implementasi Regulasi Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional Pada Pemerintah Daerah Provinsi NTB tidak efektif, hal ini dikarenakan oleh faktor komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi yang masih dalam proses adaptif dan tidak optimal dalam mendukung kebijakan penyetaraan organisasi Pada Pemerintah Daerah Provinsi NTB. Kemudian penelitian (Andika Tulus, 2023) menyimpulkan bahwa pelayanan publik yang merupakan indikator dari pembangunan ekonomi mengalami peningkatan dengan adanya penyetaraan Aparatur Sipil Negara dalam jabatan fungsional ini.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Adapun perbandingan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah seluruh penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan teknik pengumpulan data melalui teknik triangulasi. Selain itu seluruh penelitian terdahulu mengangkat tema yang sama yakni reformasi birokrasi, penyetaraan jabatan dan penyederhanaan eselonisasi. Sedangkan perbedaan dapat dibandingkan pada regulasi yang mengatur dimana penelitian sebelumnya mayoritas menggunakan regulasi dari Permenpan RB Nomor 28 Tahun 2019 tentang penyetaraan jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional, kecuali penelitian oleh Rizki Amalia (2023) yang telah menggunakan regulasi terbaru sejalan dengan regulasi yang akan peneliti pedomani yaitu Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional. Lokus penelitian terdahulu dilaksanakan diantaranya di Lembaga Ilmu Pemerintahan Indonesia (LIPI), Pemerintahan Kota Bukittinggi, Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara dan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), sedangkan lokus penelitian sekarang dilaksanakan di BKPSDM Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

1.5. Tujuan.

Untuk Menganalisis dan mendeskripsikan Evaluasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif dan menganalisis data dengan melakukan reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi data (Simangunsong, 2017, p. 225). Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan

dengan narasumber terkait atau melalui observasi secara langsung menghasilkan data-data yang terkumpul cukup banyak. Setelah data terkumpul cukup banyak dilakukan reduksi data guna mencari hal-hal yang penting, setelah direduksi maka diadakan penyajian data. Apabila ketiga hal tersebut telah dilakukan dapat diambil kesimpulan mengenai Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Penulis mengumpulkan data dengan teknik triangulasi data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 11 orang informan yang terdiri dari Kepala BKPSDM Kabupaten Kampar, Kabid Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kabid Mutasi dan Promosi, Kabid Penilaian Kinerja dan Penghargaan, Kasubbag Keuangan dan Aset, Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan kelompok pegawai hasil penyetaraan (5 orang sebagai sampel). Adapun analisisnya menggunakan teori Evaluasi Kebijakan yang digagas oleh William N. Dunn (2003) dengan beberapa dimensi evaluasi yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketetapan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis Evaluasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar dengan teori Evaluasi Kebijakan menurut William N. Dunn dengan 6 dimensi evaluasi sebagai berikut :

3.1. Efektivitas

Tingkat efektifitas suatu kebijakan dapat diukur dengan cara membandingkan antara hasil yang dicapai dengan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas sebuah kebijakan juga dapat dilihat dari sebaik apa manfaat yang dihasilkan kebijakan tersebut bagi yang terdampak kebijakan. Selain itu efektivitas juga erat kaitannya dengan efisiensi, yaitu seberapa besar hasil yang dicapai dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan untuk keberhasilan kebijakan tersebut. Oleh karena itu, suatu kebijakan disebut efektif jika mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan sumber daya yang efisien. Berikut adalah capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Kampar Tahun 2022-2023 :

Tabel 1 Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Kampar Tahun 2022-2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	% Capaian 2022	% Capaian 2023
1	Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian	Jumlah ASN yang terlayani dalam kepegawaian (orang)	85,40%	88,34%
2	Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia	ASN yang mengikuti peningkatan kompetensi (formal dan non formal)	100%	97,73%

Sumber : LKJIP BKPSDM Kabupaten Kampar, 2022-2023

Dari Tabel di atas dapat dilihat tidak ada perubahan yang signifikan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan kepegawaian. Pelaksanaan penyetaraan jabatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar telah berhasil dalam pengimplementasiannya namun jika dilihat dari tujuan dilakukannya penyetaraan jabatan belum memenuhi dimensi efektivitas dikarenakan masih menimbulkan beberapa masalah bagi pegawai yang terdampak penyetaraan jabatan terkait dengan adaptasi

lingkungan kerja dan masih memiliki orientasi ke jabatan struktural yang sebelumnya mereka duduki yaitu membiasakan diri bekerja tanpa bawahan. tidak ada perubahan yang signifikan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan kepegawaian.

3.2. Efisiensi

William N. Dunn (2003, p. 610) menyatakan bahwa efisiensi berkaitan dengan jumlah usaha yang dibutuhkan guna menghasilkan tingkat efektivitas tertentu. Dalam ranah kebijakan publik, efisiensi diukur melalui biaya yang dikeluarkan dan manfaat dari pelaksanaan kebijakan tersebut, dan mencari cara untuk meningkatkan efisiensi melalui pengolahan biaya dan meningkatkan manfaat. Kebijakan penyetaraan jabatan sebagai program penyederhanaan birokrasi dalam naungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki anggaran kebijakan sebagai berikut :

Tabel 2 Anggaran Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Program Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	Alokasi (Rp. Juta)				
	2020	2021	2022	2023	2024
	116.373	205.560	217.630	230.975	247.800

Sumber : Renstra Kemenpan RB Tahun 2020-2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui beberapa regulasi yang menjadi dasar adanya kebijakan penyetaraan jabatan dilakukan serta menjadi pedoman instansi pemerintah dalam menjalankan kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional di BKPSDM Kabupaten Kampar. Anggaran untuk setiap kegiatan reformasi birokrasi mengalami peningkatan setiap tahunnya, hal ini sejalan dengan manfaat yang diberikan dari adanya kebijakan ini yaitu kejelasan dalam karier, percepatan dalam kenaikan pangkat/golongan dibandingkan dengan jabatan struktural, dan penambahan batas usia pensiun (BUP). Akan tetapi, harus disertai sistem kerja yang diatur dalam sebuah standar yang dapat diukur karena dengan berubahnya jenis jabatan maka budaya kerja harus menjadi semakin mandiri.

3.3. Kecukupan

Kecukupan merujuk pada seberapa baik suatu tingkat efektivitas mampu memenuhi kebutuhan, nilai, atau peluang yang menimbulkan permasalahan. Kriteria kecukupan menekankan pada hubungan yang kuat antara opsi kebijakan dan hasil yang diharapkan. Kecukupan ini bergantung pada ketersediaan sumber daya yang memadai, sehingga penting untuk mempertimbangkan penggunaan efektif dan efisien dari sumber daya yang ada. Dari segi kecukupan anggaran untuk pelaksanaan kebijakan penyetaraan jabatan sudah cukup dan mengalami peningkatan tiap tahunnya, selain itu dari jumlah personil atau pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar sudah memadai dengan 11 orang pegawai hasil penyetaraan jabatan yang sebelumnya kebanyakan mengisi jabatan sebagai Kasubbid.

3.4. Perataan

Kebijakan yang mengutamakan pemerataan adalah kebijakan di mana akibat atau usaha didistribusikan secara adil. Sebuah program tertentu dapat dianggap berhasil jika manfaat dan biayanya didistribusikan secara merata. Inti dari konsep pemerataan adalah keadilan atau

kepatutan. pelaksanaan penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional telah terealisasi secara merata terhadap setiap pegawai yang terdampak penyederhanaan struktur organisasi. Terkait dengan struktur organisasi terbaru dapat dilihat dalam Peraturan Bupati Kabupaten Kampar Nomor 95 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja BKPSDM Kabupaten Kampar. Dalam struktur organisasi terbaru setiap sub bidang digantikan dengan kelompok jabatan fungsional yang mengedepankan kompetensi dan keahlian pegawai.

3.5. Responsivitas

Responsivitas dalam kebijakan publik mengacu pada kapasitas suatu kebijakan untuk menanggapi perubahan atau kebutuhan sasaran kebijakan dengan cepat dan efisien. Ini mengimplikasikan bahwa sebuah kebijakan harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan sosial, ekonomi, politik, dan teknologi, serta memiliki kemampuan untuk menyediakan solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh pihak yang terpengaruh oleh kebijakan tersebut. pelaksanaan kebijakan penyetaraan Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar memiliki sistem kerja sesuai regulasi pemerintah. Baik pejabat struktural maupun fungsional yang hasil penyetaraan masih bingung dengan sistem kerja dalam jabatan fungsional yang mereka emban saat ini. Mereka telah dilantik menjadi pejabat fungsional dengan tanggung jawab seperti penyusunan angka kredit sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk jabatan fungsional yang mereka emban, namun, mereka juga masih harus menangani pekerjaan struktural. Sementara itu, mereka masih memiliki beban kerja struktural yang belum terlepas, namun sudah kehilangan kendali terhadap staf yang sebelumnya berada di bawah komando mereka.

3.6. Ketepatan

Ketepatan mengarah kepada harga atau nilai dari suatu kebijakan dan pada asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut. Selain itu ketepatan dalam kebijakan yang memiliki regulasi yang mengaturnya maka harus mematuhi aturan tersebut dalam proses pelaksanaannya. masih banyak persoalan yang timbul dan harus dibenahi seperti pelaksanaan kebijakan penyetaraan jabatan di BKPSDM tanpa melalui uji kompetensi, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diemban serta pengembangan kompetensi pegawai hasil penyetaraan melalui diklat fungsional belum dilaksanakan.

Tabel 3 Pelaksanaan Diklat di BKPSDM Kabupaten Kampar 2022-2023

No	Jenis Diklat	Jumlah Peserta Tahun 2022	Jumlah peserta Tahun 2023
1	Diklat Pim III/PKA	3	-
2	Diklatsar/prajabatan	4	-
3	Bimtek analisis kebutuhan Diklat bagi ASN	10	11
Jumlah		17	11

Sumber : LKJIP BKPSDM Kabupaten Kampar, 2022-2023

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui masih belum ada diklat teknis fungsional yang dilaksanakan sebagai respon dari penyetaraan jabatan ini.

3.7. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pasca penyetaraan jabatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kabupaten Kampar masih terdapat situasi di mana pejabat menempati jabatan fungsional yang tidak sejalan dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki mereka, tidak sesuai dengan minat, bakat, dan keahlian pegawai, serta masih terjadi penempatan pegawai di unit kerja yang tidak cocok dengan jabatan fungsional yang mereka emban. Sama halnya dengan temuan penelitian oleh Rizki Amalia (2023) yaitu Indikator yang terlihat dalam pemerataan jabatan adalah jenis jabatan dan latar belakang pejabat yang menduduki jabatan tersebut. Namun dalam pelaksanaan hasil pemerataan jabatan, terdapat beberapa jabatan yang hanya melihat nomenklatur jabatan yang lama tanpa melihat uraian tugas masing-masing jabatan tersebut dan tanpa melihat kompetensi pegawai yang akan menduduki jabatan tersebut. posisi. Misalnya jabatan kepala subbagian olah raga dan seni pada Bagian Ekstrakurikuler Praja disamakan dengan jabatan pelatih olahraga, sedangkan uraian tugas jabatan kepala subbagian olah raga dan seni jauh berbeda dengan jabatannya.

Berbeda dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Elvira Mulya Nalien (2021) yang menyatakan bahwa belum ada petunjuk teknis pengaturan penyesuaian sistem kerja dalam pelaksanaan penyetaraan. Sedangkan dalam penelitian ini sudah ada sistem kerja terbaru yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi yang memuat mekanisme kerja instansi pemerintah untuk penyederhanaan birokrasi. Kemudian Penelitian ini juga mendukung temuan dari penelitian (Dewi Amalia Rahman et al., 2024) yang mendapati bahwa masih kurangnya pemahaman pejabat administrasi yang terdampak penyetaraan jabatan terhadap tugas pokok dan fungsi pada jabatan fungsional yang diamanatkan kepadanya. Menerapkan proses penyetaraan jabatan ternyata menimbulkan tantangan dalam mengubah pola pikir para pejabat yang terlibat. Di sisi lain, pegawai yang sudah memiliki pengalaman dalam jabatan fungsional menekankan perlunya perubahan paradigma bagi pejabat yang mengalami penyetaraan. Adanya perbedaan antara harapan dan realitas dalam mekanisme kerja pejabat yang mengalami penyetaraan seringkali menyebabkan ketegangan. Meskipun begitu, hambatan-hambatan seperti ini masih dapat diterima dengan baik.

3.8. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Pegawai hasil penyetaraan jabatan harus beradaptasi dengan lingkungan kerja jabatan fungsional yang menekankan kinerja individu dengan bukti pengumpulan angka kredit, sementara sebelumnya mereka juga diberi tanggung jawab, beban kerja, dan peran yang sama seperti dalam jabatan struktural yang sebelumnya mereka emban.

IV. KESIMPULAN

Evaluasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Administrasi kedalam Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar dapat dikatakan cukup baik, dilihat dari dimensi efisiensi, kecukupan dan perataan. Akan tetapi, pada dimensi efektivitas, responsivitas dan ketepatan masih harus ditingkatkan. Masih terdapat situasi di mana pejabat menempati jabatan fungsional yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi mereka, juga tidak sejalan dengan minat, bakat, dan kemampuan pegawai. Selain itu, masih terjadi penempatan pegawai pada unit kerja yang tidak cocok dengan jabatan fungsional yang mereka emban. Selain itu dengan adanya analisis kebutuhan diklat dapat menentukan jenis diklat apa saja yang diperlukan oleh masing-masing pegawai baik itu hasil penyetaraan dan pegawai lainnya. Kemudian terkait dengan pendampingan serta bimbingan oleh pegawai fungsional lain terhadap pegawai hasil penyetaraan yang masih sulit beradaptasi dengan tugas-tugas mereka dalam jabatan fungsional. Selain itu, dengan melakukan pengenalan lingkungan kerja dapat membantu menciptakan mind set bekerja dengan nyaman mengenali tugas-tugas yang harus dikerjakan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu OPD saja sebagai lokus penelitian yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Kebijakan Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di BKPSDM Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala BKPSDM Kabupaten Kampar beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2023). Policy Implementation of The Equalization of Administrative Positions Into Functional Positions. *Sosiohumaniora*, 25(1), 29. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v25i1.44648>
- Andika Tulus, P. (2023). Penyetaraan Aparatur Sipil Negara ke dalam Jabatan Fungsional dalam Perspektif Pembangunan Ekonomi. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(3), 2173–2186. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i3.11503>
- Aura, A. (2022). *Ini Nama-nama Pejabat yang Dilantik Bupati Kampar Catur Sugeng Diakhir Tahun 2021*. Aura News.
- Dewi Amalia Rahman, Arenawati, & Juliannes Cadith. (2024). Evaluasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lebak. *Jurnal Niara*, 16(3), 568–580. <https://doi.org/10.31849/niara.v16i3.18612>
- Dunn, W. N. (2003). Pengantar Analisis Kebijakan Publik. In *Gajah Mada Universitas Press*. <https://www.pdfdrive.com/pengantar-analisis-kebijakan-publik-e176089208.html>
- Fitrianiingrum, L. (2020). Implementasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Pengawas kedalam Jabatan Fungsional di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. *Prosiding Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 4.0*, 235–240. <http://180.250.247.102/conference/index.php/knia/article/view/301>
- Handiko Putri, T. (2020). *Mengingat Kembali 5 Program Prioritas Jokowi-Ma'ruf, Kamu Ingat Gak?* IDN TIMES. <https://www.idntimes.com/news/indonesia/teatrika/mengingat-kembali-5-program-prioritas-jokowi-maruf-kamu-ingat-gak?page=all>
- Jubaedah, E., Agustino, L., & Arenawati. (2023). Mekanisme Penyederhanaan Birokrasi Melalui Penyetaraan dan Pengalihan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di Kabupaten Serang. *JDKP Jurnal Desentralisasi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 61–71. <https://doi.org/10.30656/jdkp.v4i2.6064>
- Nalien, E. M. (2021). Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan Bureaucratic Trimming Di Pemerintahan Kota Bukittinggi. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 4(April), 1–13. <https://doi.org/10.33701/jkp.v4i1.1622>
- Permatasari, C., & Fifi Ariani. (2021). Pola Karier Pasca Jabatan Administrasi Ke Jabatan Fungsional. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 11(02), 151–163. <https://doi.org/10.56196/jta.v11i02.180>
- Pratama, D. H., Wibowo, G. D., & Purnomo, C. E. (2023). Implementasi Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional pada Pemerintah Daerah (Studi di Pemerintah Daerah Provinsi NTB). *Indonesia Berdaya*, 4(3), 931–942.

<https://doi.org/10.47679/ib.2023507>

Reformasi, G. D. (2010). Perpres RI No 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. *Perpres RI No 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025*, 1999(1), 1–5.

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOWQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ojk.go.id%2Fid%2Fkanal%2Fpasar-modal%2Fregulasi%2Fundang-undang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo>

Saifuddin, & Nelliraharti. (2022). Implementasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Administrator dan Pengawas ke Jabatan Fungsional (Studi Kasus di UIN Ar Raniry Banda Aceh). *Journal of Education Science (JES)*, 8(2), 280–287.

<https://jurnal.uui.ac.id/index.php/jes/article/view/2425/1261>

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

Tuasamu, H., Hadady, H., & Fahri, J. (2023). Intervensi Penyetaraan Jabatan: Analisis Efektivitas Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Jabatan Fungsional Pada Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 22(2), 70–76.

<https://doi.org/10.53640/jemi.v22i2.1131>

