

EFEKTIVITAS PENYETARAAN JABATAN ADMINISTRATOR PADA BAGIAN ORGANISASI DAN TATA LAKSANA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE

MUH. IKRAM PRATAMA
NPP. 29.1650

*Asdaf Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 29.1650@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem (GAP): the author focuses on the problem where downsizing of structural positions is a dilemma for ASN, especially for ASN in the regions. This simplification has resulted in many structural officials who have lost their official vehicles, which have become infrastructure facilities owned by structural officials, which have now been withdrawn due to the transfer of function positions from structural to functional. **Purpose:** This study aims to determine how effective the equalization of administrator positions is carried out by the Organization and Administration Section of the Regional Secretariat of Majene Regency. **Methods:** The research uses descriptive qualitative research methods with an inductive approach. Data collection techniques through observation, interviews, and documentation. **Results/Findings:** The employee service process carried out by the personnel subsection for employees who do not understand the workings of this functional position properly and can be understood by employees who conduct consultations related to how to fulfill credit scores and how to achieve a credit score of 55 for functional officials. On the other hand, there are many employees who do not understand and in this sense the author identifies that this equalization tends to "force" employees to be able to follow the rules that have been set by the central government. **Conclusion:** The process of equalizing administrator positions in the organization and management of the regional secretariat of Majene Regency is as follows: a. The process or working method of functional positions is still not understood considering that there are fulfillments in collecting credit scores which are the work objectives. b. The implementation of socialization related to functional positions has not yet run optimally so that employees who are appointed to functional positions cannot carry out their duties and functions properly. c. The process of implementing the shift from structural positions to functional positions carried out by the regional government of Majene Regency is quite hasty considering that the government is given a deadline by the central government to immediately simplify the bureaucracy in regional government and if it is late, it will be subject to sanctions.

Keywords: equality, ASN, functional, bureaucracy and responsibility

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): penulis berfokus pada permasalahan dimana Perampingan jabatan struktural menjadi dilema bagi ASN, terkhusus bagi ASN yang berada di daerah. Penyederhanaan tersebut mengakibatkan banyaknya pejabat struktural yang kehilangan kendaraan dinas yang menjadi sarana prasarana yang dimiliki oleh pejabat struktural kini ditarik akibat pengalihan fungsi jabatan dari struktural menjadi fungsional. **Tujuan:** penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas penyetaraan jabatan administrator yang dilakukan oleh Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. **Metode:** Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Proses pelayanan pegawai yang dilakukan oleh sub bagian kepegawaian kepada pegawai yang belum memahami cara kerja dari jabatan fungsional ini secara baik dan dapat dimengerti oleh pegawai yang melakukan konsultasi terkait dengan bagaimana pemenuhan angka kredit dan cara mencapai angka kredit 55 bagi pejabat fungsional. Di sisi lain banyaknya pegawai yang belum mengerti dan dalam artian penulis mengidentifikasi bahwa penyetaraan ini cenderung “memaksa” pegawai untuk bisa mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. **Kesimpulan:** Proses Penyetaraan jabatan administrator di bagian organisasi dan tata laksana sekretariat daerah Kabupaten Majene sebagai berikut : a. Proses atau cara kerja jabatan fungsional masih belum dipahami mengingat terdapat pemenuhan-pemenuhan pengumpulan angka kredit yang menjadi tujuan sasaran kerja. b. Pelaksanaan sosialisasi terkait jabatan fungsional belum sepenuhnya berjalan optimal sehingga membuat pegawai yang dilantik ke jabatan fungsional tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik. c. Proses pelaksanaan pergeseran jabatan struktural ke jabatan fungsional yang dilakukan pemerintah daerah Kabupaten Majene terbilang tergesa-gesa mengingat pemerintah diberikan tenggat oleh pemerintah pusat agar segera menyederhanakan birokrasi di pemerintahan daerah dan apabila terlambat akan dikenakan sanksi.

Kata Kunci: penyetaraan, ASN, fungsional, birokrasi dan tanggung jawab



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan di berbagai kementerian dan pemerintah daerah. Pemerintah telah menetapkan Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2010-2025 sebagai pedoman dan acuan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi bagi seluruh Kementerian dan Lembaga, Organisasi atau Instansi Pemerintahan Daerah. Penyederhanaan birokrasi yang dicanangkan dan jadi prioritas program pemerintah sebetulnya memang satu hal yang niscaya. Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran sesuai arah strategis pembangunan mesti harus diwujudkan. Ketika penyederhanaan birokrasi dilakukan. Di Indonesia, reformasi birokrasi merupakan bagian dari pembaruan menyeluruh di bidang ekonomi, politik, hukum, serta agama sosial budaya. Sebagai acuan untuk mencapai tujuan penerapan reformasi birokrasi di Indonesia, yaitu membangun birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi, ditetapkan dokumen Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dengan visi “Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia”. Operasionalisasi Grand Design ini dituangkan dalam road map reformasi birokrasi yang milestones sarannya sejalan dengan arah RPJPN 2005- 2025.

Penghapusan pejabat eselon IV dan eselon III yang dialih fungsikan ke fungsional dilakukan karena karakteristik birokrasi yang sudah tidak sejalan dengan paradigma administrasi publik dan periode reformasi tata kelola sektor publik terkini. Salah satu upaya melakukan modernisasi terhadap birokrasi Weberian, dibidang organisasi adalah melalu proses penyederhanaan struktur dan proses birokrasi “to abolish steep hierarchies” atau “dismantling of levels of hierarchies” (Kuhlmann, Bogumil & Grohs,2008).

Kesenjangan kompetensi dengan kualifikasi jabatan mengakibatkan kesenjangan kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab jabatan. Pemetaan kompetensi dan potensi terhadap 2.670 administrator (eselon III), dari 396 instansi pemerintah daerah, yang berasal dari 26 Pemerintah Provinsi, 75 Pemerintah Kota, dan 295 Pemerintah Kabupaten, menemukan bahwa hanya 7,04% yang memiliki potensi dan kompetensi yang tinggi. Kemudian mengenai consultocracy, Ylonen dan Kuusela (2019) menyimpulkan, apabila organisasi sektor publik dapat mengembangkan alternatif yang lebih baik, yang berangkat dari karakteristik demokrasi dan etos publik, meminta solusi sektor publik dari konsultan eksternal akan menjadi kurang dibutuhkan. Menghapus struktur managerial birokrasi yang tinggi dan memperbanyak JFT (Jabatan Fungsional Tertentu) dapat menjadi solusi,

karena mendorong ASN untuk bekerja dengan keahlian/keterampilan yang lebih spesifik sehingga dapat lebih profesional dan mengurangi consultocracy.

Reformasi birokrasi yang terjadi di Indonesia memang telah menghasilkan “small twins” yang mengarah pada kemajuan positif dalam administrasi publik, namun itu belum cukup untuk merubah hegemoni model Old Public Management Patronage pada birokrasi Indonesia. Penyederhanaan struktur birokrasi secara teoritis, diperlukan karena karakteristik yang terlalu birokratis sudah tidak sejalan dengan paradigma administrasi publik dan periode reformasi tata kelola sektor publik terkini, disamping karena desentralisasi. Peraturan MenPAN-RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang penyetaraan jabatan administrasi kedalam jabatan fungsional dilakukan guna menciptakan pemerintahan yang Agile, efektif dan efisien pada birokrasi pemerintahan yang merupakan instrumen untuk memberikan peluang pengembangan karier guna mendukung organisasi tetap berjalan dengan sistem karier yang tadinya berbasis struktural beralih ke fungsional.

Perampingan jabatan struktural menjadi dilema bagi ASN, terkhusus bagi ASN yang berada di daerah. Penyederhanaan tersebut mengakibatkan banyaknya pejabat struktural yang kehilangan kendaraan dinas yang menjadi sarana prasarana yang dimiliki oleh pejabat struktural kini ditarik akibat pengalihan fungsi jabatan dari struktural menjadi fungsional. Organisasi Tata dan Laksana (Ortala) Sekretariat Daerah Kabupaten Majene diharapkan mampu untuk menyusun dampak yang terjadi serta mengimplementasikan penyederhanaan birokrasi ini dan mendapatkan solusi atas masalah yang nantinya akan terjadi pada saat pengalihan jabatan dari struktural ke fungsional. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “EFEKTIVITAS PENYETARAAN JABATAN ADMINISTRATOR PADA BAGIAN ORGANISASI DAN TATA LAKSANA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE”.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Perampingan jabatan struktural menjadi dilema bagi ASN, terkhusus bagi ASN yang berada di daerah. Penyederhanaan tersebut mengakibatkan banyaknya pejabat struktural yang kehilangan kendaraan dinas yang menjadi sarana prasarana yang dimiliki oleh pejabat struktural kini ditarik akibat pengalihan fungsi jabatan dari struktural menjadi fungsional. Organisasi Tata dan Laksana (Ortala) Sekretariat Daerah Kabupaten Majene diharapkan mampu untuk menyusun dampak yang terjadi serta mengimplementasikan penyederhanaan birokrasi ini dan mendapatkan solusi atas masalah yang nantinya akan terjadi pada saat pengalihan jabatan dari struktural ke fungsional.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Penelitian yang dilaksanakan oleh Litia Fitrianingrum (2020) dengan judul Pengembangan Karir Jabatan Fungsional dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi Analisis Implementasi dan Tantangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan penyederhanaan jabatan administrasi ke jabatan fungsional masih belum terlaksana secara optimal. Pada penelitian Litia Fitrianingrum mengemukakan bahwa terdapat fungsi pengalihan jabatan administrator ke dalam jabatan fungsional, yaitu memberikan usul dan menata kembali SOTK serta tidak memberikan usul jika sudah ada penyesuaian terkait pengalihan jabatan administratoro

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Thoriq Ramadhani (2020) dengan judul Strategi Komunikasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penyusunan Jabatan Struktural ke fungsional sesuai dengan pemahaman tugas dan fungsi tanggungjawab mengenai kebijakan penyetaraan jabatan dengan melandaskan sistem komunikasi pola kerja yang baik. Pada penelitian Thoriq Ramadhani, pengangkatan dan penyesuaian pejabat administrator ke dalam jabatan fungsional melalui impassing pada jabatan serupa.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis.

1.5 Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas penyetaraan jabatan administrator yang dilakukan oleh Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Majene
2. Untuk Mengetahui apa yang menjadi penghambat efektivitas penyetaraan jabatan administrator pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Majene
3. Untuk Mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan efektivitas penyetaraan jabatan administrator pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Majene

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono (2016) dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Simangunsong (2016).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Efektivitas Penyetaraan Jabatan Administrator Pada Bagian Organisasi Dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Majene

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada Teori Efektivitas yang mana dalam menganalisis fenomena yang ada, penulis menggunakan dimensi output, proses kerja dan input.

A. OUTPUT PENYETARAAN JABATAN

- Pemerintah pusat melakukan penyegaran di bidang birokrasi karena menilai banyaknya Aparatur Sipil Negara yang kurang mampu dalam menjalankan tugasnya dilapangan, sehingga dibutuhkan penambahan atau upgrade keahlian atau kemampuan. Penyetaraan dilakukan agar tidak adanya pekerjaan dari ASN yang terbengkalai atau dalam artian setiap harinya dapat mengerjakan hal-hal yang berkaitan dengan pemerintahan. Bagi PNS yang terkena mutasi perpindahan jabatan struktural ke fungsional harus mendapatkan yang namanya angka kredit yang ditetapkan oleh masing-masing unit kerja sesuai dengan target angka kredit dalam setahun. Setiap pegawai yang ingin menambah angka kreditnya di intruksikan untuk dapat mencari kerja (kegiatan) yang sesuai dengan tugas fungsional yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.
- Memang beban kerja sebagai pejabat fungsional memiliki tugas lebih berat dari pada pejabat struktural karena pegawai dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan angka kredit tersebut sebagai salah satu penunjang terhadap kebutuhan penunjang kenaikan pangkat dari Pegawai Negeri Sipil yang terkena dampak penyetaraan dari struktural ke fungsional.

Kreatifitas dituntut untuk menjadi sebuah kebutuhan bagi setiap pegawai yang di geser ke jabatan fungsional.

- Menurut peneliti proses pengembangan infrastruktur di Pantai Toronipa inilah yang kurang tepat dalam pemilihannya, sehingga fasilitas yang sudah ada kurang memadai. Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya toilet, lahan parkir tetapi sifatnya masih darurat, serta fasilitas lainnya. Padahal fasilitas itu seperti yang dikatakan sebelumnya adalah hal yang sangat penting dalam menunjang kemajuan objek wisata.
- Pelayanan yang sebelumnya berbelit-belit dengan adanya penyetaraan jabatan ini diharapkan mampu terciptanya pelayanan yang lebih efektif dan efisien. Penyetaraan yang dilakukan pada dasarnya untuk menerapkan sebuah kebutuhan paradigma pemerintahan dimana untuk lebih meningkatkan skill dan pengetahuan pegawai yang sudah lama terjebak dengan pekerjaan pemerintahan yang stagnan. Dengan adanya penyetaraan ini, pegawai diharapkan mampu untuk menjadi lebih berfikir kritis dan dapat bekerja sesuai dengan bidang fungsionalisasi masing-masing yang sudah disesuaikan dengan pendidikan dan arah peta jabatan pegawai fungsional.
- Proses pelayanan pegawai yang dilakukan oleh sub bagian kepegawaian kepada pegawai yang belum memahami cara kerja dari jabatan fungsional ini secara baik dan dapat dimengerti oleh pegawai yang melakukan konsultasi terkait dengan bagaimana pemenuhan angka kredit dan cara mencapai angka kredit 55 bagi pejabat fungsional. Di sisi lain banyaknya pegawai yang belum mengerti dan dalam artian penulis mengidentifikasi bahwa penyetaraan ini cenderung “memaksa” pegawai untuk bisa mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat.

B. PROSES KERJA

- Penyetaraan yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Majene sesuai dengan arahan pemerintah pusat bahwa semua pemerintah daerah per tanggal 1 Januari 2023 harus sudah melakukan penyederhanaan birokrasi dari jabatan struktural ke fungsional. Informasi yang didapat oleh penulis bahwa apabila terdapat daerah yang tidak mematuhi arahan dari pemerintah pusat, maka Kepala Daerah wilayah tersebut akan di sekolahkan selama 3 bulan. Maka dari itu pemerintah Kabupaten Majene melakukan mutasi pejabat struktural administrator ke jabatan fungsional tertentu (JFT). Dalam pelantikan tersebut

terdapat 280 pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majene yang di ambil sumpah dan dilantik pada jabatan fungsional. Ini sesuai dengan dasar Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Kemudian Permenpan RB Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi Pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi, serta Surat Mendagri No. 800/8309/OTDA tentang Persetujuan Penyetaraan Jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Penulis melihat secara langsung bahwa masih banyaknya pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Majene yang masih belum paham mengenai tugas dan tanggung jawab sebagai fungsional. Hal-hal tersebut menjadi boomerang atau tantangan bagi Pemerintah apakah dengan adanya penyetaraan jabatan ini tingkat kinerja dari pegawai fungsional dapat terlaksana dan berjalan dengan baik atau tidak.

- Dalam melakukan pekerjaan, pejabat fungsional dituntut untuk mampu lebih bekerja secara profesional sesuai dengan fungsi masing-masing sehingga pemenuhan angka kredit pejabat fungsional bisa dikumpulkan dan sampai pada batas angka kredit dalam peningkatan pangkat dan jabatan fungsional.
- Selanjutnya terdapat 2 (dua) permasalahan dalam pembinaan Jabatan fungsional yakni permasalahan internal dan permasalahan eksternal. Permasalahan internal pada diri pejabat fungsional dalam mengelola akuntabilitas kinerjanya berupa : sikap malas, tidak telaten dalam menginventarisasi kegiatan yang dilakukan; ketidaktahuan bagaimana cara menyusun DUPAK; ketidaktahuan terhadap mekanisme dan prosedur pengajuan DUPAK; kurang berminat dalam mempelajari peraturan mengenai jabatan fungsional yang bersangkutan. Sedangkan permasalahan eksternal dalam pembinaan jabatan fungsional adalah komitmen dan konsistensi aparat pembina dan aparat pengguna jabatan fungsional dalam menjalankan perannya, sehingga memunculkan kendala pembinaan jabatan fungsional sebagai berikut : a. Kendala dalam pengangkatan jabatan dan kepangkatan adalah terkait dengan persyaratan kualifikasi pendidikan, ketidakjelasan penyelenggaraan diklat fungsional/uji kompetensi, ketiadaan tim penilai angka kredit di wilayah terdekat. b. Kendala dalam rangka memenuhi kualifikasi pendidikan adalah terkait dengan kesulitan akses pendidikan yang terakreditasi minimal B, dan ketidakjelasan penyelenggaraan pendidikan lanjut.

C. INPUT

- Penyederhanaan birokrasi dilakukan guna untuk menciptakan pelayanan yang efisien dan efektif. Efisiensi pelayanan adalah sebuah perbandingan yang baik antara input dan output pelayanan. Secara ideal, pelayanan akan lebih efisien dan efektif apabila birokrasi pelayanan dapat dijalankan secara baik dan profesional serta waktu pelayanan yang meringankan. Sebagai pejabat fungsional yang lebih cenderung kepada pemenuhan angka kredit dimana proses pelayanan kepada masyarakat hanya dengan petugas pelayanan saja kemudian langsung ke pimpinan. Tidak ada unsur “berbelit-belit” didalam pelayanan yang diberikan.
- Hubungan pejabat hasil penyetaraan dengan pejabat lainnya di lingkungan instansi sekretariat daerah kabupaten Majene masih berjalan harmonis, mengingat banyak pejabat hasil penyetaraan yang masih belum paham dengan situasi ini terlebih cara pengejaran angka kredit pada masing-masing fungsional. Penyetaraan ini juga dapat menimbulkan ketidakmampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai fungsional. Pejabat yang menduduki jabatan fungsional hasil penyetaraan ini memiliki peran didalam membangun birokrasi pemerintahan yang profesional berdasarkan profesi sesuai dengan penempatan fungsional yang berdasar pada degree atau jurusan pegawai melihat dari pendidikan terakhir pegawai tersebut. Dalam organisasi ada berbagai macam bentuk hubungan kerja menurut Siwi Ultima Kadarmo (2001: 15-16), yaitu: (a) Hubungan Kerja Vertikal adalah hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan.; (b) Hubungan Kerja Horizontal adalah hubungan kerja antara pejabat pada tingkat atau eselon yang sama; (c) Hubungan Kerja Diagonal adalah hubungan kerja antar pejabat yang berbeda induk unit kerjanya dan berbeda juga tingkat atau eselonnya; (d) Hubungan Kerja Fungsional adalah hubungan kerja antara unit atau pejabat yang mempunyai bidang kerja sama; (e) Hubungan Kerja Informatif adalah hubungan kerja yang dilakukan untuk saling memberikan dan memperoleh keterangan antar unit atau bidang; (f) Hubungan Kerja Konsultatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang karena jabatannya berkepentingan melakukan konsultasi; (g) Hubungan Kerja Direktif adalah hubungan kerja antara pimpinan unit; (h) Hubungan Kerja Koordinatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang dimaksudkan

untuk memadukan (mengintegrasikan), menyasrakan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah terdapat perbedaan mendasar yang menunjukkan kebaruan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Litia Fitrianingrum (2020) dengan judul Pengembangan Karir Jabatan Fungsional dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi Analisis Implementasi dan Tantangan. Pada penelitian Litia Fitrianingrum mengemukakan bahwa terdapat fungsi pengalihan jabatan administrator ke dalam jabatan fungsional, yaitu memberikan usul dan menata kembali SOTK serta tidak memberikan usul jika sudah ada penyesuaian terkait pengalihan jabatan administratif. Sementara penulis menemukan bahwa walaupun penyesuaian sudah dilakukan namun usul masih harus dilakukan karena mengingat penyesuaian dan evaluasi yang harus sesuai dengan standar *the right men on the right place*.

Kemudian, perbedaan penting yang menunjukkan temuan utama penulis yang mencerminkan kebaruan penelitian penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh Thoriq Ramadhani (2020) dengan judul Strategi Komunikasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional. Pada penelitian Thoriq Ramadhani, pengangkatan dan penyesuaian pejabat administrator ke dalam jabatan fungsional melalui *impassing* pada jabatan serupa. Sementara pada penelitian penulis penulis menganalisis bukan hanya pada metode *impassing*.

Temuan utama yang menunjukkan kebaruan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis menemukan bahwa Dalam melakukan pekerjaan, pejabat fungsional dituntut untuk mampu lebih bekerja secara profesional sesuai dengan fungsi masing-masing sehingga pemenuhan angka kredit pejabat fungsional bisa dikumpulkan dan sampai pada batas angka kredit dalam peningkatan pangkat dan jabatan fungsional.

IV. KESIMPULAN

1. Proses Penyetaraan jabatan administrator di bagian organisasi dan tata laksana sekretariat daerah Kabupaten Majene sebagai berikut : a. Proses atau cara kerja jabatan fungsional masih belum dipahami mengingat terdapat pemenuhan-pemenuhan pengumpulan angka kredit yang menjadi tujuan sasaran kerja. b. Pelaksanaan sosialisasi terkait jabatan fungsional belum

sepenuhnya berjalan optimal sehingga membuat pegawai yang dilantik ke jabatan fungsional tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik. c. Proses pelaksanaan pergeseran jabatan struktural ke jabatan fungsional yang dilakukan pemerintah daerah Kabupaten Majene terbilang tergesa-gesa mengingat pemerintah diberikan tenggat oleh pemerintah pusat agar segera menyederhanakan birokrasi di pemerintahan daerah dan apabila terlambat akan dikenakan sanksi.

2. Hambatan yang dihadapi oleh Bagian Organisasi dan Tata Laksana dalam proses penyataan jabatan administrator antara lain : a. Kurangnya fasilitas untuk mengakomodir pegawai dalam melakukan konsultasi mengenai masalah kepegawaian terutama pegawai yang baru saja terkena penyataan jabatan, b. Ketidaksiapan pegawai dilingkungan pejabat ASN, khususnya pada Bagian Prganisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Majene serta kurang pemahaman pegawai cara kerja dari jabatan fungsional secara baik dan dimengerti, c. Belum adanya pengembalian fasilitas negara kepada pemerintah yang sebelumnya didapatkan pada saat menduduki jabatan struktural.
3. Upaya yang dilakukan Bagian Organisasi dan Tata Laksana yakni a. Melakukan koordinasi dan konsultasi mengenai masalah kepegawaian terutama pada pegawai yang baru terkena penyataan jabatan, b. Melakukan sosialisasi dengan pemahaman kepada pegawai yang belum paham dengan jabatan fungsional hasil penyataan dari jabatan Administrator dengan pelayanan konsultasi yang efektif dan efisien, c. Memberikan petunjuk terhadap pegawai mengenai tata cara pemenuhan/peningkatan angka kredit sesuai dengan peraturan yang di tetapkan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Keterbatasan tersebut yang membuat data dan analisis penulis menjadi terbatas dalam melakukan penelitian ini.

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 untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Bagian Organisasi Dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Majene serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- BPS Statistik Majene, (2020). Majene Dalam Angka.
- Creswell, J.M (2007) Research Design: Sage Publications Kuhlmann, Bogumil & Grohs (2008) Evaluating Administrations Modern: Bochum
- Fitrianingrum, L. (2020). Pengembangan Karier Jabatan Fungsional dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi : Analisis Implementasi dan Tantangan. Civil Service Journal, 45-54.
- Mahmudi. (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Jakarta: STIE YKPN.
- Majene Nazir, M. (2014) Metode Research. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Notoatmodjo, S. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, H. (2010). Teori Administrasi Publik. Bandung: ALfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Simangunsong, F. (2016). Metodologi Penelitian Pemerintahan. Bandung: Alfabeta
- Schermerhorn, J. M. (1986). Analisis Efektivitas Reskin . Australia: Management Productivity.
- Ramadani, T. (2020). Strategi Komunikasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional Communication Strategy of the Ministry of Energy Mineral Resources in Equalizing Administrative Position to functional position. Jurnal Wacana Kinerja : Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan publik, 239-258.
- Zein, A. (2009). Aplikasi Pemasaran dan Salesmanship. Jakarta: Mitra.