

## **Tinjauan Implementasi Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional di Sekretariat Daerah Provinsi Riau: Analisis Kebijakan Organisasi**

**Adriana Saputri<sup>1</sup>, Mustiqowati Ummul Fithriyyah<sup>2</sup>**

*<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

### **Abstract**

*This study aims to determine the application of Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Regulation No. 17 of 2021, which focuses on concerning the equalization of administrative positions into functional positions at the Organization Bureau of the Regional Secretariat of Riau province. The type of research used in this journal is a type of qualitative research. The method of data collection that the authors use in this study is the technique of observation, interviews, and documentation with informants in the organizational Bureau of the Regional Secretariat of Riau province. Based on the results of research related to the implementation of the regulation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform number 17 of 2021 on the equalization of administrative positions into functional positions at the Riau provincial secretariat Organization Bureau, The findings indicate that the integration process has been successfully carried out according to schedule. However, challenges persist, particularly in nominating suitable candidates for functional roles corresponding to their previous structural positions. Furthermore, many functional officers still lack a clear understanding of their roles and operational mechanisms.*

**Keywords:** *Policy Implementation, Equalization Of Positions, Functional Positions*

### **Pendahuluan**

Pelaksanaan pemerintahan di Indonesia mengalami berbagai hambatan, seperti dalam segi sumber daya manusia dan kebijakan pelayanan yang masih perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektifitas pelayanan publik kepada masyarakat. Di suatu instansi pemerintah dibutuhkan Aparatur Sipil

Negara yang terampil, bisa serta cakap sehingga bisa memberikan andil terhadap keberhasilan dan dapat menaikkan prestasi kerja yg baik untuk masyarakat maupun instansi pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki tanggung jawab memberikan layanan kepada masyarakat. Dengan begitu, Dibutuhkan beragam teknik dan

\* ) Corresponding Author

Email : mustiqowati@uin-suska.ac.id

upaya terpadu untuk mengatasi permasalahan ini dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efisien dan optimal.

Presiden Jokowi menganggap struktur birokrasi di Indonesia terlalu berbelit-belit sehingga lama dalam pengambilan keputusan. Presiden Joko Widodo menerbitkan kebijakan pengurangan struktur organisasi pemerintahan di Indonesia. Kebijakan itu disampaikan melalui pidato pelantikan di awal periode keduanya 2019 (Marpaung et al., 2023). Tentang perampingan kerangka organisasi pemerintah agar hanya mencakup dua tingkatan dan standarisasi peran fungsional sesuai keahlian dan kompetensi (Lalamafu, 2020). Penyederhanaan tersebut memotong tingkat jabatan administrator atau eselon III dan pengawas atau eselon IV pada tingkat kementerian, lembaga dan pemerintahan daerah (Setiawan et al., 2022). Tujuan penyederhanaan birokrasi adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pemerintah dalam memberikan layanan publik (Puspita, 2022).

Pemerintah telah menetapkan kebijakan melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB), dengan mengambil langkah dengan menerbitkan PermenPANRB Nomor 17 Tahun 2021 mengenai Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional. Kebijakan ini merupakan bagian dari upaya untuk mewujudkan salah satu dari lima Visi Pembangunan yang telah diajukan oleh Presiden Joko Widodo. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan struktur organisasi dengan mengubah jabatan struktural menjadi jabatan fungsional. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) telah

memerintahkan kepada Kementerian/Lembaga dan pemerintah daerah untuk melakukan pemetaan jabatan administratif yang akan diubah menjadi jabatan fungsional.

Penerapan kebijakan menyetarakan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional tentu menghadapi sejumlah tantangan, khususnya pada upaya perkembangan karier pejabat fungsional melalui proses menyetarakan jabatan (Fitriani et al., 2020). Berdasarkan dengan ketentuan dalam PermenPANRB Nomor 17 Tahun 2021, Administrator dan Fungsional jenjang ahli madya disetarakan, Pengawas dan Fungsional jenjang ahli muda disetarakan, dan pelaksana eselon V dan Fungsional jenjang ahli pertama disetarakan.

Membangun sistem kesetaraan pekerjaan Apabila ada pejabat fungsional yang disetarakan tidak memiliki pendidikan atau kompetensi yang dipersyaratkan, maka pejabat tersebut dapat dipindahkan ke jabatan fungsional lain setelah selesai uji kompetensi (Rakhmawanto, 2021). Pasal 8 ayat (2) PermenPANRB menyatakan bahwa instansi pemerintah dapat melakukan penyetaraan jabatan, penyetaraan jabatan harus terlebih dahulu mengikuti dan lulus uji kompetensi yang diselenggarakan setelah berkoordinasi dengan instansi yang bertanggung jawab dalam pembinaan jabatan fungsional. Kemudian Ayat (3) terpaksa berpindah ke jabatan fungsional lain jika gagal dalam penilaian kompetensi. Dalam peralihan peran administratif menjadi fungsional, penyetaraannya dilakukan tanpa uji kompetensi. Pada tahun 2021, sebanyak 468 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah provinsi Riau telah

disetujui untuk diubah statusnya menjadi jabatan fungsional. Biro Organisasi juga termasuk lembaga yang terdampak dalam penyetaraan jabatan. Proses penyetaraan jabatan dilakukan tanpa pengujian kompetensi, sebagaimana yang diungkapkan oleh salah satu pegawai di Biro Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi Riau.

“pegawai dengan jabatan administrasi yang disetarakan ke dalam jabatan fungsional tidak dilakukan uji kompetensi” .(Wawancara, 25 Juli 2023)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penyetaraan jabatan administratif ke dalam jabatan fungsional dilakukan tanpa dilakukannya uji kompetensi. Keberadaan uji kompetensi bagi penyetaraan jabatan merupakan hal yang sangat penting dilakukan. Karena, penyetaraan jabatannya berupa jabatan fungsional ahli muda. Dari Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS, ditegaskan bahwa syarat utama adalah memiliki kriteria profesional lanjutan. Kriteria tersebut dipenuhi dengan pengujian kompetensi.

Kondisi ini tidak searas dengan asas pola karier Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diatur dalam PermenPANRB No. 22 Tahun 2021 mengenai Pola Karier PNS. Minimal 2 prinsip tidak terpenuhi, yakni kepastian dan profesional. ASN yang menjabat fungsional tidak dengan uji kompetensi kemungkinan besar tidak akan sepenuhnya memahami rincian karir yang akan dilalui. Jika keadaan ini diabaikan, akan berdampak negatif pada ketidakwujudan prinsip profesionalisme. Pola karier ASN

seharusnya dapat meningkatkan keterampilan dan kinerja ASN.

Perbedaan tugas dan fungsi antara jabatan administrasi dan jabatan fungsional memiliki konsekuensi pada penyesuaian jabatan. Sebab, terdapat perbedaan karakteristik di antara jabatan administrasi dan jabatan fungsional (Suartini, 2023). Dalam lingkup jabatan administratif, terdapat mindset antara atasan dan bawahan yang perlu diubah melalui penyesuaian jabatan. Sebaliknya, dalam konteks jabatan fungsional, tidak terdapat hierarki atasan dan bawahan, melainkan tim kerja yang melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian fungsionalnya dan bertanggung jawab langsung kepada pemimpin. Hal ini mungkin memengaruhi kesiapan pegawai dalam mengimplementasikan kebijakan penyesuaian jabatan. Pejabat yang terkena dampak penyesuaian jabatan diwajibkan mengikuti sistem kerja jabatan fungsional yang berfokus pada kinerja individu dengan bukti dan diukur melalui pengumpulan angka kredit.

ASN yang disetarakan dari jabatan struktural wajib berkriteria khusus sesuai jabatan fungsional. Berdasarkan PermenPANRB No 17 tahun 2021 pasal 6 jabatannya disetarakan dengan ketentuan:

- a. Pejabat administrasi yang disarankan untuk melakukan Penyetaraan Jabatan adalah seseorang yang sedang menduduki jabatan yang akan terkena dampak penyederhanaan struktur organisasi.
- b. Tugas Administratif berkaitan dengan penyediaan layanan teknis fungsional;

- c. Pejabat Fungsional yang dipekerjakan pada bidang kompetensi tertentu, mampu melaksanakan tugas dan tugas jabatannya.

Penelitian ini memiliki tujuan menentukan penerapan kebijakan penyetaraan jabatan di Biro Organisasi Setda Provinsi Riau. Hasilnya diharapkan agar berkontribusi untuk merancang kebijakan keefektifan dan keefisienan SDM, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang berupa suatu metode yang digunakan untuk menginvestigasi situasi objek secara alamiah, di mana peneliti berfungsi sebagai alat utama, teknik memperoleh data dilalui menggunakan triangulasi (pendekatan gabungan), analisis data bersifat induktif, dan fokus hasil penelitian kualitatif lebih ditekankan pada pemaknaan dibanding penggeneralisasian (Sugiyono, 2009). Sumber datanya mencakup data primer dan sumber data sekunder.

Dalam suatu penelitian, penting untuk mencantumkan sumber data, sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto (Arikunto, 2011). Data yang menyatakan pada gabungan informasi, kenyataan, atau lambang yang menjelaskan situasi objek penelitian. Peneliti memanfaatkan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan sebagai cara utama untuk mengumpulkan data, sementara wawancara melibatkan beberapa informan yang telah ditentukan, seperti kepala bagian kelembagaan dan analisis jabatan serta beberapa pegawai pada Biro Organisasi

Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Selain itu, dilakukan dokumentasi terkait penelitian. Teknik analisa data yang diterapkan ialah mereduksi data, tampilan data, dan menyimpulkan.

### Hasil dan Pembahasan

#### 1. Implementasi PermenPANRB Nomor 17 Tahun 2021

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori Implementasi Kebijakan yang dikemukakan oleh Grindle (1980) dalam (Subarsono, 2011). Melalui teori tersebut akan dapat diketahui apakah PermenPANRB sudah di implementasikan sesuai dengan yang diharapkan.

### Isi kebijakan

Implementasi Kebijakan dari Merilee S. Grindle (1980) dalam (Subarsono, 2011) menurutnya model Grindle ditentukan oleh keberhasilan implementasi dilatarbelakangi isi kebijakan yang mencakup:

- a. Jenis dan manfaat yang akan dihasilkan

Jenis manfaat yang akan didapatkan yaitu upaya membuktikan dan memperjelas bahwa didalam sebuah kebijakan tersebut terdapat manfaat yang dihasilkan dari penerapan kebijakan yang dilaksanakan. Dapat diketahui dari hasil yang didapatkan peneliti bahwa Jenis manfaat yang akan dihasilkan dalam Implementasi PermenPANRB No. 17 Tahun 2021 Pada Biro Organisasi Setda Provinsi Riau ini dapat mempersingkat jalannya birokrasi agar dijadikan lebih efektif dan berefisien. Hal tersebut dapat mempercepat pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Kebijakan ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, karena pada jabatan fungsional dapat lebih

fokus dalam melaksanakan tugas-tugas mereka tanpa adanya unsur muatan politis yang bisa mempengaruhi mutasi jabatan atau perubahan jabatan seperti pada jabatan struktural. Manfaat penerapan PermenPANRB No. 17 Tahun 2021 bagi pejabat administrasi yang disetarakan dengan jabatan fungsional yaitu mereka lebih terkonsentrasi dan teratur karena bekerja sesuai komponen kerja jabatan fungsionalnya. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan jabatan fungsional.

#### b. Derajat Perubahan yang Diinginkan

Yakni upaya untuk membuktikan dan memperjelas apakah sebuah kebijakan tersebut menghasikan manfaat dari penerapan kebijakan tersebut.

Diketahui bahwa derajat perubahan yang diinginkan terkait penerapan PermenPANRB No. 17 Tahun 2021 Pada Biro Organisasi Setda Provinsi Riau ini berupa jabatan fungsional untuk membentuk sumber daya manusia yang professional dan berkualitas. Karena jabatan fungsional diharuskan untuk meningkatkan diri dan meningkatkan kualifikasi. Dalam konteks ini, jabatan fungsional tidak cuma sebagai perubahan jabatan, tetapi menjadi ajang pembuktian keterampilan, pengetahuan, dan keahlian. Berbeda pada jabatan administratif yang terfokus pada tugas dan fungsi yang tercantum dalam perjanjian kinerja, sebagai jabatan fungsional kita tidak terkunci pada batasan tersebut setelah dilantik.

#### c. Kedudukan Pembuat Kebijakan

Khususnya menjelaskan letak proses pengambilan keputusan

pelaksana kebijakan. Sehubungan dengan itu, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan biro organisasi bekerja sama untuk menyederhanakan dan meratakan jabatan dalam organisasi.

Kedudukan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau atas diimplementasikannya PermenPANRB No. 17 Tahun 2021, biro organisasi memiliki peran sebagai pelaksana dalam menyederhanakan krangka organisasi dan menyetarakan jabatan. Biro organisasi bertugas untuk mengusulkan penyetaraan jabatan dan bertanggung jawab atas penerapannya. Dalam konteks tersebut, biro organisasi berkolaborasi dengan BKD untuk berkoordinasi dalam proses penyederhanaan struktur organisasi dan penyetaraan jabatan.

Biro Organisasi berperan sebagai sektor utama dalam memimpin proses penyetaraan jabatan. Di Biro Organisasi, tepatnya di Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan Biro Organisasi tempat pengusulan Penyetaraan Jabatan, yang bertanggung jawab atas pengolahan penyetaraan jabatan di tingkat provinsi. Biro Organisasi bertugas menyiapkan jabatan-jabatan yang akan disetarakan. Langkah-langkah yang diambil termasuk persiapan nama jabatan fungsional, melakukan verifikasi jabatan fungsional untuk memastikan kesesuaian dengan keahlian, tingkat pendidikan, jabatan struktural sebelumnya, dan menyesuaikan nama jabatan berdasarkan tugas dan fungsinya.

#### d. Pelaksanaan Program

Pelaksana program dalam indikator siapa yang hendak diberikan amanah untuk mengerjakan bermacam program yang akan ditugasi untuk mengimplementasikan program.

Pelaksanaan program Permen PANRB No. 17 Tahun 2021, telah berjalan dan sudah sesuai dengan ketentuan peraturan, dalam hasil wawancara Penulis diketahui bahwa Provinsi Riau termasuk provinsi tercepat dalam melaksanakan penerapan peraturan ini.

Implementasi penerapan ini melibatkan seluruh organisasi perangkat daerah, Gubernur, Biro Organisasi sebagai lembaga yang mengusulkan jabatan administrasi disetarakan dengan jabatan fungsional ke pemerintah pusat, lalu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang bertanggung jawab menempatkan dan mengalihkan jabatan, serta mengalihkan pemanggunya dari struktural ke fungsional.

#### e. Sumber Daya yang Dikerahkan

Sumberdaya yang paling diperlukan adalah perangkat digital yang baik, karena pada saat ini pemerintah menuju pada Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) untuk itu perlu alat penunjang seperti perangkat internet yang cepat. Karena di era digitalisasi ini pekerjaan sudah banyak dikerjakan melalui virtual meeting zoom. Selain itu sumberdaya yang dibutuhkan ialah Sumber daya manusia terkait kepegawaian. Dari hasil wawancara dengan informan pejabat hasil penyetaraan menyebutkan bahwa perlu adanya pembaruan aturan-aturan tentang sistem kerja dan mekanisme kerja jabatan fungsional.

Untuk menunjang kinerja menuju sumber daya manusia yang professional, pejabat administrasi yang disetarakan dengan jabatan fungsional membutuhkan diklat, pelatihan untuk memperkuat keterampilan dan keahlian di bidangnya, sehingga mereka dapat menjalankan tugas baru dengan pola kerja yang baru.

#### Konteks Implementasi

Dalam mengkaji Implementasi PermenPANRB No. 17 Tahun 2021, pada penelitian ini peneliti menggunakan teori Implementasi Kebijakan yang dikemukakan oleh Merilee S. Grindle (1980) dalam (Subarsono, 2011). Melalui teori tersebut akan dapat diketahui apakah PermenPANRB sudah di implementasikan sesuai dengan yang diharapkan.

Implementasi Kebijakan Menurut Merilee S. Grindle (1980) dalam (Subarsono, 2011), menurutnya model Grindle ditentukan oleh keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh variabel konteks implementasi, konteks implementasi tersebut mencakup hal-hal berikut:

a. Kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat.

Kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor terkait dapat diukur dari sejauh mana dominasi, kepentingan, dan pendekatan strategis masing-masing pihak dalam pelaksanaan kebijakan. Penting untuk mempertimbangkan kekuatan atau dominasi, kepentingan, dan taktik yang diterapkan oleh pihak terkait dalam menjalankan kebijakan. Dalam konteks penelitian ini, peneliti akan menggali informasi mengenai bagaimana kekuasaan, kepentingan,

dan strategi aktor yang terlibat memainkan peran dalam pelaksanaan PermenPANRB No. 17 Tahun 2021, terkhusus di Biro Organisasi Setda Provinsi Riau.

Dalam hal ini, peneliti mengemukakan hasil penelitiannya bahwa dalam aspek kekuasaan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Riau memiliki Peran dalam menyajikan data penyetaraan yaitu pejabat yang akan disajikan dan menyampaikan usulan penyetaraan ke Kemendagri. Dalam hasil wawancara juga diketahui bahwa dalam hal kekuasaan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau tidak memiliki otoritas karena sudah diatur dan harus sesuai dengan peraturan PermenPANRB No 17 Tahun 2021 yang sudah ditetapkan. Secara pribadi Kepala bagian kelembagaan dan Analisis Jabatan memiliki tanggung jawab bekerja sesuai intruksi atasan dan bertugas untuk memberikan arahan dan menekuni bagaimana tata cara pelaksanaan berdasarkan aturan yang sudah ditetapkan. Kebijakan tersebut dipelajari bersama-sama bersama staff dan Kepala bagian kelembagaan dan Analisis Jabatan berperan mengelola atau memberi tugas-tugas kepada bawahan untuk menyiapkan hal-hal menyangku penyetaraan jabatan, selanjutnya akan dikonsultasikan kepada kepala setelah itu baru diusulkan ke kemendagri.

Dalam hal kepentingan, pada wawancara yang dilakukan diketahui Konflik kepentingan lebih banyak pada saat pada jabatan administrasi atau struktural, pada jabatan fungsional agak sulit karena jabatan fungsional setelah penyetaraan untuk memasuki satu jabatan fungsional itu

harus melalui uji kompetensi itu tidak semudah jabatan struktural. Karena yang bisa diusulkan itu adalah pejabat yang memang sesuai dengan nama jabatannya, dan latarbelakangnya jadi itu yang diusulkan, jika telah disetarakan menjadi jabatan fungsional maka akan sulit diganti. Karena nama dan jabatannya sudah teregister di Kemendagri. Pada saat ini belum menerapkan sistem kerja, karna akan diterapkan pada 2024, untuk sekarang ada semacam penunjukan ketua tim dari pejabat penyetaraan jika tidak ada pejabat penyetaraan karena pindah, pensiun atau meninggal dunia pimpinan bisa menunjuk ketua tim, pimpinan mempunyai kewenangan untuk menunjuk orang yang dia suka yang sesuai dengan kompetensinya. Pada penyetaraan jabatan ini ada konflik kepentingan seperti ada pejabat struktural yang tidak ingin di setarakan pada jabatan fungsional dan ingin tetap berada pada jabatan struktural. Hal itu dapat dikendaikan dengan memberi sosialisasi tentang regulasi, karena jika diberikan sosialisasi dan pemahaman berdasarkan aturan maka akan banyak pegawai yang menerima. Jadi, ini bukan atas keinginan pribadi kita dan tidak ada unsur pemaksaan, karena kebijakan ini telah menjadi ketentuan yang memiliki panduan dan pedoman tertentu. Oleh karena itu, sudah ditetapkan unit-unit jabatan mana yang akan disetarakan.

Dari hasil wawancara dapat diketahui strategi yang dilakukan oleh Biro Organisasi dalam penyetaraan jabatan yaitu mempersiapkan perangkat daerah yang akan disetarakan dengan memilih nama jabatan fungsional dengan

mengidentifikasi uraian tugas di pada organisasi perangkat daerah (OPD) dengan menyesuaikan nama fungsional apa yang tepat di setiap OPD. Lalu Biro organisasi mengusulkan kepada Kemendagri. Biro Organisasi bertugas memilihkan nama jabatan yang tepat.

b. Karakteristik lembaga dan penguasa.

Penelitian ini membahas bagaimana karakteristik lembaga yang berpengaruh bagi kebijakan. Dari hasil wawancara diketahui bahwa Biro organisasi merupakan lembaga pelaksana. Biro Organisasi Bertanggung jawab dalam proses penyetaraan jabatan sampai tahap pelantikan. Biro Organisasi bertugas untuk menyiapkan peta jabatan untuk jabatan fungsional dan untuk tahap berikutnya BKD yang bertugas untuk mengisi peta jabatan yang telah disiapkan oleh Biro Organisasi.

Dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa Biro organisasi merupakan pembuat atau penyusun Pergub Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) juga Pergub mengenai SOTK itu biro organisasi yang membuat. Pengendalian penyetaraan jabatan itu di Biro Organisasi. Biro Organisasi diawasi oleh Kemendagri dalam implementasi PermenPANRB NO 17 Tahun 2021 dan harus dilaporkan ke Kemendagri.

c. Kepatuhan dan daya tanggap.

Kepatuhan dan respon dari aktor yang melaksanakan dalam menanggapi suatu kebijakan. implementasi peraturan PermenPANRB No. 17 Tahun 2021 secara hukum sudah dilakukan dan masih dalam proses, karena kebijakan dari pemerintah yang harus dilaksanakan oleh daerah.

Penyetaraan jabatan sudah dilaksanakan karena satu paket dengan jalannya penyederhanaan birokrasi.

Diberlakukannya peraturan PermenPANRB No 17 Tahun 2021 merupakan suatu hal positif yang telah dibuat oleh pemerintah pusat dalam penyederhanaan birokrasi dan untuk peningkatan kinerja ASN yang lebih profesional. Penyetaraan jabatan juga membuat ASN lebih lincah dalam melakukan setiap pekerjaannya dan lebih terfokus pekerjaannya disbanding pada saat jabatan administrasi atau jabatan fungsional. Pejabat fungsional hasil penyetaraan dituntut untuk selalu belajar dan meningkatkan keahlian. Penyetaraan jabatan juga berdampak positif karena dapat mengurangi beban pengeluaran negara terhadap tunjangan structural.

## **2. Kendala dalam Implementasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau**

Untuk mengetahui kendala dalam Implementasi PermenPANRB No. 17 Tahun 2021 yakni:

1. Dalam pelaksanaannya masih tergesa-gesa maka perlu persiapan mendalam terpenting yang terkait dengan peraturan tentang sistem kerja jabatan fungsional
2. Kesulitan dalam meyakinkan OPD dan pejabat Struktural/administrasi yang hendak disetarakan.
3. Kendala dalam memberikan usulan nama jabatan fungsional yang cocok dengan jabatan struktural sebelumnya



4. Terdapatnya OPD yang salah memilih nama jabatan yang akan diusulkan

### Kesimpulan

Implementasi kebijakan menyetarakan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional Pada Biro Organisasi Setda Provinsi Riau telah dilakukan dengan baik, bisa dilihat bahwa jabatan fungsional yang di ajukan untuk disetarakan telah dikukuhkan dalam proses pelantikan. Kebijakan ini dinilai baik untuk menyederhanakan jalannya birokrasi yaitu dapat mempercepat pengambilan suatu keputusan. Pejabat administrasi yang disetarakan ke dalam jabatan fungsional menjadi lebih terkonsentrasi dan teratur karena melakukan pekerjaan sesuai dengan komponen kerja jabatan fungsional. Penyetaraan jabatan ini tidak hanya sebagai pergeseran jabatan, akan tetapi juga sebagai bagian dari solusi untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkualitas.

Kendala dalam implementasi PermenPANRB No. 17 Tahun 2021 adalah dalam usulan nama jabatan fungsional yang cocok untuk diajukan sebagai nama jabatan struktural atau administrasi sebelumnya yang akan mengisi jabatan fungsional yang akan disetarakan. Dalam pelaksanaan regulasi tersebut, banyak pejabat fungsional yang belum sepenuhnya memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam jabatan fungsional tersebut. Hal ini disebabkan oleh kurangnya upaya sosialisasi, pelatihan, pendidikan, serta ketidaktersediaan regulasi yang mengatur mengenai proses mekanisme kerja baru terkait dengan jabatan fungsional.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2011). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik / Suharsimi Arikunto* (4th ed.). Rineka Cipta.
- Fitriani, L., Lusiana, D., & Lellyana, D. (2020). Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Analisis Implementasi dan Tantangan. *Civil Service*, 14(1), 43–54.
- Lalamafu, P. (2020). Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Mengalihkan Jabatan Fungsional Ke Jabatan Struktural. *AdBis Power*, 1(1), 56–78.
- Marpaung, R. D., Mardiana, S., & Siregar, N. S. S. (2023). Implementasi Penyetaraan Jabatan Struktural Eselon V Ke Jabatan Fungsional Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 3319–3329. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1702>
- Puspita, P. (2022). Restrukturisasi Birokrasi Di Perguruan Tinggi: Penyetaraan Jabatan Struktural Ke Fungsional Perguruan Tinggi Islam Negeri Di Kalimantan. *Jurnal EL-RIYASAH*, 13(1), 50. <https://doi.org/10.24014/jel.v13i1.16705>
- Rakhmawanto, A. (2021). Analisis Dampak Perampingan Birokrasi Terhadap Penyetaraan Jabatan Administrasi dan Pengawas. *Civil*

*Service Jurnal Kebijakan Dan  
Manajemen PNS, 15, 11–24.*

Setiawan, I., Sururama, R., & Nurdin, I.  
(2022). Implementasi Kebijakan  
Penyederhanaan Organisasi Di  
Kementerian Pendayagunaan  
Aparatur Negara dan Reformasi  
Birokrasi. *Jurnal Terapan  
Pemerintahan Minangkabau, 2(1),*  
12–25.  
[https://doi.org/10.33701/jtpm.v  
2i1.2380](https://doi.org/10.33701/jtpm.v2i1.2380)

Suartini, N. K. (2023). Problematika  
Pelaksanaan PermenPANRB  
Nomor 17 Tahun 2021 Tentang  
Penyetaraan Jabatan  
Administrasi Ke Dalam Jabatan  
Fungsional. *Ganaya : Jurnal Ilmu  
Sosial Dan Humaniora, 6(2), 388–*  
396.  
[https://doi.org/10.37329/ganay  
a.v6i2.2409](https://doi.org/10.37329/ganaya.v6i2.2409)

Subarsono, A. (2011). *Analisis  
Kebijakan Publik (konsep, teori  
dan aplikasi)*. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2009). *etode Penelitian  
Pendidikan Pendekatan  
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.  
Bandung : Alfabeta.