



ANALISIS JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU BIDANG PEMBINAAN
ADMINISTRASI DAN BIDANG PAMONG KEWILAYAHAN DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN DALAM NEGERI

Oleh

Zamhasari¹⁾, Santi Octavia²⁾, M. Fajar Anugerah³⁾, Tengku Fahrul Gafar⁴⁾, Suryaningsih⁵⁾

¹Universitas Abdurrah Pekanbaru

²STIE Manajemen Bisnis Indonesia, Jakarta

^{3,4}Universitas Abdurrah Pekanbaru

⁵STISIP Imam Bonjol Padang

e-mail: ¹zamhasari@univrab.ac.id

Abstrak

Reformasi birokrasi merupakan bagian dari program prioritas kerja Presiden dan Wakil Presiden Terpilih periode 2019 – 2024. Percepatan Pembentukan beberapa Jabatan Fungsional Lingkup Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan perlu dilakukan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan merekomendasikan tata kelola Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) bidang Pembinaan Administrasi dan bidang Pamong Kewilayahan serta penjabaran tugas jabatan dan uraian kegiatan serta hasil kerja JFT tersebut guna pencapaian target komponen pekerjaan pada lingkup Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tujuan untuk memahami fenomena dan menganalisa Jabatan Fungsional bidang Pembinaan Administrasi dan bidang Pamong Kewilayahan. Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa Jabatan Fungsional Tertentu bidang Pembinaan Administrasi merupakan jabatan keahlian dan/ atau keterampilan di bidang penyelenggaraan wilayah secara administratif dan fungsional, dengan cakupan tugas yang terpadu, saling terkait dan merepresentasikan pelaksanaan tugas serta fungsi Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan yang dibina oleh Kementerian Dalam Negeri; Jabatan Fungsional Tertentu bidang Pamong Kewilayahan merupakan jabatan keahlian dan/ atau keterampilan di bidang pengelolaan wilayah, meliputi Penataan Wilayah, Kelembagaan Wilayah, Pengembangan Wilayah dan Pembinaan dan Pengawasan Pengelolaan Wilayah; Terkait tugas jabatan dan uraian kegiatan serta hasil kerja JFT guna pencapaian target komponen pekerjaan pada lingkup Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri dilakukan melalui beberapa tahapan, salah satunya dengan merevisi Naskah akademik mencakup hal terkait: Klasifikasi Jabatan; Jenjang Jabatan; Tugas Jabatan dan Kedudukan Jabatan; Uraian Kegiatan dan Hasil Kerja Kegiatan; Standar Kompetensi; Pelatihan dan Uji Kompetensi; Formasi Jabatan Fungsional Bidang Pembinaan Administrasi dan Bidang Pamong Kewilayahan

Kata Kunci: Reformasi Birokrasi, Jabatan Fungsional Tertentu, Pembinaan Administrasi, Pamong Kewilayahan

PENDAHULUAN

Dalam rangka menjalankan Arahan Presiden Joko Widodo dalam pidatonya sidang paripurna MPR RI pada pelantikan Presiden dan Wakil Presiden Terpilih periode 2019 – 2024 terkait Penyederhanaan Birokrasi yang merupakan bagian dari program prioritas kerja Presiden di bidang reformasi birokrasi untuk mewujudkan pengelolaan pemerintah yang bersih, efektif, dan terpercaya

sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020 – 2024 [1].

Perlu kiranya penyederhanaan birokrasi dilakukan melalui penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja [2]. Untuk menghadirkan birokrasi yang profesional, diperlukan mekanisme kerja antara Jabatan



Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administrasi (JA), dan Jabatan Fungsional (JF) di lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

Terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan PermenPAN-RB Nomor 7 tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi memiliki konsekuensi signifikan terhadap eksistensi ASN, khususnya tindak lanjut penggabungan atau peleburan Jabatan Fungsional dengan melakukan simplikasi pada ruang lingkup tugas jabatan dan penyesuaian uraian tugas Jabatan Fungsional [3].

Percepatan Pembentukan Jabatan Fungsional Lingkup Ditjen Bina Administrasi Kewilayahan pada Pamong Kewilayahan dan Pamong Kecamatan ke Jabatan Fungsional Pamong Pemerintahan memberikan efek perubahan yang sistemik dalam berbagai aspek birokrasi dan Aspek Kelembagaan [4]. Penyederhanaan birokrasi ini menuntut adanya *updating* terhadap struktur birokrasi yang lebih ramping (*agile*) dan juga berdampak pada perpindahan jabatan terutama dari jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional yang tentu saja berimplikasi pada terjadinya proses konversi kompetensi.

Strategisnya tugas fungsi dari Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan (Ditjen BAK) yang juga memiliki keterkaitan dengan tugas dan fungsi berbagai komponen lainnya pada Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) serta Kementerian dan Lembaga yang membina urusan teknis lainnya, maka dipandang perlu untuk menetapkan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) yang memiliki tugas dan fungsi mendukung dalam memperkuat hubungan pusat dan daerah dengan memperkuat penyelenggaraan wilayah secara administratif dan fungsional [5].

Penyederhanaan birokrasi pemerintah akan berdampak pada model struktur organisasi yang tidak lagi berbasis struktural, namun berubah menjadi organisasi dengan dua level yang dibangun secara fungsional. Harapannya, perubahan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja birokrasi, termasuk untuk membuat birokrasi menjadi lebih gesit, dinamis dan mudah melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap perubahan lingkungan strategisnya [6].

Dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja yang dilakukan Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri dan capaian isu strategis diatas, maka sangat perlu untuk melakukan penyusunan pedoman pelaksanaan jabatan fungsional.

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan merekomendasikan sebuah tata kelola Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) bidang Pembinaan Administrasi dan bidang Pamong Kewilayahan serta penjabaran tugas jabatan dan uraian kegiatan serta hasil kerja JFT tersebut guna pencapaian target komponen pekerjaan pada lingkup Ditjen BAK Kementerian Dalam Negeri yang dapat dilakukan melalui beberapa tahapan. Tujuannya adalah agar dapat mengidentifikasi hal-hal apa saja yang diperlukan untuk mempermudah pelaksanaan penyederhanaan birokrasi lebih lanjut.

LANDASAN TEORI

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia sebagai aparatur dalam organisasi. Reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur Negara agar lebih efektif dan efisien dalam



mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional [7].

Tujuan dari Reformasi Birokrasi adalah: Menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur Negara [8]. Sejalan dengan itu, dibutuhkan reformasi birokrasi yang mendukung terwujudnya keseimbangan baru antara peranan pemerintah dengan peranan masyarakat. Titik tolak pemikiran ini tidak lain adalah program menciptakan kembali pemerintah.

Penyederhanaan Birokrasi ini dilaksanakan pada Instansi pemerintahan baik Pusat maupun Daerah. Penyederhanaan Birokrasi juga dilaksanakan pada instansi yang dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang dibentuk untuk melaksanakan tugas tertentu berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penyederhanaan Birokrasi merupakan bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi pada Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) [9].

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri [10]. Untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, efektif dan efisien. Alasan Pemerintah melakukan penyederhanaan birokrasi dengan tujuan agar ASN dapat bekerja secara obyektif dan proporsional berdasarkan tupoksi.

Adanya pengalihan jabatan dilakukan secara selektif agar setiap instansi tidak hanya sekedar memindahkan kewenangan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional.

Pengalihan jabatan struktural ke fungsional ini berdasarkan PermenPAN-RB Nomor 19 tahun 2018 kemudian PermenPAN-RB Nomor 8 tahun 2021 tentang sistem manajemen ASN [11]. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional, dibutuhkan adanya Pegawai Negeri Sipil dengan mutu profesionalisme yang memadai, berdayaguna dan berhasilguna didalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan [12]. Penyederhanaan birokrasi pemerintah akan berdampak pada model struktur organisasi yang tidak lagi berdasarkan struktur, namun berubah menjadi organisasi dengan dua level yang dibangun secara fungsional. Harapannya, perubahan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja birokrasi, termasuk untuk membuat birokrasi menjadi lebih gesit, dinamis dan mudah melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap perubahan lingkungan strategisnya.

Berdasarkan model struktur organisasi yang dirumuskan oleh Mintzberg tahun 1993, penerapan jabatan fungsional cenderung mengadopsi model *The Professional Bureaucracy* karena bertumpu pada *operating core* yang didominasi oleh para profesional. *The Professional Bureaucracy* menekankan mekanisme koordinasi melalui standardisasi ketrampilan, melalui pelatihan dan indoktrinasi. Mereka akan merekrut karyawan baru yang akan ditraining sesuai kebutuhan pekerjaan lalu diberi kewenangan untuk bidang kerja masing-masing [13]. Pemangku jabatan fungsional pada umumnya memiliki *skill* yang sulit dipelajari dalam waktu singkat dan memiliki keahlian khusus.

Pengelompokan rumpun jabatan fungsional dibedakan menjadi dua macam yakni jabatan fungsional umum dan jabatan



fungsional tertentu/khusus. Berikut penjelasannya:

1. Jabatan Fungsional Umum (JFU). Pada jabatan fungsional umum, sistem penilaian kerjanya menggunakan Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai dahulu familiar dengan Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan (DP3).
2. Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) adalah jabatan yang pengangkatan dan kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan sistem angka kredit.

Pemerintah atau *Government* dalam bahasa Indonesia berarti pengarah dan administrasi yang berwenang atas kegiatan orang-orang dalam sebuah Negara, Negara bagian, atau kota dan sebagainya. Bisa juga berarti lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan Negara, Negara bagian, atau kota, dan sebagainya [14].

Menurut Rahman (2018), pemerintah dalam definisi terbaiknya adalah sebagai organisasi dari Negara yang memperlihatkan dan menjalankan kekuasaannya. Selanjutnya menurut David E. Apter, pemerintah adalah satuan anggota yang paling umum yang memiliki tanggung jawab tertentu untuk mempertahankan sistem yang mencakupi dan monopoli praktis yang menyangkut kekuasaan paksaannya [15].

Berdasarkan pemahaman di atas, maka perlu dianalisis lebih lanjut terhadap Jabatan Fungsional yang ideal sebagai tuntutan profesionalitas dan proporsionalitas dalam penyelenggaraan pemerintahan baik di pusat maupun daerah yang harus berdasarkan pada sistem manajemen pemerintahan yang baik melalui basis transparansi, akuntabilitas, efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang

dialami oleh subjek penelitian [16]. Metode Kualitatif sangat cocok digunakan pada penelitian ini guna membedah dan menganalisis Jabatan Fungsional Tertentu bidang kewilayahan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dokumentasi dan wawancara. Dokumentasi menurut Arikunto adalah metode pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, dan sebagainya [17]. Wawancara yang dimaksudkan adalah untuk memperoleh data dengan cara tanya jawab kepada narasumber terhadap suatu permasalahan tertentu. Metode ini digunakan dengan tujuan menghindari pemaknaan yang salah terhadap masalah yang sedang dikaji. Wawancara dilakukan dalam bentuk Diskusi Terbatas dan Koordinasi eksternal dengan Lembaga/instansi lain yang terkait. Penekanan pada Diskusi terbatas dan koordinasi eksternal karena cara ini dipandang lebih mampu untuk mengetahui dan memahami konteks permasalahan yang sedang dikaji. Penggunaan Diskusi terbatas dan koordinasi eksternal pada penyusunan kajian ini secara spesifik bertujuan untuk memperoleh data dan informasi tentang tata kelola jabatan fungsional untuk Pencapaian target komponen pekerjaan Direktorat Jenderal Bina Admtnistrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peraturan Menteri PAN-RB No. 13 Tahun 2019 tentang pengusulan, penetapan Jabatan Fungsional PNS, sebagai bentuk transformasi SDM, salah satu fokusnya adalah menciptakan SDM Pemerintah yang ramping dan lincah. Perubahan ini nantinya dapat disisipkan kebijakan yang bisa menyelesaikan masalah. Nantinya proses penilaian JF bukan lagi dari butir kegiatan, tapi dari hasil kualitas kinerja, ekspektasi atasan dan perilaku Individu.

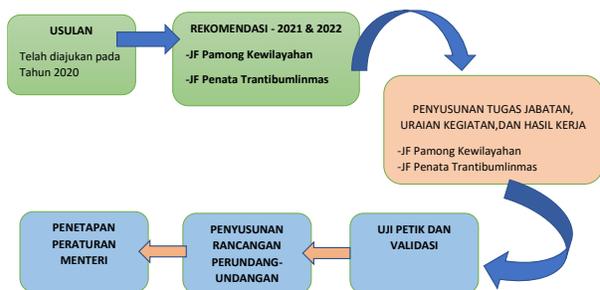
Dengan semangat konsep jabatan fungsional yang berbasis fungsi dan beberapa perbaikan secara berkesinambungan, tentu dapat membuat kinerja ASN khususnya Jabatan Fungsional dapat lebih maksimal sebagaimana yang diharapkan Undang-Undang ASN dan Presiden.

1. Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) Bidang Pembinaan Administrasi

Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan, berdasarkan pasal 12 dalam Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Kementerian Dalam Negeri, menyelenggarakan tugas sebagai Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan administrasi kewilayahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Jabatan fungsional bidang Pembinaan Administrasi merupakan jabatan keahlian dan/ atau keterampilan di bidang Penyelenggaraan wilayah secara administratif dan fungsional, dengan cakupan tugas yang terpadu, saling terkait dan merepresentasikan pelaksanaan tugas serta fungsi Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan yang dibina oleh Kementerian Dalam Negeri. Tahapan kegiatan dalam pembentukan JFT Bidang Pembinaan Administrasi Kewilayahan sama dengan tahapan pada bidang-bidang yang lain, yang dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Tahapan Pembentukan JFT Bidang Pembinaan Administrasi



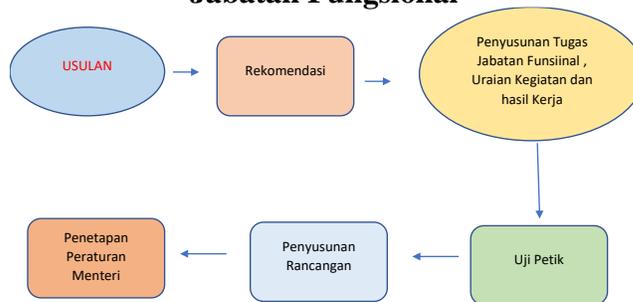
Sumber : Bagian Perencanaan Ditjen BAK Kemendagri

Pada Gambar diatas dapat kita lihat, saat ini pada Direktorat Bina Adwil pada tahapan penyusunan butir kegiatan. Kegiatan percepatan pembentukan Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) Bidang Pembinaan Administrasi.

2. Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) Bidang Pamong Kewilayahan

Berdasarkan ketentuan Pasal 18 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 73 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, penetapan JF dilaksanakan oleh Menteri. Penetapan JF dilakukan oleh Menteri berdasarkan usulan dari pimpinan Instansi Pemerintah, dan dalam hal-hal yang diperlukan, Menteri dapat menetapkan JF tanpa usulan dari pimpinan Instansi Pemerintah. Dengan demikian, sebagai tindak lanjut ketentuan untuk melaksanakan hal tersebut, diperlukan suatu pedoman mengenai tata cara pengusulan dan penetapan JF dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2. Alur Pengusulan dan Penetapan Jabatan Fungsional



Sumber : Permenpan RB no 13 Tahun 2019

Dari alur Pengusulan dan Penetapan Jabatan Fungsional pada Direktorat Jenderal Administrasi Kewilayahan telah dilakukan hingga tahap Penyampaian Permohonan Percepatan pembentukan JFT Lingkup Ditjen Bina Adwil, melalui surat Sekretaris Direktorat Bina Adwil Kemendagri Nomor 800/3943/BAK tanggal 13 Juli 2022. Kemudian KemenPAN-RB membalas surat



tersebut dengan menyampaikan beberapa Rekomendasi terkait Pembentukan Jabatan Fungsional Lingkup Ditjen Bina Adwil Kementerian Dalam Negeri yang tertuang dalam surat balasan tertanggal 20 Juli 2022 Nomor Surat B/414/SM.02 00/2022 sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan kajian kembali terhadap usulan Jabatan Fungsional Pamong Kewilayahan, Jabatan Fungsional Pamong Kecamatan dan Jabatan Fungsional Pamong Trantibumlinmas, untuk dapat dilakukan integrasi jabatan fungsional.
2. Pengintegrasian jabatan fungsional tersebut dilakukan dengan melakukan simplifikasi pada ruang lingkup tugas jabatan dan penyesuaian uraian tugas jabatan fungsional berdasarkan masing-masing unit organisasi.

Berdasarkan hasil balasan surat tersebut, kembali dilakukan proses Sinkronisasi dan Evaluasi Penyusunan Jabatan Fungsional Lingkup Ditjen Bina Administrasi Kewilayahan.

Adapun hasil proses sinkronisasi dan pembahasan mengeluarkan kesepakatan yakni Perbaikan/Revisi Naskah Akademik (NA) JF Pamong Kewilayahan dilaksanakan dalam rangka menindaklanjuti mekanisme simplifikasi dengan nomenklatur JF Pamong Kewilayahan dan Perbaikan/Revisi NA disampaikan kepada pengampu JF terkait untuk dapat ditindaklanjuti dan diberikan masukan pemikiran sebagai tindak lanjut pembentukan JF Pamong Kewilayahan.

3. Tugas Jabatan dan Uraian Kegiatan serta Hasil Kerja Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) Bidang Pembinaan Administrasi dan Bidang Pamong Kewilayahan

Penjabaran tugas jabatan dan uraian kegiatan serta apa saja hasil-hasil kerja Jabatan Fungsional Tertentu ini dilakukan untuk memberikan justifikasi ilmiah dan pertanggungjawaban secara akademis juga

sebagai landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis atas materi pokok pembentukan jabatan fungsional dilingkungan Direktorat Bina Adwil Kemendagri. Revisi atau perbaikan naskah akademik telah ditindaklanjuti dan telah disampaikan kepada pengampu Jabatan Fungsional terkait. Peleburan terhadap beberapa jabatan fungsional dilaksanakan dengan melakukan simplifikasi pada ruang lingkup tugas jabatan dan penyesuaian uraian tugas jabatan fungsional berdasarkan masing-masing unit organisasi. Perbaikan/ Revisi Naskah Akademik yang diantaranya adalah:

a. Klasifikasi Jabatan

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud rumpun Jabatan Fungsional adalah himpunan Jabatan Fungsional keahlian dan/atau keterampilan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan salah satu tugas umum pemerintahan.

Rumpun Jabatan Fungsional tersebut ditetapkan untuk mewadahi keberadaan dan sekaligus sebagai landasan bagi penetapan Jabatan Fungsional keahlian dan atau Jabatan Fungsional yang diperlukan oleh pemerintah dalam rangka terselenggaranya tugas umum pemerintahan. Jenis rumpun Jabatan Fungsional disusun dengan menggunakan perpaduan pendekatan antara jabatan dan bidang ilmu pengetahuan yang digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan.

Sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil maka Jabatan Fungsional Tertentu Pembinaan Administrasi dan Pamong Kewilayahan masuk dalam rumpun manajemen, selain itu yang dijadikan dasar Jabatan Fungsional Tertentu masuk dalam Rumpun manajemen, karena Jabatan Fungsional Tertentu Pembinaan



Administrasi dan Pamong Kewilayahan ini masuk ke dalam kategori keahlian.

b. Jenjang Jabatan

Jabatan Fungsional Tertentu Pembinaan Administrasi dan Pamong Kewilayahan ini memiliki beberapa jenjang jabatan fungsional yaitu: Ahli Pertama dengan beban kerja yang memiliki resiko individu, resiko lingkungan, tingkat kesulitan, dan kompetensi Level 1; Ahli Muda dengan beban kerja yang memiliki resiko individu, resiko lingkungan, tingkat kesulitan, dan kompetensi Level 2; Ahli Madya dengan beban kerja yang memiliki resiko individu, resiko lingkungan, tingkat kesulitan, dan kompetensi Level 3; dan Ahli Utama dengan beban kerja yang memiliki resiko individu, resiko lingkungan, tingkat kesulitan, dan kompetensi Level 4.

c. Tugas Jabatan dan Kedudukan Jabatan

Tugas Jabatan Fungsional Tertentu bidang Pembinaan Administrasi merupakan jabatan keahlian dan/atau keterampilan di bidang Penyelenggaraan wilayah secara administratif dan fungsional, sedangkan Jabatan Fungsional Tertentu bidang Pamong Kewilayahan adalah melaksanakan tugas keahlian dalam Pengelolaan Wilayah. Dalam melaksanakan tugas jabatan dimaksud meliputi Penataan Wilayah, Kelembagaan Wilayah, Pengembangan Wilayah dan Pembinaan dan Pengawasan Pengelolaan Wilayah. Jabatan Fungsional Tertentu Pembinaan Administrasi dan Pamong Kewilayahan merupakan jabatan fungsional bersifat Terbuka

d. Uraian Kegiatan dan Hasil Kerja Kegiatan

Terdapat 2 (dua) unsur kegiatan Jabatan Fungsional Tertentu yang dinilai dalam pemberian Angka Kredit, yaitu: Unsur utama yang terdiri atas: a. Pendidikan, yaitu: 1) Pendidikan formal. 2) Pendidikan kedinasan. b. Tugas pokok yang diuraikan dalam butir-butir kegiatan yang disusun secara sistematis dalam setiap jenjang jabatan. c. Pengembangan profesi, yaitu karya-karya ilmiah dan karya tulis yang bernilai dan

bermanfaat bagi pengembangan tugas pokok Jabatan Fungsional. Pendidikan dimasukkan pada kategori unsur utama kegiatan JFT karena pendidikan merupakan dasar pengangkatan pertama pada Jabatan Fungsional, dimana bidang pendidikan harus *link and match* dengan tugas pokok JFT. Unsur penunjang, yaitu kegiatan-kegiatan yang apabila dilakukan oleh para pemangku JFT akan memperlancar pelaksanaan tugas pokoknya. Kegiatan Jabatan Fungsional Tertentu Pamong Kewilayahan memiliki tugas pokok berupa 4 unsur utama dengan uraian kegiatan dan output kegiatan.

e. Standar Kompetensi

Standar kompetensi Jabatan Fungsional Tertentu Pembinaan Administrasi dan Pamong Kewilayahan sesuai ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan. Pengangkatan PNS ke dalam JFT pada instansi pemerintah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai formasi yang ditetapkan

f. Pelatihan dan Uji Kompetensi

Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengatur kompetensi yang harus dimiliki oleh Pejabat Administrasi yang terdiri atas jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan pelaksana. Kompetensi tersebut meliputi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural. Sedangkan bagi Pejabat Fungsional kedudukannya di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan



tugas jabatan fungsional. Jabatan Fungsional memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme, pemangku JFT yang akan naik jenjang jabatan setingkat lebih tinggi harus mengikuti dan lulus uji kompetensi pada JFT yang bersangkutan. Kebijakan diklat JFT, sertifikasi keahlian dan keterampilan Jabatan Fungsional, serta uji kompetensi ditetapkan oleh instansi Pembina dengan pembinaan Lembaga Administrasi Negara. Uji Kompetensi oleh Pejabat Fungsional Fungsional Pamong Kewilayahan dilakukan melalui Uji Kompetensi Teknis dengan cara tes tertulis, penilaian portofolio, dan wawancara.

g. Formasi Jabatan Fungsional Bidang Pembinaan Administrasi dan Bidang Pamong Kewilayahan

Untuk menghitung kebutuhan Pejabat Fungsional bidang Pembinaan Administrasi dan bidang Pamong Kewilayahan di masa mendatang dengan memperkirakan potensi peningkatan beban kerjanya, maka sebenarnya dapat digunakan rumus yang diambil dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja sebagai berikut:

Analisis beban kerja dilakukan dengan membandingkan bobot/beban kerja dengan norma waktu dan volume kerja. Target beban kerja ditentukan berdasarkan rencana kerja atau sasaran yang harus dicapai oleh setiap jabatan, misalnya mingguan atau bulanan. Volume kerja datanya terdapat pada setiap unit kerja, sedangkan norma waktu hingga kini belum banyak diperoleh sehingga dapat dijadikan suatu faktor tetap yang sangat menentukan dalam analisis beban kerja.

Teknik perhitungan yang digunakan adalah teknik perhitungan yang bersifat

“praktis empiris”, yaitu perhitungan yang didasarkan pada pengalaman-pengalaman basis pelaksanaan kerja masa lalu, sesuai *judgement* disana-sini dalam pengukuran kerja dilakukan berdasarkan sifat beban kerja pada masing-masing jabatan.

Berkaitan dengan alat ukur dan oleh karena instansi pemerintah merupakan instansi non profit, hal yang dapat dipergunakan sebagai alat ukur adalah “jam kerja” yang harus di isi dengan kerja untuk menghasilkan berbagai produk baik bersifat konkret maupun abstrak (benda atau jasa).

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, ditetapkan jam kerja efektif terdiri dari jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja seperti melepas lelah, istirahat makan dan sebagainya. Dalam menghitung jam kerja efektif digunakan ukuran sebagai berikut :

1. Jam Kerja Efektif per hari = 1 hari x 5 jam = 300 menit
2. Jam Kerja Efektif per minggu = 5 hari x 5 jam = 25 jam = 1.500 menit
3. Jam Kerja Efektif per bulan = 20 hari x 5 jam = 100 jam = 6.000 menit
4. Jam Kerja Efektif per tahun = 240 hari x 5 jam = 1.200 jam = 72.000 menit

Setiap unit kerja mempunyai hasil kerja yang berbeda satu sama lain baik jenis maupun satuannya, sehingga agar dapat diukur dengan alat ukur jam kerja efektif, semua produk/hasil kerja tersebut harus dikonfirmasi sehingga memiliki satu kesatuan.

Untuk dapat menjadikan hal tersebut, setiap volume kerja yang berbeda antara unit kerja adalah merupakan variabel tetap dalam pelaksanaan analisis beban kerja dalam arti volume kerja setiap waktu dapat berubah, sedangkan waktu yang dipergunakan untuk menghasilkan/menyelesaikan produk tersebut (yang selanjutnya akan disebut norma waktu)



relatif tetap, dan selanjutnya akan menjadi variabel tetap dalam pelaksanaan analisis beban kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Jabatan Fungsional Tertentu bidang Pembinaan Administrasi merupakan jabatan keahlian dan/ atau keterampilan di bidang penyelenggaraan wilayah secara administratif dan fungsional, dengan cakupan tugas yang terpadu, saling terkait dan merepresentasikan pelaksanaan tugas serta fungsi Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan yang dibina oleh Kementerian Dalam Negeri
2. Jabatan Fungsional Tertentu bidang Pamong Kewilayahan merupakan jabatan keahlian dan/ atau keterampilan di bidang pengelolaan wilayah, meliputi Penataan Wilayah, Kelembagaan Wilayah, Pengembangan Wilayah dan Pembinaan dan Pengawasan Pengelolaan Wilayah sebagai salah satu upaya untuk menjaga kedaulatan Negara.
3. Terkait tugas jabatan dan uraian kegiatan serta hasil kerja JFT guna pencapaian target komponen pekerjaan pada lingkup Ditjen BAK Kementerian Dalam Negeri yang dapat dilakukan melalui beberapa tahapan, salah satunya dengan merevisi Naskah akademik mencakup hal terkait: Klasifikasi Jabatan; Jenjang Jabatan; Tugas Jabatan dan Kedudukan Jabatan; Uraian Kegiatan dan Hasil Kerja Kegiatan; Standar Kompetensi; Pelatihan dan Uji Kompetensi; Formasi Jabatan Fungsional Bidang Pembinaan Administrasi dan Bidang Pamong Kewilayahan

Saran

1. Jabatan Fungsional Tertentu bidang Pembinaan Administrasi sebaiknya bukan hanya dibentuk tetapi juga perlu diperkuat

mengingat Wilayah Administrasi Pemerintahan (WAP) Indonesia yang sangat luas dan memerlukan layanan-layanan administrasi yang cepat, tepat dan akurat

2. Jabatan Fungsional Tertentu bidang Pamong Kewilayahan sebaiknya bukan hanya dibentuk tetapi juga perlu diperkuat mengingat luasnya wilayah NKRI yang juga bercirikan kepulauan sehingga memerlukan beberapa komponen/unsur lain yang ikut serta dalam menjaga kedaulatan Negara selain TNI/Polri.
3. Hasil perbaikan/revisi Naskah Akademik yang dimaksud, sebaiknya agar segera ditindak-lanjuti oleh Kementerian/ Direktorat terkait sehingga proses pembentukan Jabatan Fungsional bidang Pembinaan Administrasi dan Pamong Kewilayahan dapat segera diwujudkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Nizamuddin, "Efektivitas Penyederhanaan Birokrasi Pemerintah pada Masa New Normal," *Jumant*, vol. 12, no. 2, pp. 151–159, 2020.
- [2] E. Prasojo, *Memimpin reformasi birokrasi: kompleksitas dan dinamika perubahan birokrasi Indonesia*. Prenada Media, 2020.
- [3] A. Awaluddin, C. Chahyono, and A. Mane, "Analisis Implementasi Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Asn Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur," *Paradigma, J. Administrasi Negara*, vol. 4, no. 2, pp. 110–121, 2022.
- [4] S. Alia and J. Maulana, "Analisis Program Pembangunan dan Pemberdayaan Kewilayahan di Kota Bandung Analysis of the Regional Development and Empowerment Program in Bandung City," *Politicon. J.*



- Ilmu Politik.*, vol. 1, no. 2, pp. 193–204, 2019.
- [5] D. A. Pardosi, “Peran Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Peningkatan Kinerja Birokrat Di Lingkungan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah,” *Soumatera Law Review*, vol. 1, no. 2, pp. 251–266, 2018.
- [6] C. H. Situmorang, “Studi Analisis Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Menuju Penyederhanaan Birokrasi,” *Populis. J. Sosial dan Humaniora*, vol. 4, no. 2, pp. 317–336, 2021.
- [7] E. H. Susanto, “Kelambanan Reformasi Birokrasi dan Pola Komunikasi Lembaga Pemerintah,” *J. Aspikom*, vol. 1, no. 1, pp. 109–123, 2017.
- [8] A. Setiawan and E. A. Fauzi, “Etika Kepemimpinan Politik Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Indonesia,” *JPK J. Pemerintah dan Kebijakan*, vol. 1, no. 1, pp. 1–12, 2019, [Online]. Available: <http://journal.umy.ac.id/index.php/jpk/article/view/7614>.
- [9] M. Nurhestitunggal and M. Muhlisin, “Penyederhanaan Struktur Birokrasi: Sebuah Tinjauan Perspektif Teoretis dan Empiris Pada Kebijakan Penghapusan Eselon III dan IV,” *J. Kebijakan Pembangunan Daerah.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–20, 2020.
- [10] R. Ariza, “Penguatan Fungsi Organisasi Melalui Jabatan Fungsional Studi Kasus Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau,” *Juan, J. Ilmu Administrasi Negara*, vol. 9, no. 2, pp. 125–140, 2021.
- [11] N. P. Y. Laksmi and I. K. Markeling, “Penyelenggaraan Manajemen Asn Berdasarkan Sistem Merit Menurut Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara,” *Kertha Negara*, vol. 6, no. 4, pp. 1–12, 2018.
- [12] E. Komara, “Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia,” *Mimbar Pendidikan*, vol. 4, no. 1, pp. 73–84, 2019.
- [13] M. Mahyuddin *et al.*, *Teori Organisasi*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [14] A. S. Rahayu, *Pengantar Pemerintahan Daerah: Kajian Teori, Hukum dan Aplikasinya*. Sinar Grafika, 2022.
- [15] F. Rahman, *Teori Pemerintahan*. Universitas Brawijaya Press, 2018.
- [16] D. M. A. Lexy J. Moleong, “Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi),” *PT. Remaja Rosda Karya*, 2019, doi: 10.1016/j.carbpol.2013.02.055.
- [17] S. Arikunto, “Metode peneltian,” *Jakarta: Rineka Cipta*, 2010.