

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 350 A Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di lingkungan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno dalam Perspektif Fiqh Siyasa.¹ Serta, mengenai Penyetaran Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional Sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 87 ayat (1,2,3,4,5) Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2021, Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, menjelaskan tentang.

Kelompok Jabatan Fungsional ditetapkan sesuai dengan kebutuhan yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.²

¹ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional

² Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2021 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Pada masa kepemimpinan Presiden Susilo Bambang Yudoyono melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB), ide tersebut telah diagendakan pemangkasan birokrasi ini sebenarnya juga sudah digagas sejak 2012, Perampingan birokrasi dan penyetaraan jabatan di instansi pemerintah khususnya untuk jabatan administrator dan pengawas telah lama diserukan dan dijadikan wacana. Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Indonesia sekaligus mantan wakil menteri PANRB, Eko Prasjo, mengatakan rencana presiden Joko Widodo memangkas birokrasi dengan menyederhanakan level dan struktur pejabat adalah hal yang sangat bisa dilakukan.³

Tujuan dari upaya ini adalah untuk memindahkan orientasi pegawai dari jabatan struktural ke jabatan fungsional. Perampingan diharapkan mampu mengurangi biaya yang tidak diperlukan untuk memberikan fasilitas dinas dan jabatan kepada pejabat eselon III dan IV. Praktik saat ini, pejabat eselon ada sampai 4 level dan bahkan 5 level di beberapa kementerian. Ini berakibat lamanya pengambilan keputusan. Setidaknya ada dua hal yang menjadi perhatian pemerintah saat ide penghapusan eselon ini digagas yakni percepatan pengambilan keputusan pemerintah dan menggantinya dengan jabatan fungsional. Pengambil keputusan dengan banyaknya level eselon membuat waktu semakin panjang mulai dari menteri ke dirjen, dirjen ke direktur, direktur ke kabag, kabag ke kasub yang tentu membutuhkan banyak

³ Redwan Doody Marpaung, Siti Mardiana & Nina Siti Salmaniah Siregar, *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), Vol 5, No. 4, Mei 2023: 3319- 3329

waktu. Disamping itu perampingan eselon/jabatan dikarenakan banyak tugas di lingkup kementerian/lembaga, atau pemerintah Institusi yang seharusnya pekerjaan dapat dikerjakan oleh satu orang, kenyataannya justru dilakukan bersama oleh banyak orang. Bahkan menjadi pemborosan uang negara, dan kinerja aparatur negara menjadi kurang efektif.

Penyederhanaan birokrasi perlu dilakukan guna menjaring tatanan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang efektif dan efisien guna memberikan pelayanan publik yang cepat dan berkualitas. Di sisi lain, penyederhanaan struktur birokrasi pemerintahan bertujuan untuk mengubah pola pikir ASN yang selama ini lebih cenderung mengejar jabatan dari pada menjalankan peran tugas pokok dan fungsinya sebagai pelayan publik. Apabila jabatan manajerial dirampingkan, maka jabatan fungsional akan dikembangkan yang jumlahnya tentunya secara otomatis juga akan bertambah. Jabatan fungsional akan dikembangkan keberadaannya melalui analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai. Dengan adanya pengembangan jabatan fungsional, diharapkan bisa mempermudah pemerintah dalam memberikan pelayanan publik secara teknis.⁴

Kebijakan perampingan struktur birokrasi pada jabatan manajerial di instansi pemerintah berlanjut di era pemerintahan presiden Joko Widodo (Jokowi), pada ke-2 periode kepemimpinannya. Presiden Joko Widodo dalam pidato pertamanya saat pelantikan presiden di gedung DPR/MPR

⁴ Dea Marista, Lailul Mursyidah, Fitria Rizki Wijaya, Dea Marista1, *Penyederhanaan Birokrasi di Kebun Raya Purwodadi BRIN*, Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Volume: 7 (1) 2022:

menyampaikan dan menilai keberadaan level struktur jabatan yang ada di kementerian dan lembaga terlalu banyak. Jokowi ingin agar struktur ini dapat disederhanakan, hal ini disampaikan Jokowi dalam pidatonya usai dilantik sebagai presiden RI 2019- 2024, pada hari Minggu 20 Oktober 2019, “Eselon I, eselon II, eselon III, eselon IV, apa tidak kebanyakan, saya minta untuk disederhanakan menjadi 2 level saja dan diganti dengan jabatan fungsional yang menghargai keahlian, keterampilan, serta menghargai kompetensi”. Lebih lanjut presiden Jokowi menyebutkan bahwa penyederhanaan birokrasi harus terus dilakukan besar-besaran. Investasi untuk penciptaan lapangan kerja harus diprioritaskan, prosedur yang panjang harus dipotong, birokrasi yang panjang harus dipangkas. Kebijakan penyederhanaan birokrasi dan penyetaraan jabatan administrator dan pengawas merupakan bagian dari program Analisis Dampak Perampangan Birokrasi Terhadap Penyetaraan Jabatan Administrator dan Pengawas, strategis untuk memangkas birokrasi.

Pemangkasan jabatan administrator dan pengawas untuk memperpendek pengambilan keputusan yang ada di kementerian/lembaga. Jika tingkatan birokrasi pemerintah (administrator dan pengawas) dihilangkan atau dikurangi, maka rentang pengambilan keputusan bisa diperpendek. Hakikatnya perampangan struktur organisasi pemerintah akan menjadi efisien dan efektif serta tercipta rentang pengambilan keputusan yang lebih cepat. Kondisi yang ada menunjukkan bahwa pada rentang struktur birokrasi pemerintahan terdapat 4 (empat) tingkatan birokrasi dari jabatan pimpinan tinggi madya (eselon 1), jabatan pimpinan tinggi pratama (eselon 2),

administrator (eselon 3) dan pengawas (eselon 4). Tingkatan alur birokrasi pemerintahan tersebut rentangnya terlalu tinggi, panjang, dengan prosedur pelayanan yang tentunya membutuhkan waktu lama. Intinya restrukturisasi birokrasi pemerintah tujuan utamanya adalah untuk mengurangi rentang eselonisasi untuk memperpendek pengambilan keputusan dan mempercepat rentang tindakan sistem kerja pelayanan publik dalam birokrasi pemerintahan.

Apabila jabatan administrator dan pengawas berkurang, maka pelayanan dalam birokrasi pemerintahan rentangnya jadi lebih pendek, sekaligus untuk membuka ruang selebar-lebarnya pada jabatan fungsional yang lebih menghargai profesi ASN dengan keahlian khusus. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka perlu kajian secara komprehensif agar wacana kebijakan perampingan birokrasi dan penyetaraan jabatan administrator dan pengawas dapat membawa dampak positif pada pengalihan/penyetaraan jabatan. Implementasi kebijakan ini perlu dianalisis dan dilakukan secara tepat dan cermat agar dapat diterima oleh masyarakat ASN dan dapat dilaksanakan secara optimal. Dalam kajian ini fokus kajian dibatasi pada pokok bahasan penyederhanaan birokrasi dan dampaknya terhadap pengalihan/ penyetaraan jabatan administrator dan pengawas. Untuk pengalihan jabatan ASN memerlukan berbagai alternatif kebijakan agar dapat dilakukan secara benar tanpa mengurangi penghasilan pada jabatan sebelumnya. Penyederhanaan struktur organisasi pemerintah dan belum efektifnya penyelenggaraan pelayanan publik menjadi alasan bagi instansi pemerintah untuk segera melakukan pembenahan secara sistematis.

Sejalan dengan semangat reformasi birokrasi dengan tuntutan pelayanan publik yang cepat dan tepat, maka perampingan organisasi pemerintah perlu dilakukan. Masih adanya problem organisasi pemerintah sebagai sarana penyelenggaraan pelayanan publik yang lama, berbelit, kurang efisien dan efektif serta jenjang jabatan pada birokrasi pemerintahan yang terlalu panjang, perlu dilakukan pembenahan. Perampingan atau restrukturisasi kelembagaan birokrasi yang mengarah pada sistem flat diperlukan guna memberikan pelayanan publik yang lebih cepat dan profesional.⁵

Penghapusan jabatan eselon III dan IV telah diserukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN-RB) dan mulai dijalankan pada tahun 2012, penghapusan ini bertujuan untuk memindahkan orientasi pegawai dari jabatan struktural ke jabatan fungsional, sehingga dapat mengurangi biaya yang tidak diperlukan seperti fasilitas dinas dan jabatan pegawai eselon III dan IV. Selain itu, alasan penghapusan ini juga dikarenakan banyak tugas dilingkungan kementerian, lembaga, dan pemerintah Institusi yang seharusnya dikerjakan 1 (satu) orang tetapi justru dikerjakan 10 orang, dan hal ini tentu menimbulkan pemborosan biaya dan kinerja pegawai tidak efektif.

Adanya analisis-analisis ini diharapkan dapat mempermudah penataan kelembagaan, namun di sisi lain akan menimbulkan dampak penyetaraan pejabat administrasi. Untuk itu, diterbitkan Peraturan MenPAN-RB Nomor 28/2019 tentang penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional

⁵ Ajib Rakhmawanto, *Analisis Dampak Perampingan Birokrasi Terhadap Penyetaraan Jabatan Administrator dan Pengawas*, VOL. 15, No.2, November 2021.

untuk menjamin kepastian dan pengembangan karier pejabat administrasi yang terdampak penyederhanaan birokrasi. Regulasi baru ini sebagai instrumen untuk memberikan peluang pengembangan karier agar organisasi tetap dapat berjalan dengan sistem karier berbasis fungsional. Berdasarkan kebijakan yang ada dari pemerintah pusat, maka Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu turut mengapresiasi dengan memberlakukan perubahan jabatan struktural menjadi fungsional bagi Kepala Bagian dan Kepala Sub-bagian sejak diberlakukan Surat Keputusan Fungsional pada 29 Desember tahun 2022

Jabatan Administrasi atau setruktural sebelum adanya Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, yaitu Eselon III berjumlah 8, Eselon IV berjumlah 18. terdiridari Kabag Umum, Kasubbag Kepegawaian, Kasubbag Umum, Kabag Keuangan, Kasubbag Keuangan, Kasubbag Perencanaan. Kabag Akademi, Kasubbag Umum dan Informasi, Kasubbag Akademi dan Alumni, pada Rektorat. Pascasarjana ada Kasubbag Umum dan Akademi. Fakultas Tarbiyah, terdapat Kabag Umum dan Akademi, Kasubbbag Tata Usaha dan Kasubbag Umum. Fakultas Syari'ah Kabag Umum dan Akademi., Kasubbbag Tata Usaha dan Kasubbag Umum. Fakultas Ushuluddin, Kabag Umum dan Akademi, Kasubbag Umum, dan Kabubbag Tata Usaha. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. , Kasubbbag Tata Usahaha dan Umum. Setelah penyetaraan Jabatan, terjadi perubahan pada Jabatan Administrasi atau Pejabat Struktural yang ada, seperti pada Rektorat UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu Eselon III dirampingkan menjadi 5, terdiri dari, Kabag Umum Pada Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan

Rektorat, dan Kabag Umum Pada Setiap Fakultas. Serta Eselon IV dirampingkan menjadi hanya 2 Eselon IV saja, yaitu Kepala Subbag. Layanan Akademik dan Kemahasiswaan Rektorat dan Kasubbag Kasubag Tata Usaha Program Pascasarjana.

Jadi penulis menyimpulkan bahwa setelah Adanya Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional ini. Secara Otomatis Jabatan Eselonisasi menjadi berkurang. Jumlah Kabag yang semula ada 8, berkurang mejadi 5. Untuk Kasubbag yang semula berjumlah 18 berkurang menjadi 2. Namun berdasarkan kebijakan yang ada dari pemerintah pusat, Perampingan Birokrasi telah berjalan sesuai dengan cita-cita Reformasi Birokrasi, walaupun masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan tugas dan Fungsi Para Pegawai Hasil Penyetaraan, sebagai perintah dan Amanah, Tugas dan fungsi harus tetap dijalankan.

Dengan demikian untuk terlaksananya tugas-tugas pokok pelayanan Administrasi, Umum, Akademik, Keuangan, Kepegawaian pada Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, perlu menetapkan Koordinator dan sub Koordinator Pengelola Kegiatan bagi Pejabat Fungsional hasil Penyetaraan dari Jabatan administrasi Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, dengan demikian Keluarlah Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Bengkulu Nomor 0101 tahun 2021. Tentang Koordinator dan sub Koordinator Pengelola Kegiatan bagi Pejabat Fungsional hasil Penyetaraan dari Jabatan administrasi. Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Pada tanggal 21 Januari 2021. Yang pada waktu itu Perguruan

Tinggi masih Bernama Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Semenjak Perubahan jabatan struktural menjadi fungsional tersebut diimplementasikan pada Perguruan Tinggi ini, sampai dengan sekarang sudah berjalan selama 2 Tahun Lebih, dan sekarang Perguruan Tinggi sudah beralih nama Menjadi Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. Semenjak peralihan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional tersebut, tidak serta merta semuanya sesuai dengan harapan.

Perubahan ini juga merupakan salah satu bentuk dari praktik manajemen perubahan, karena Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu semakin menyadari dan menghargai pentingnya praktik manajemen perubahan, selain sebagai bentuk dukungan dan kepatuhan terhadap peraturan yang telah diterbitkan. Adaptasi institusi pendidikan tinggi yang tepat waktu dan berkelanjutan terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal membutuhkan pertimbangan yang sangat matang, dengan demikian perubahan menjadi prasyarat utama untuk kelangsungan hidup dan pertumbuhan institusi, dan hal ini penting bagi manajemen Universitas untuk memastikan perumusan dan implementasi rencana perubahan secara efektif untuk tetap mempertahankan dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Dalam implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Kemen Pan-Rb) Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional, pada Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu sepertinya tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Perubahan

seperti restrukturisasi, perampingan, atau penggabungan yang sedang berlangsung tidak menutup kemungkinan membawa dampak negatif bagi Pegawai yang terkena dampak Peralihan tersebut. Penulis melihat, bahwa sebagian besar Pegawai yang termasuk di dalam hasil Penyetaraan tersebut sekitar 50%, sudah berumur, bahkan ada yang sudah mendekati pensiun, semangat berkurang, bahkan adapula yang Gagap teknologi, bertolak belakang dengan harapan Reformasi Birokrasi yang dicanangkan. Dikarenakan harapan Implementasi Refromasi Birokrasi tersebut adalah Pegawai yang harus mempunyai semangat kerja dan pengembangan diri, dan karir untuk kemajuan Institusi tempatnya bekerja. Bahkan dengan adanya peralihan tersebut, ada karyawan yang merasa dirugikan dengan adanya Perubahan jabatan struktural menjadi fungsional tersebut, dengan sulitnya mengumpulkan Angka Kredit, maka yang seharusnya bisa naik pangkat, dengan adanya kendala tersebut. Maka tidak bisa naik pangkat. Bukan itu saja, pengaruh negatif juga memengaruhi tugas dan pekerjaan mereka dalam organisasi, walaupun tidak semua, Selain itu juga tidak mudah mengubah mindset Pejabat Struktural menjadi Pejabat Fungsional dalam waktu singkat. karena sebelumnya berada pada zona nyaman (tidak ada kewajiban mengumpulkan angka kredit).⁶

Evaluasi pelaksanaan penyetaraan jabatan sangat perlu dilakukan, mengingat beberapa pejabat yang disetarakan tidak sesuai latar belakang pendidikannya. Jika dibiarkan akan menyulitkan yang bersangkutan dalam

⁶ Sukamtono, Desti Ranihusna, Rini Widyastuti, Perubahan Jabatan: *Dampaknya Pada Kinerja Dan Kesejahteraan, Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika (JBMI)* – Vol 18 No. III, Februari 2022

meniti karir sebagai pejabat fungsional. Oleh karenanya perlu dibuka peluang untuk pejabat fungsional hasil penyetaraan yang tidak sesuai latar belakang pendidikan untuk beralih ke jabatan fungsional yang sesuai latar belakang pendidikannya. Jabatan Fungsional dipilih berdasarkan passion (passion merupakan keinginan kuat seseorang untuk melakukan sesuatu yang disukai dan dianggap penting), sedangkan jabatan struktural adalah amanah/instruksi pimpinan. Sehingga apabila saat dilantik menjadi pejabat fungsional berdasarkan kedudukan sebelumnya yang tidak sesuai dengan passionnya, dimungkinkan untuk dapat mengikuti Diksar (diklat dasar) sesuai dengan Jabatan Fungsional yang didudukinya.

Beban seorang Pejabat Fungsional hasil penyetaraan jabatan bertambah setelah keluarnya SK Koordinator/Sub Koordinator. Kebijakan penunjukan Koordinator dan Sub Koordinator terkesan hanya merubah istilah dari birokrasi yang sebelumnya. Serasa bertolak belakang dengan harapan untuk merampingkan birokrasi supaya menjadi lincah, adaptif, responsive dan inovatif, Sehingga perlu dilakukan pengkajian ulang terhadap regulasi yang memuat penunjukan Koordinator dan Sub Koordinator tersebut.

Selesainya penyetaraan jabatan tidak berarti masalah penyederhanaan birokrasi telah selesai. Muncul masalah baru terkait pengembangan kompetensi masing-masing Pejabat Fungsional Hasil Penyetaraan. Para JF Penyetaraan harus segera meng-upgrade dirinya agar memenuhi stBapagr kompetensi minimal di jabatan masing-masing salah satunya melalui diklat fungsional. Proses penyetaraan jabatan yang dilakukan secara serentak untuk

semua jabatan administrasi yang terdampak penyederhanaan birokrasi, seharusnya menjadi Perhitungan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu dalam perenrencanaan kebutuhan anggaran diklat fungsional, Sehingga perlu disusun roadmap pengembangan SDM untuk pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan. Sehingga Pegawai Para JF Penyetaraan, bisa Mengembangkan dirinya sebagaimana tuntutan dan semangat Reformasi Birokrasi, ataukah Para JF Penyetaraan harus mencari Diklat secara mandiri tentu saja banyak yang merasa keberatan. Jika ditanggung oleh Pemerintah Institusi, apakah memungkinkan? Maka Perlu adanya redesain perencanaan dan penganggaran Institusi untuk mewujudkannya. Tentu saja hal ini tergantung pada pengambil kebijakan dalam mensikapinya.⁷

Dusturiyyah adalah peraturan dan perundang-undangan yang berasal dari bahasa persia, biasa disebut dusturi. Menurut istilah dustur bearti kumpulan kaedah,. Ruang Lingkup pembahasan siyasah dusturiyyah sangat luas, oleh karena itu penulis hanya memberi batasan hanya dalam pembahasan peraturan perundang-undangan⁸, sedangkan itinjau dari ruang lingkup Fiqh Siyasa, penelitian penulis termasuk ke dalam lingkup kajian siyasah dusturiyah (politik pembuatan undang-undang), di dalam bahasa, siyasah dusturiyyah terdiri dari dua kata, yakni siyasah yang berarti pemerintah, keputusan, kebijakan, dan pengawasan.

⁷ [http://mediacenter.temanggungkab.go.id/berita/detail/analisaimplementasi penyetaraan jabatan di tingkat pemerintah daerah](http://mediacenter.temanggungkab.go.id/berita/detail/analisaimplementasi%20penyetaraan%20jabatan%20di%20tingkat%20pemerintah%20daerah) (diakses 01 Juni 2023, jam 14.30)

⁸ A. Djazuli, *fiqh Siyasah : Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rabu-rambu Syariah*, (Jakarta ; kencana, 2003).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk memberikan gambaran terkait dampak Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di lingkungan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno dalam Perspektif Fiqh Siyasah di lingkungan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, Tinjauan fiqh siyasah terhadap terkait dampak Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di lingkungan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno dalam Perspektif Fiqh Siyasah di lingkungan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, perlu dilakukan kajian ilmiah lagi secara komprehensif dan terstruktur.

Atas dasar permasalahan yang telah dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dan menuangkannya ke dalam Proposal dengan judul **“Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional Bagi Aparatur Sipil Negara Di Universitas Islam Negeri Bengkulu Perspektif Fiqh Siyasah”** menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional

B. Identifikasi Masalah

1. Pejabat yang disetarakan tidak sesuai dengan latar belakang dan disiplin Pendidikan yang dimiliki.

2. Pegawai yang disetarakan sebagian ada yang belum menguasai teknologi
3. Sebagian PNS yang termasuk di dalam hasil Penyetaraan tersebut sekitar 50%, sudah menjelang usia pensiun.
4. Kurangnya Pelatihan, Pendidikan dan Diklat untuk menunjang karir Pegawai yang disetarakan.

C. Rumusan Masalah

Adapun Rumusan permasalahan yang penulis ungkap adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di lingkungan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno ?.
2. Bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di lingkungan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno dalam Perspektif Fiqh Siyasah ?.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisa Bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di lingkungan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno dalam Perspektif Fiqh Siyasah.

2. Untuk Menganalisa Bagaimana Pengaruh Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di lingkungan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno dalam Perspektif Fiqh Siyasah.

E. Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumbangan pemikiran dalam pengembangan Ilmu Hukum Tata Negara (siyasah) yang berkaitan dengan Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di lingkungan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno menurut Perspektif Fiqh Siyasah
2. Sarana dan acuan untuk menambah pengetahuan ilmu bagi penulis sendiri terkhususnya dibidang hukum tata negara.
3. Untuk menambah pengetahuan dan penunjang pengembangan ilmu bagi seluruh mahasiswa Pascasarjana terkhususnya prodi hukum tata negara.
4. Memberikan informasi kepada masyarakat dan kalangan akademisi khususnya mahasiswa Pascasarjana mengenai Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di lingkungan Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno dalam Perspektif Fiqh Siyasah.

F. Penelitian Terdahulu

1. Sukamtono, Desti Ranihusna dan Rini Widyastuti, *Perubahan Jabatan: Dampaknya Pada Kinerja Dan Kesejahteraan*. dalam Jurnal Bisnis Manajemen Dan Informatika.⁹ Membahas tentang Penghapusan jabatan eselon III dan IV telah diserukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) yang telah dijalankan sejak tahun 2012, memungkinkan menimbulkan banyak dampak. Universitas Negeri Semarang, sebagai institusi Pendidikan tinggi berusaha untuk beradaptasi atas perubahan tersebut melalui praktik manajemen perubahan sejak diberlakukan Surat Keputusan Fungsional pada 29 Desember tahun 2020. Upaya adaptasi melalui praktik manajemen perubahan perlu diperiksa lebih lanjut apakah berdampak pada tingkat kinerja dan kesejahteraan pegawai eselon III dan IV Universitas Negeri Semarang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh praktik manajemen perubahan pada kinerja dan kesejahteraan.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument. Hasil penelitian menyatakan bahwa Universitas Negeri Semarang telah berhasil menerapkan praktik manajemen perubahan, sehingga ditemukan pengaruh positif dan signifikan pada tingkat kinerja dan

⁹ Sukamtono, Desti Ranihusna, Rini Widyastuti, *Perubahan Jabatan: Dampaknya Pada Kinerja Dan Kesejahteraan*, Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika (JBMI) – Vol 18 No. III, Februari 2022

kesejahteraan pegawai eselon III dan IV, dan seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

2. Ajib Rakhmawanto, *Analisis Dampak Perampangan Birokrasi Terhadap Penyetaraan Jabatan Administrator Dan Pengawas, Pusat Pengkajian Manajemen Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara*.¹⁰ Jurnal ini Membahas tentang Penyederhanaan struktur dan penyetaraan jabatan administrasi merupakan program perampangan birokrasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang cepat, efektif, dan efisien. Untuk merealisasikan kebijakan diperlukan analisis terhadap prospek keberhasilan maupun kendala yang mungkin terjadi. Tujuan analisis kajian ini adalah menganalisis kebijakan penyederhanaan birokrasi dan dampaknya terhadap penyetaraan jabatan administrasi (administrator dan pengawas).

Kajian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif untuk menjelaskan dan menganalisis perampangan birokrasi dan dampaknya terhadap penyetaraan jabatan administrasi. Data kajian yang digunakan berupa studi literatur. Hasil analisis kajian menunjukkan bahwa penyederhanaan birokrasi belum dilaksanakan secara efektif. Dampak terhadap penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional masih mengesampingkan aspek merit (kualifikasi dan kompetensi). Pejabat administrasi yang dialihkan ke jabatan fungsional mayoritas tidak

¹⁰ Ajib Rakhmawanto, *Analisis Dampak Perampangan Birokrasi Terhadap Penyetaraan Jabatan Administrator Dan Pengawas, Pusat Pengkajian Manajemen Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara*. Jakarta, Desember 2021.

memenuhi persyaratan pendidikan dan kompetensi yang dibutuhkan pada jabatan fungsional yang akan didudukinya.

3. Marthalia, *Analisis Dampak Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pasca Pelaksanaan Pemindahan Jabatan Struktural*. Di dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur.¹¹ Membahas tentang Penyederhanaan birokrasi dalam alih jabatan struktural ke jabatan fungsional di Kementerian PAN RB bertujuan menciptakan iklim birokrasi yang lincah, dinamis dan profesional dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pemerintahan dalam pelayanan publik. Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa penyesuaian untuk dilakukan oleh ASN dan organisasi. Tujuan penulisan adalah untuk memotret dampak dari implementasi perampingan birokrasi ini terhadap perkembangan karir ASN pasca pergantian jabatan. Subjek penelitian ini adalah ASN yang melaksanakan alih jabatan administrator atau eselon III dan jabatan pengawas atau eselon IV menjadi jabatan fungsional.

Metode penelitian kualitatif menggunakan analisis deskriptif melalui tahap orientasi, tahap eksplorasi dengan fokus penelitian menggunakan orang, kertas dan tempat. Akibatnya, pelaksanaan alih jabatan struktural ke jabatan fungsional tidak berdampak langsung pada perkembangan karier ASN di organisasi Kementerian PANRB selama setahun terakhir. Hal ini dikarenakan beberapa tantangan perubahan yang

¹¹ Marthalia, *Analisis Dampak Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pasca Pelaksanaan Pemindahan Jabatan Struktural*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur, Vol 9, No 1, 2021

masih perlu disesuaikan oleh ASN dan organisasi Kementerian PANRB. Meskipun secara konseptual pola pengembangan karir ASN umum telah dibuat, tetapi tidak semua pola pengembangan karir jabatan fungsional untuk jenis jabatan tersedia. Hal lain yang menjadi pertimbangan untuk pengembangan karier di jabatan fungsional adalah desain organisasi yang diharapkan proporsional akan mempengaruhi bagaimana perkembangan karier ASN di Kementerian PAN RB ke depan.

4. Husnifal, Budi Hartono dan Maksum Syahri Lubis, di dalam Jurnal yang berjudul *Kinerja Birokrasi dalam Pemberian Reward dan Punishment Sekretariat DPRK Langsa*.¹² Membahas tentang analisis kinerja birokrasi dan faktor-faktor apa yang menghambat dan upaya yang dilakukan untuk kinerja birokrasi dalam pemberian Reward dan Punishment untuk peningkatan produktifitas kerja dan pengembangan karir pegawai pada Sekretariat DPRK Langsa. Jenis Penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Teori Agus Dwiyanto dijadikan sebagai grand theory penelitian. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penentuan informan penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dan snowball sampling.

Hasil penelitian menunjukan kinerja birokrasi Sekretariat DPRK Langsa dalam pemberian Reward dan punishment belum berjalan dengan baik. Dari 5 (lima) indikator dari teori Agus Dwiyanto yang digunakan, terdapat 3 (tiga) indikator yang dinilai belum maksimal atau belum baik,

¹² Husnifal, Budi Hartono, Maksum Syahri Lubis, *Kinerja Birokrasi dalam Pemberian Reward dan Punishment Sekretariat DPRK Langsa*, Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), Vol 5, No. 4, Mei 2023.

yaitu pada dimensi produktivitas, akuntabilitas, dan Responsivitas. Sementara untuk kualitas layanan dan responsibilitas sudah dinilai baik karena dapat menjalankan sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada dan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Beberapa faktor penghambat kinerja Birokrasi Sekretariat DPRK Langsa yaitu; kurangnya ketersediaan anggaran dan perencanaan yang baik, kurangnya transparansi dan keadilan dalam pemberian Reward dan punishment, dan umpan balik atasan terhadap bawahan masih minim.

5. David Tan, *Metode Penelitian hukum*.¹³ Jurnal ini Mengupas dan mengulas metodologi dalam menyelenggarakan penelitian hukum Membahas tentang Tujuan dari penelitian ilmiah secara luas dan umum ialah untuk menanggapi rumusan permasalahan dan mencapai pemahaman akan ilmu yang mutakhir. Hal ini pada umumnya dicapai dengan menyelenggarakan riset yang memperbolehkan penarikan konklusi yang absah dan logis mengenai keterikatan di antara objek yang diteliti.

Untuk menjamin hal ini, metodologi penelitian merupakan transparansi yang memperbolehkan para pembaca untuk menilai secara kritis terkait dengan validitas dan reliabilitas suatu penelitian secara komprehensif, melalui perhatian pada dua hal utama, terkait dengan cara apa data dan informasi penelitian tersebut dapat terkumpulkan dan/atau

¹³ David Tan, *Metode Penelitian hukum : Mengupas dan mengulas metodologi dalam menyelenggarakan penelitian hukum*, Nusantara : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Vol 8, No. 08, Tahun 2021, Hal 2466 – 2475

terwujudkan, beserta dengan cara-cara untuk menelaah data/informasi tersebut.

6. Dea Marista, Lailul Mursyida, Fitri Rizky Wijaya, di dalam Jurnal yang berjudul *Penyederhanaan Birokrasi di Kebun Raya Purwodadi BRIN*.¹⁴ Jurnal ini membahas tentang Penyederhanaan birokrasi memberikan peluang dan tantangan bagi jabatan fungsional. Pertama untuk peluang, adanya penyederhanaan birokrasi memberikan dorongan untuk kualitas ASN, mempercepat pengambilan keputusan bagi pimpinan, proses perizinan dan pelayanan di Kebun Raya Purwodadi BRIN. Kedua, tantangan dapat dilihat dari SDM KRP BRIN kini mencoba beradaptasi terhadap perubahan budaya kerja, tata kelola, jam kerja dan mental serta dituntut bekerja lebih kompetitif. SDM KRP BRIN dapat berkompetisi dalam hibah riset dan dapat berkolaborasi dengan stakeholder maupun civitas akademika dalam hibah riset kedepannya. Penyesuaian sistem kerja dengan menerapkan fleksibel place dan fleksibel time yang berbasis *output* untuk menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik.

Penyederhanaan birokrasi merupakan kebijakan yang menyetarakan Jabatan administrator menjadi Ahli Madya, Jabatan Pengawas menjadi Ahli Muda, Pelaksana (eselon V) menjadi Ahli Pertama. Pelaksanaan Penyederhanaan Birokrasi di Kebun Raya Purwodadi BRIN melalui pengalihan jabatan struktural ke fungsional, kedepan akan berbasis fungsional dan kinerja, yang lebih mengedepankan *output* dan keahlian.

¹⁴ Dea Marista, Lailul Mursyida, Fitri Rizky Wijaya, *Penyederhanaan Birokrasi di Kebun Raya Purwodadi BRIN*, Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol : 7 (1) 2022

Permasalahan yang terjadi di antaranya adalah belum jelasnya fungsi jabatan dan terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) juga belum dapat beradaptasi karena ditempatkan tidak sesuai dengan bidang keilmuan atau kompetensinya dikarenakan untuk mempertimbangkan ketersediaan kebutuhan jabatan dan dipengaruhi kebutuhan pimpinan. Selanjutnya perubahan organisasi yang terjadi sebagai upaya pembentukan penyederhanaan akibat dari kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi. Penyederhanaan birokrasi yang terjadi Kebun Raya Purwodadi BRIN diharapkan terfokus pada perbaikan demi tercapainya birokrasi yang ideal dan menghargai kemampuan dan kompetensi pegawai.

7. Prianto, *Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional Terhadap Pola Karier Jabatan Fungsional Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*.¹⁵ Tesis ini membahas Dalam realisasi proses penyetaraan jabatan, ternyata tidak mudah mengubah pola pikir para pejabat yang mengalami penyetaraan jabatan. Di sisi lain, pegawai yang telah lebih dulu menduduki jabatan fungsional, menuntut adanya perubahan paradigma para pejabat yang mengalami penyetaraan. Adanya gap antara tuntutan dan harapan dengan realisasi mekanisme kerja pejabat yang mengalami penyetaraan seringkali menimbulkan gesekan. Meskipun demikian, kendala-kendala seperti ini masih dalam batas yang dapat ditoleransi.

¹⁵ Prianto, *Penyetaraan jabatan Administrasi ke dalam jabatan fungsional terhadap pola karir jabatan fungsional dalam perseptif undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur sipil negara* (Tesis S2 Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan, 2023)

Perbedaan karakteristik jabatan administrasi dan jabatan fungsional dalam beberapa hal, merugikan pejabat administrasi yang mengalami penyetaraan. Secara teori, dengan adanya penyetaraan jabatan, maka pejabat yang terdampak sudah beralih menjadi pejabat fungsional yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Tidak lagi berperan sebagai pihak yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab administrator IV/e sebagaimana jabatan sebelumnya. Namun demikian, dalam prakteknya, dunia birokrasi yang masih membutuhkan jenjang penelaahan dan kinerja bertahap mengakibatkan para pejabat yang mengalami penyetaraan tetap harus menjalankan peran selayaknya masih menjabat jabatan administrasi.

Untuk menggantikan terminologi jabatan administrator dan pengawas, dimunculkanlah istilah koordinator dan sub koordinator. Dimana tugas dan fungsi koordinator dan sub koordinator adalah tugas dan fungsi sebagaimana administrator dan pengawas. Pejabat yang terdampak kebijakan penyetaraan jabatan, pada prakteknya diamanhi sebagai koordinator atau sub koordinator, yang dengan kata lain, mereka masih diberikan kewenangan dan tanggung jawab dalam bidang tertentu sebagaimana yang melekat pada jabatan sebelumnya. Sehingga muncul *adagium* “pejabat fungsional rasa struktural”. Kondisi ini menambah beban pejabat yang terdampak penyetaraan.

Di satu sisi, yang bersangkutan harus mengikuti iklim kerja jabatan fungsional yang berbasis kinerja perorangan dengan bukti pengumpulan

angka kredit, di sisi lain diberi beban, tanggung jawab serta peran sebagaimana jabatan struktural yang sebelumnya dijabat. Meskipun terdapat peraturan yang mengonversi jabatan koordinator dan sub koordinator ke dalam nilai angka kredit, namun hal ini belum lah mencukupi bagi pejabat yang bersangkutan untuk mengumpulkan nilai angka kredit minimal. Pejabat yang bersangkutan tetap harus mengumpulkan berkas-berkas administrasi yang akan dikonversi ke dalam angka kredit jika ingin pangkat dan jabatannya meningkat. Kondisi dimana diperlukan upaya pengumpulan angka kredit, tidak perlu terjadi jika yang bersangkutan masih menjabat sebagai pejabat administrasi. Permasalahan administrasi juga menjadi salah satu faktor yang merugikan pegawai. Proses administrasi pemindahan jabatan, meskipun telah diatur dalam PermenPANRB, namun pada faktanya tidak semudah yang diharapkan. Bagi pejabat fungsional, selain pelantikan jabatan yang didasari oleh adanya Surat Keputusan (SK) yang dikeluarkan oleh pejabat pembina kepegawaian, juga dibutuhkan SK Penilaian Angka Kredit (PAK) sebagai acuan awal penghitungan angka kredit.

Dalam konversi jabatan administrasi ke jabatan fungsional, perlu mempertimbangkan jenjang pangkat dan golongan. Pasal 4 ayat (1) PermenPANRB Nomor 17 Tahun 2021 perlu diberi tambahan penjelasan, bahwa jenjang pangkat dan golongan pejabat yang terdampak kebijakan penyetaraan jabatan menjadi salah satu pertimbangan dalam mendudukkan pejabat yang bersangkutan ke dalam level jabatan fungsional. Hal ini

diperlukan agar tidak terdapat pegawai yang dirugikan dengan adanya kebijakan penyetaraan jabatan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini akan menguraikan secara umum setiap bab yang meliputi beberapa sub bab yaitu sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Penelitian Terdahulu, Kerangka Teori, Metode Penelitian, dan Sistematika Penelitian. Hal ini merupakan dasar untuk menyusun bab-bab berikutnya, agar yang satu dengan yang lain saling terkait dan sistematis.

BAB II. BAB ini mencakup Teori Implementasi, Teori Aparatur Sipil Negara, Teori Reformasi Birokrasi, Teori Penyetaraan Jabatan, Teori Jabatan Administrasi, Teori Jabatan Fungsional, Teori Fiqih Siyasah.

BAB III. BAB ini mencakup Metode Penelitian dan Sistematika Penelitian.

BAB IV. BAB ini membahas tentang inti dari pembahasan, dan hasil dari penelitian. Penulis akan menguraikan secara sistematis tentang Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Kemen Pan-Rb) Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional Perspektif Fiqih Siyasah.

BAB V Penutup. Dalam BAB ini penulis membuat Simpulan dan Saran.