

**ANALISIS KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL HASIL  
PENYETARAAN JABATAN DI BADAN KEPEGAWAIAN  
DAERAH (BKD) PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2024**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Administrasi Publik**



**OLEH:**

**MUHAMMAD ZAKI**

**07011282126133**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
TAHUN 2025**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

ANALISIS KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL HASIL  
PENYETARAAN JABATAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD)  
PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2024

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh  
Derajat Sarjana S-1 Administrasi Publik

Oleh :

MUHAMMAD ZAKI

07011282126133

Pembimbing

Tanda Tangan

Tanggal

Januar Eko Aryansah, S.IP.,S.H.,M.Si  
NIP. 198801272019031005



29/5/2024

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,



## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

# ANALISIS KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL HASIL PENYETARAAN JABATAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2024

## SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji pada  
Tanggal 23 Juni 2025  
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

### TIM PENGUJI SKRIPSI

**Januar Eko Aryansyah, S.IP., SH., M.Si**  
Ketua



**Lisa Mandasari, S.IP., M.Si**  
Anggota

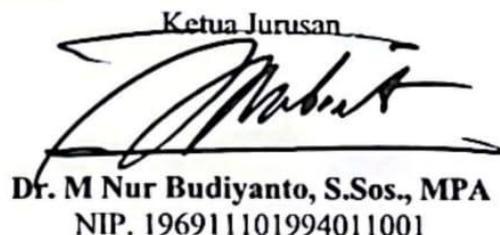


**Riza Adelia Suryani, S.Sos., M.Si**  
Anggota



Mengetahui,

Ketua Jurusan



**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## LEMBAR PERSETUJUAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Zaki  
NIM : 07011382126133  
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Kompetensi Jabatan Fungsional Hasil Penyetaraan Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

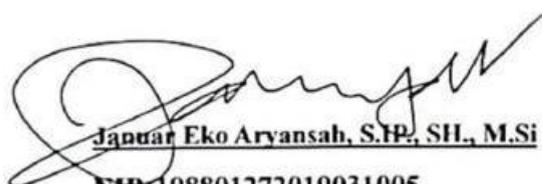
Yang membuat pernyataan



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi jabatan fungsional yang dihasilkan dari penyetaraan jabatan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Selatan. Proses penyetaraan jabatan merupakan langkah krusial dalam reformasi birokrasi, namun pelaksanaannya menunjukkan adanya tantangan dalam mencapai kompetensi pegawai. Melalui wawancara mendalam dengan lima informan yang memahami kebijakan dan praktik di BKD, penelitian ini mengidentifikasi tiga masalah utama yaitu Pemahaman kompetensi yang belum optimal, di mana pegawai belum sepenuhnya menyadari kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas fungsional, Pengembangan kompetensi yang terbatas, yang disebabkan oleh faktor anggaran dan kurangnya pelaksanaan uji kompetensi; dan Kecenderungan untuk menerapkan pola kerja lama yang tidak sesuai dengan jabatan fungsional yang baru. Penelitian ini juga menekankan pentingnya komunikasi yang efektif antara pegawai dan atasan, serta perlunya peningkatan motivasi kerja dan ketahanan dalam menghadapi ketidakpastian. Berdasarkan hasil analisis, disarankan agar BKD melakukan perbaikan melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan sistem uji kompetensi, peningkatan komunikasi, dan evaluasi kinerja secara berkala. Dengan demikian, diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, serta meningkatkan kualitas layanan publik.

**Kata Kunci: Kompetensi, Jabatan Fungsional, Penyetaraan Jabatan, BKD**  
Pembimbing

  
Januar Eko Aryansah, S.P., SH., M.Si  
NIP. 198801272019031005

Indralaya, Mei 2025

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya

  
Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

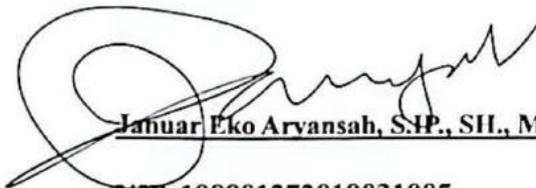
KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SRIWIJAYA  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FISIP

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the competencies of functional positions resulting from the job equalization process at the Regional Civil Service Agency (BKD) of South Sumatra Province. The job equalization process is a crucial step in bureaucratic reform; however, its implementation reveals challenges in achieving employee competencies. Through in-depth interviews with five informants who understand the policies and practices at BKD, this research identifies three main issues, Suboptimal understanding of competencies, where employees are not fully aware of the competencies required to perform functional tasks, Limited competency development, caused by budget constraints and a lack of implementation of competency testing; and A tendency to apply outdated work patterns that are not relevant to the new functional positions. This study also emphasizes the importance of effective communication between employees and supervisors, as well as the need to enhance work motivation and resilience in facing uncertainties. Based on the analysis results, it is recommended that BKD make improvements through continuous training, the development of a competency testing system, enhanced communication, and regular performance evaluations. Thus, it is expected that employees can perform their duties optimally, support the achievement of the organization's vision and mission, and improve the quality of public services.*

**Keywords: Competence, Functional Positions, Job Equalization, BKD.**

*Advisor*



**Januar Eko Arvansah, S.IP., SH., M.Si**

**NIP. 198801272019031005**

**Indralaya, May 2025**

**Chairman Major Knowledge Administration  
Public Faculty of Social and Political  
Sciences, Sriwijaya University**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
**NIP: 196911101994011001**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

-Q.S AL - Baqarah ; 286

*”don’t worry about the people Allah has removed from your life. He saw things you didn’t see. He heard conversations you couldn’t hear. And He made moves you wouldn’t make.”*

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Dessy Ariani dan Mohammad Salahuddin selaku Orangtua Penulis.
2. Muhammad Zaki selaku penulis.
3. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., S.H., M.Si. selaku Dosen Pembimbing penulis.
4. Para Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu dalam perjalanan studi kami
5. Almamater Kebanggaanku Universitas Sriwijaya

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi nikmat dan kemudahan dalam hidup hingga saya dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul ”Analisis Kompetensi Jabatan Fungsional Hasil Penyetaraan Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024” dan tidak lupa kita ucapkan Syukur pada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari kegelapan hingga ke zaman terang benderang.

Penulisan Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi dan melengkapi persyaratan kelulusan pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya

Kelancaran dan kesuksesan penulisan Skripsi ini tidak luput dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu ucapan terima kasih saya ucapkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
3. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., S.H., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberikan waktu juga pikiran dalam proses penulisan Skripsi ini
5. Bapak Sofyan Effendi, S.IP., M.SI. selaku Dosen Pembimbing akademik yang telah membimbing dan mengarahkan dalam kegiatan akademik di Universitas Sriwijaya

6. Dessy Ariani dan Mohammad Salahuddin, Bunda dan Ayah. Orang tua yang disayangi yang telah Membimbing dan Mendukung Penulis dan Selalu berdoa untuk Kelancaran kegiatan ini.
7. Sahabat – sahabat dari SMA. Raisya, Diva, Cahyani, Azza, Malik dan Farhan yang selalu menemani Penulis dalam keadaan sulit dan senang, Selalu kebersamai di setiap langkah yang penulis lalui. Terima Kasih atas bantuan dan doanya.
8. Teman – teman Seperjuangan Penulis. Chanyo, Izzudin, Amor, Agung, Alfina, Icak. *See you on top guys.*
9. Kepada keluarga besar BEM UNSRI 2024 yang menjadi wadah pembelajaran, inspirasi, dan dukungan selama perjalanan penulis sebagai mahasiswa. Kebersamaan dan semangat dari rekan BEM UNSRI 2024 sudah menjadi bagian penting untuk membentuk karakter penulis hingga saat ini.
10. Juan, Addin, Ferli (4 Serangkai UNSRI) Terima Kasih telah mendorong dan mendukung penulis sejak masa perkuliahan hingga kegiatan diluar kampus yang sudah memberikan pembelajaran dalam menjalani kehidupan sampai saat ini.
11. Untuk Adenisa Vanshelina Rosyida, S.Kep, Seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya. Yang telah menjadi bagian dalam proses perjalanan penulis menyusun skripsi ini. Seseorang yang selalu mendoakan dan menjadi *Support System* bagi penulis.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN ORISINALITAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
a. Manfaat Teoritis .....	10
b. Manfaat Praktis.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Jabatan Fungsional Di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil .....	11
2.2 Konsep Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional .....	13
2.3 Kompetensi .....	17
2.3.1 Definisi Kompetensi .....	17
2.3.2 Ruang Lingkup Kompetensi .....	19
2.3.3 Manfaat Kompetensi.....	23
2.4 Jabatan Fungsional Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur .....	24
2.5 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	27
2.6 Penelitian Terdahulu .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	37
3.2 Definisi Konsep .....	38

3.3 Fokus Penelitian.....	38
3.4 Lokasi Penelitian.....	40
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.6 Informan Penelitian.....	41
3.7 Teknik Analisis Data .....	42
3.8 Teknik Keabsahan Data .....	43
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Profil Instansi.....	46
4.1.1 Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Selatan.....	46
4.2 Deskripsi Informan Penelitian .....	60
4.3 Hasil Penelitian.....	61
4.3.1 Keterampilan Menjalankan Tugas ( <i>Task Skill</i> ) .....	62
4.3.2 Keterampilan Mengelola Serangkaian Tugas ( <i>Task Management Skill</i> ).....	65
4.3.3 Keterampilan Mengambil Tindakan ( <i>Contingency Management Skill</i> ).....	66
4.3.4 Keterampilan Bekerja Sama ( <i>Job Roll Environment Skill</i> ).....	68
4.3.5 Keterampilan Beradaptasi ( <i>Transfer Skill</i> ).....	70
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jabatan Fungsional BKD Provinsi Sumatera Selatan 2024 .....	7
Tabel 2. Perubahan Nama Jabatan .....	7
Tabel 3. Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 4. Fokus penelitian .....	40
Tabel 5. Informan penelitian .....	42
Tabel 6. Matriks Temuan Hasil Penelitian .....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Kerangka Berpikir.....	28
----------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Matriks Wawancara.....	83
Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian.....	85
Lampiran 3. SK Dosen Pembimbing.....	87
Lampiran 4. Lembar Bimbingan Ujian Komprehensif.....	88
Lampiran 5. Lembar Perbaikan Ujian Komprehensif.....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam konteks reformasi birokrasi di Indonesia, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu fokus utama yang perlu diperhatikan dengan serius. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi pemerintahan, sangat bergantung pada kompetensi dan kinerja pegawainya. Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat akan layanan publik yang cepat, efisien, dan berkualitas, pemerintah terus melakukan berbagai inovasi kebijakan, salah satunya adalah penerapan kebijakan penyetaraan jabatan dari jabatan administrasi ke jabatan fungsional.

Kebijakan penyetaraan jabatan ini diatur melalui regulasi yang tertuang dalam Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam jabatan fungsional, yang menggantikan aturan sebelumnya. Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk menyesuaikan kompetensi pegawai dengan tugas dan fungsi jabatan fungsional yang lebih spesifik dan teknis, sehingga pegawai dapat bekerja secara profesional dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penyetaraan ini diharapkan dapat mengakomodasi pengembangan karir pegawai secara lebih adil dan objektif sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Namun, pelaksanaan kebijakan penyetaraan jabatan ini di lapangan belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan. Banyak kendala yang dihadapi, mulai dari proses pemetaan kompetensi yang belum optimal, kurangnya pengembangan kompetensi pegawai, faktor birokrasi, serta hambatan dalam menyesuaikan beban

kerja dan tanggung jawab yang diemban. Di Provinsi Sumatera Selatan, khususnya di Badan Kepegawaian Daerah (BKD), proses penyetaraan jabatan telah dilakukan, tetapi hasilnya menunjukkan bahwa belum semua pegawai mampu menjalankan tugas secara maksimal sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai pengaruh kompetensi terhadap keberhasilan dan kinerja pejabat fungsional hasil penyetaraan. Selain itu, peningkatan kompetensi pegawai setelah penyetaraan merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan harus dikaji secara mendalam agar sesuai dengan tuntutan jabatan dan mampu mendukung pencapaian target organisasi. Jika kompetensi tidak sesuai atau belum berkembang secara optimal, maka output layanan publik pun akan terhambat, bahkan berisiko menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah. Dari berbagai fakta tersebut, penting untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif mengenai gambaran kompetensi pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan di BKD Provinsi Sumatera Selatan. Dengan demikian, akan tercipta keberlanjutan dalam peningkatan kualitas layanan publik dan efektivitas administrasi yang pada akhirnya mendukung visi dan misi pemerintahan daerah dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berkompetensi tinggi.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Selatan berfungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia di pemerintahan daerah. Fokus mereka adalah meningkatkan kompetensi para pegawai, mengembangkan potensi yang ada dan menciptakan lingkungan kerja kolaboratif. Tujuannya adalah mewujudkan pelayanan publik yang efisien dan efektif. BKD Provinsi Sumatera Selatan memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab penting, di antaranya mengatur dan mengelola

pegawai negeri sipil (PNS) di lingkup pemerintah provinsi. BKD juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi para pegawai. Proses menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi para pegawai. Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai sesuai keperluan instansi juga dijalankan oleh BKD. Merancang dan menjalankan program pengembangan karir untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Perumusan kebijakan serta aturan terkait pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung tata kelola pemerintahan yang baik juga menjadi tugas BKD. Selain itu, BKD berperan aktif dalam mewujudkan suasana kerja yang kondusif dan harmonis, serta memotivasi kolaborasi antar pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Reformasi birokrasi menjadi sebuah langkah awal bagi pemerintah dalam mencapai kemajuan dari sebuah negara. Reformasi birokrasi yang dilaksanakan di berbagai organisasi pemerintahan baik di lingkup kementerian maupun organisasi pemerintahan daerah saat ini mengusung konsep *grand design* reformasi birokrasi tahun 2020-2025 yang menjadi target pada lima tahun ketiga, yaitu menuju *dynamic governance* untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia (*world class bureaucracy*). Maka kolaborasi dengan berbagai kementerian dan lembaga terkait reformasi birokrasi terus ditingkatkan. Konsep *grand design* ini berfungsi sebagai panduan bagi pemerintah dalam melaksanakan reformasi birokrasi di Indonesia. Diharapkan dengan adanya pedoman ini, sistem birokrasi di Indonesia dapat menjadi lebih profesional dan memiliki integritas yang tinggi.

Reformasi birokrasi di Indonesia sudah dilakukan sejak tahun 1998 yang ditandai dengan lahirnya berbagai regulasi mengenai perbaikan kinerja birokrasi dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik. Setidaknya terdapat 2 (dua) aspek yang

sangat mendesak untuk dilakukan *reform* yaitu *redesign* (merancang ulang) struktur birokrasi yang terlalu besar (pusat dan daerah) yang menyebabkan pembengkakan anggaran dan kinerja yang lambat, serta mindset para birokrat yang harus dirubah untuk lebih mengedepankan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan (Haning, 2018).

Substansi area perubahan sebagaimana yang tertuang dalam Permenpan RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Tahun 2020- 2024 dimana pemerintah Kabupaten/Kota wajib menyusun dokumen perencanaan *road map* reformasi birokrasi guna mendukung program nasional yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik berbasis kinerja dan dinamis.

Road Map ini yang kemudian diusung dalam masa kepemimpinan Ir. Joko Widodo periode 2019-2024, dimana dalam naskah pidato Presiden Republik Indonesia pada tanggal 20 Oktober 2019 memberikan pernyataan bahwa dalam 5 tahun kedepan arah dari penyelenggaraan pemerintah akan berfokus pada pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), pembangunan infrastruktur, simplifikasi regulasi, transformasi ekonomi, serta termasuk dalam hal penyederhanaan birokrasi. Arahan pidato presiden ini kemudian tertuang dalam peraturan presiden (perpres) Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 yang menjadi tolak ukur bagi Indonesia untuk mencapai salah satu visi Indonesia emas 2045 yakni target pembangunan ekonomi berkelanjutan yang mengalami kenaikan sebesar 5,6%-6,2%. Tentunya bukanlah hal yang mudah bagi pemerintah untuk sampai di angka 5% sebab saat ini rata-rata pendapatan Indonesia masih di kisaran USD3.600-3.700 per kapita (Bappenas, 2021).

Tantangan tersebut harus dihadapi oleh Indonesia dan menjadi tugas bagi pemerintah untuk menyusun strategi bagaimana mencapai target pertumbuhan ekonomi tersebut. Selama ini, proses pelayanan publik di Indonesia masih dikenal dengan sistem pemerintahannya yang rumit, berbelit-belit dan memakan waktu lama. Keluhan atas sistem kerja birokrasi ini kemudian dilakukan reformasi yakni memangkas alur birokrasi yang semula terdapat 5 jenjang eseloniasi menjadi 3 hingga 2 level eseloniasi dengan harapan birokrasi di Indonesia dapat bergerak lebih gesit, responsif, adaptif dan inovatif.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (PANRB) dalam hal ini selaku penyelenggara urusan pemerintahan yang membidangi aparatur negara dan reformasi birokrasi di Indonesia menindaklanjuti mandat tersebut dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 28 tahun 2019 tentang penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional yang kemudian diperbarui kembali menjadi Permenpan RB Nomor 17 tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional sebagaimana berikut:

Salah satu langkah yang diambil oleh pemerintah dalam proses penyederhanaan birokrasi melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) pada tahun 2012 mengeluarkan kebijakan tentang penghapusan jabatan eselon III dan IV dengan tujuan untuk memindahkan orientasi pegawai dari struktural ke jabatan fungsional dengan salah satu tujuannya untuk memangkas biaya yang tidak diperlukan untuk memfasilitasi para pejabat yang duduk di level eselon III dan IV. Terbitnya regulasi mengenai kebijakan penyetaraan jabatan ini diformulasikan dengan tujuan untuk menciptakan birokrasi yang dinamis, lincah,

dan profesional sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pemerintah kepada publik. Birokrasi kedepannya diharapkan dapat lebih cepat dalam menangani segala urusan termasuk dalam hal pelayanan dan tidak ada lagi hambatan atau kendala di lapangan. Selain itu, kebutuhan untuk dapat mengambil keputusan yang cepat, kinerja aparatur yang mesti optimal dan efisiensi penggunaan anggaran menjadi alasan pula mengapa perlu diberlakukannya kebijakan penyetaraan jabatan ini.

Ruang lingkup penyederhanaan birokrasi diawali dengan adanya penataan struktur organisasi yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 pasal 4, yang kemudian dilanjutkan dengan kebijakan transformasi jabatan dengan cara menghapuskan atau memangkas alur birokrasi yang pada mulanya jabatan eselonisasi terdiri dari lima jenjang jabatan (eselon I sampai eselon V) menjadi hanya dua jenjang jabatan (eselon I dan eselon II) di tingkat pusat dan tiga jenjang jabatan di tingkat daerah (eselon I sampai eselon III). Pejabat yang sebelumnya duduk sebagai pejabat administrasi (administrator dan pengawas) akan ditransformasikan ke dalam jabatan fungsional. Setelah tahapan penyetaraan jabatan dilakukan, maka akan ada penyesuaian sistem kerja yang diatur dalam Permenpan RB Nomor 7 Tahun 2022.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 yang dimaksud dengan jabatan administrasi ialah sekelompok jabatan yang memiliki tugas dan fungsi untuk menyelenggarakan pelayanan publik, administrasi pemerintahan dan pembangunan. Sedangkan Jabatan fungsional merupakan sekelompok jabatan yang memiliki tugas dan fungsi dengan pelayanan fungsional berbasis keahlian atau keterampilan tertentu. Setiap jabatan yang direferensikan dikelompokkan ke dalam

klasifikasi jabatan ASN yang memiliki kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja. Sesuai dengan ketentuan dan jadwal yang telah ditetapkan oleh Peraturan Menteri PANRB Nomor 17 Tahun 2021, acara pelantikan pejabat administrasi yang dialihfungsikan menjadi pejabat fungsional dilaksanakan pada tanggal 18 September 2024 Sekretaris Daerah (Sekda) provinsi Sumatera Selatan (Sumsel), Drs. H. Edward Candra MH, secara resmi melantik dan mengambil Sumpah Jabatan sebanyak 47 Pejabat Fungsional di Lingkungan Pemprov Sumsel.

**Tabel 1. Jabatan Fungsional BKD Provinsi Sumatera Selatan 2024**

<b>NO</b>	<b>Golongan</b>	<b>Jenis Jabatan Fungsional</b>	<b>Jumlah</b>
1	IV/C	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur ahli Utama	1 Orang
2	III/B	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur ahli pertama	4 Orang
<b>JUMLAH</b>			<b>5 Orang</b>

Sumber : Diolah peneliti tahun 2024

Didalam tabel diatas merupakan jabatan fungsional sesudah adanya penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional, terjadi perubahan nama jabatan dari jabatan administrasi ke jabatan fungsional seperti :

**Tabel 2. Perubahan Nama Jabatan**

<b>Jabatan Sebelumnya</b>	<b>Jabatan Sekarang</b>
Kepala BKD	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Utama
Pelaksana Pindahan dan Penetapan Pensiun	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
Pelaksana Kepangkatan Jabatan Struktural dan Fungsional Umum	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama

Pejabat fungsional yang disetarakan merupakan pejabat fungsional Tingkat eselon IV atau jabatan pengawas tetap mempertahankan eselon IV lainnya seperti Kassubag Umum dan Kepegawaian dan Kassubag Keuangan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Memiliki tugas dan fungsi sebagai kepala satuan kerja dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam penggunaan anggaran atau penggunaan barang/jasa;
2. Memiliki tugas dan fungsi yang berkaitan dengan kewenangan/otoritas, legalisasi, pengesahan, persetujuan dokumen, atau kewenangan kewilayahan;
3. Kriteria dan syarat lain yang bersifat khusus berdasarkan usulan masing masing organisasi kepada Menteri PANRB sebagai bahan pertimbangan yang diperlukan kedudukannya sebagai pejabat administrasi.

Organisasi pemerintahan kedepannya akan berbasis pada fungsional dan kinerja, sehingga komposisi jenis jabatan diformulasikan pada peningkatan persentase jabatan fungsional di sektor pelayanan dasar, pendidikan, kesehatan dan penyuluhan serta teknis-teknis lainnya yang dapat menunjang potensi pendapatan daerah dan negara. Dengan adanya kebijakan penyetaraan jabatan ini diharapkan menjadi salah satu cara pemerintah dalam menerapkan konsep *smart* ASN.

Proses penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional memiliki implikasi yang berbeda dengan sistem kinerja sebelumnya, dimana para pejabat struktural yang sebelumnya hanya mengerjakan tugas-tugas yang bersifat manajerial kini diharuskan mengerjakan tugas-tugas teknis yang membutuhkan keahlian didalamnya. Maka dari itu diperlukan perhatian khusus atau tindak lanjut lebih jauh terkait kompetensinya pasca penyetaraan jabatan. Tentunya ini juga dikarenakan ASN saat ini dituntut untuk dapat mengembangkan kompetensi dan potensi yang ada dalam dirinya sehingga dapat mengikuti perkembangan zaman yang cepat berubah seperti saat ini.

Salah satu upaya untuk yang dilakukan oleh pemerintah untuk mewujudkan ASN yang profesional adalah dengan dibentuknya sistem merit. Dalam penerapannya,

sistem merit di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menunjukkan bahwa manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dilakukan secara adil tanpa adanya KKN.

Hadirnya kebijakan penyetaraan jabatan ini sebenarnya membawa perubahan baik untuk birokrasi kedepannya apabila dapat dieksekusikan dengan baik di lapangan. Hasil pra riset yang dilakukan di BKD Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan bahwa penerapan kebijakan penyetaraan jabatan ini belum dapat sepenuhnya dikatakan berhasil, karena masih ditemukan kendala atau hambatan dalam penyelenggaraannya. Maka dari itu, kompetensi para pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan ini sangat penting dikaji lebih lanjut agar kedepannya mereka dapat bekerja sesuai dengan kompetensinya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan akan berdampak pada pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, penulis ingin melakukan penelitian mengenai **“Kompetensi Jabatan Fungsional Penyetaraan Jabatan pada Badan Kepegawaian Daerah ( BKD ) Provinsi Sumatera Selatan “**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dijabarkan sebelumnya, maka permasalahan yang akan diteliti adalah bagaimana analisis kompetensi jabatan fungsional hasil penyetaraan jabatan di BKD Provinsi Sumatera Selatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil analisis tentang kompetensi jabatan fungsional hasil penyetaraan jabatan di BKD Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Bagi penulis diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pendalaman ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah sehingga dapat mengimplementasikan teori-teori yang sudah dipelajari. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian jurusan Ilmu Administrasi Negara dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan masalah yang relevan.

### **b. Manfaat Praktis**

Bagi instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Selatan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi dan menjadi bahan masukan untuk tetap memperhatikan kompetensi jabatan fungsional hasil penyetaraan jabatan yang akan berdampak pada kinerja pegawai maupun organisasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, S., & Brown, J. (2009). BIM for sustainability analyses. *International Journal of Construction Education and Research*, 5(4), 276–292.
- Azhari, P. M., & Utama, Z. M. (2024). Analisis Implementasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa Di Lingkungan Kemendikbudristek. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(4).
- BKN. (2022). *Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Juni 2022*. BKN.
- Faedlulloh, D., Maarif, S., Meutia, I. F., & Yulianti, D. (2020). Birokrasi dan revolusi industri 4.0: Mencegah Smart ASN menjadi mitos dalam agenda reformasi birokrasi Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 313–336.
- Fitrianingrum, L., Lusyana, D., & Lellyana, D. (2020). Pengembangan karier jabatan fungsional dari hasil penyetaraan jabatan administrasi: Analisis implementasi dan tantangan. *Civil Service*, 14(1), 43–54.
- Hani, A. (2023). *Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Yang Mengalami Penyetaraan Jabatan Struktural Menjadi Jabatan Fungsional di Dinas Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasangkayu Provinsi Sulawesi Barat*. Doctoral dissertation, IPDN.
- Haning, M. (2018). Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tinjauan dari perspektif Administrasi Publik. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 25–37.
- Laila, R. (2023). *Analisis kompetensi jabatan fungsional hasil penyetaraan jabatan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung Tahun 2021*. [Skripsi]. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Moehersono, M. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*.
- Permatasari, C., & Ariani, F. (2021). Penyetaraan pola karier pasca jabatan administrasi ke jabatan fungsional. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 11(2), 151–163.
- Pratama, M. I. (2022). *Efektivitas Penyetaraan Jabatan Administrator Pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Majene*. Doctoral dissertation, IPDN.
- Ridwansyah. (2014). *Penempatan Jabatan Fungsional*.

- Risparyanto, A. (2014). Pengaruh Jabatan Fungsional terhadap Motivasi Kerja Pustakawan: Studi Kasus di Direktorat Perpustakaan UII. *UNILIB: Jurnal Perpustakaan*, 21–27.
- SAPUTRI, A. (2024). *Implementasi Permenpanrb Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Sindo. (2021). *Kerja Keras Menuju Indonesia Emas 2045*. <https://nasional.sindonews.com/read/357116/18/kerja-keras-menuju-indonesia-emas-2045-1615115002>.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Wibisana, B. H. (2019). *Penyederhanaan Struktur Birokrasi dalam Perspektif Kepegawaian Negara*.
- Wibowo, A. (2017). *Menjadi Guru Berkarakter (Strategi Membangun Kompetensi & Karakter Guru)*.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Rajawali Pers.