

**KEBIJAKAN PENYEDERHANAAN BIROKRASI YANG BERIMPLIKASI  
PENATAAN JABATAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 5  
TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA  
*BUREACCRATIC SIMPLIFICATION POLICY IMPLICATIONS ON OFFICE  
POSITION MANAGEMENT ACCORDING TO LAW NUMBER 5 OF 2014  
CONCERNING STATE CIVIL SERVICES***

**Muhammad Fariz Gumay, Tedi Sudrajat, dan Sri Hartini  
Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman  
Jl. Prof. Dr. Hr. Boenjamin 708 Grendeng-Purwokerto 53122  
muhammad.gumay@mhs.unsoed.ac.id**

**Abstrak**

Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi adalah salah satu kebijakan prioritas dalam periode kedua pemerintahan Presiden Joko Widodo yang diimplementasikan dengan cara memangkas jabatan administrasi dan di disetarakan menjadi jabatan fungsional. Mekanisme pelaksanaan kebijakan ini diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2018 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana bentuk kebijakan pemerintah terhadap penyederhanaan Birokrasi di instansi pemerintah dan implikasi hukum yang timbul dengan adanya kebijakan penyederhanaan birokrasi terhadap penataan jabatan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Data yang digunakan adalah data sekunder. Data-data tersebut diperoleh dianalisis dan dijabarkan berdasarkan norma hukum yang berkaitan dengan objek penelitian. Analisis penelitian dilakukan dengan normative kualitatif dan menggunakan penafsiran hukum gramatikal. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan ini berlaku bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dengan cara menyetarakan jabatan administrator, pengawas dan pelaksana menjadi jabatan fungsional dan menimbulkan implikasi hukum terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Apartur Sipil Negara yang termasuk didalamnya perubahan terhadap tunjangan kinerja, jabatan dan pengembangan karier PNS yang jabatannya disetarakan.

**Kata Kunci :** Kebijakan, Birokrasi, Pegawai Negeri Sipil

### **Abstract**

*The Bureaucratic Simplification Policy is one of the priority policies in the second term of President Joko Widodo's administration which was implemented by cutting administrative positions and equalizing them to functional positions. The mechanism for implementing this policy is regulated in the Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number 28 of 2019 concerning Equalization of Administrative Positions into Functional Positions and Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number 42 of 2018 concerning Appointment of Civil Servants in Positions Functional Through Adjustment / Inpassing. This study aims to analyze how the form of government policy on bureaucratic simplification in government institution and the legal implications that arise with the bureaucratic simplification policy on the arrangement of positions according to Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Servants. The research method used in this research is a normative juridical approach. The data used are secondary data. The data obtained were analyzed and described based on legal norms related to the object of research. The research analysis was carried out by normative qualitative and using grammatical legal interpretation. Based on research results, it can be concluded that this policy applies to central and regional government institutions by equalizing the positions of administrator, supervisor, and executor into functional positions and has legal implications for Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apartement, which includes changes performance allowance, positional allowance, and career development of civil servants.*

**Keywords :** *Policy, bureaucracy, civil servants*

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah suatu profesi yang penting dalam kehidupan bernegara. ASN mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan nasional dalam rangka terwujudnya tujuan nasional yang termaktub dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). ASN terbagi menjadi dua macam yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya PNS berkaitan dengan jabatan, Menurut Bagir Manan, jabatan adalah lingkungan pekerjaan tetap yang berisi fungsi-

fungsi tertentu yang secara keseluruhan mencerminkan tujuan dan tata kerja suatu organisasi. Negara berisi berbagai jabatan atau lingkungan kerja tetap dengan berbagai fungsi untuk mencapai tujuan negara. Dengan kata lain, jabatan adalah suatu lingkungan pekerjaan tetap (*kring van vaste werkezaamheden*) yang diadakan dan dilakukan guna kepentingan negara (**Manan, 2003**). Selanjutnya menurut Logemann menetapkan bahwa jabatan adalah lingkungan kerja awet dan digaris-batasi, dan yang disediakan untuk diwakili oleh mereka sebagai pribadi. Dalam sifat pembentukan hal ini harus dinyatakan dengan jelas (**Makkatutu, 1975**). Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah "Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi." PNS sendiri selaku sebagai ASN dalam hal jabatan, menduduki jabatan pemerintahan yang didalamnya terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional.

Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi adalah kebijakan prioritas Presiden Joko Widodo dalam periode kedua yang implementasinya diejawantahkan oleh Kementerian PAN-RB. Menteri PAN-RB mengatakan bahwa tata cara pengalihan jabatan struktural administrator (eselon III), pengawas (eselon IV) dan pelaksana (eselon V) menjadi jabatan fungsional akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional yang diundangkan pada tanggal 17 Desember 2019.

Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi ini menjadi penting untuk diteliti karena akan menimbulkan implikasi hukum terhadap penataan jabatan yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Perlu diperhatikan, pejabat yang terimbas dalam Penyederhanaan Birokrasi ini, berdasarkan Surat Edaran Menteri PAN-RB Nomor 382 sampai dengan 393 Tahun 2019 jabatan mereka akan dialihkan menjadi jabatan fungsional. Status, hak dan kewajibannya pun pasti akan berubah, hal ini bisa berdampak pada aspek pengembangan karier dan kesejahteraan para PNS itu sendiri. Selain itu, selama ini Jabatan Eselon III dan IV adalah jabatan yang sering bersinggungan langsung dalam hal pelayanan masyarakat, khususnya di tingkat daerah. Ketika jabatan eselon III, IV, dan V ini disederhanakan namun keadaan dilapangan belum siap dengan konsekuensinya, hal ini akan menimbulkan masalah baru. Maka, perlu kiranya untuk meneliti apa implikasi yang akan ditimbulkan oleh kebijakan ini, untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan yang tidak diinginkan dalam proses penataan jabatan itu sendiri.

Berdasarkan hal di atas, Penulis tertarik untuk menelaah lebih lanjut dengan melakukan suatu penelitian dan akan dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: **KEBIJAKAN PENYEDERHANAAN BIROKRASI YANG**

## **BERIMPLIKASI PENATAAN JABATAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA.**

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kebijakan pemerintah terhadap penyederhanaan Birokrasi di instansi pemerintah?
2. Bagaimana implikasi hukum penyederhanaan birokrasi terhadap Penataan Jabatan Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?

### **Metode Penelitian**

1. Metode Pendekatan : Yuridis Normatif
2. Spesifikasi Penelitian : Deskriptif
3. Sumber Bahan Hukum : Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum Sekunder
4. Metode Pengumpulan Data : Metode Kepustakaan, Metode Dokumenter
5. Metode Penyajian Data : Teks Naratif
6. Metode Analisis Data : Normatif dan Kualitatif
7. Metode Penafsiran Hukum : Gramatikal dan Sistematis

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Kebijakan Pemerintah Terhadap Penyederhanaan Birokrasi di Instansi Pemerintah**

Reformasi Birokrasi merupakan perubahan signifikan elemen-elemen birokrasi, antara lain kelembagaan, aparatur sumber daya manusia, ketatalaksanaan, akuntabilitas aparatur, pengawasan, dan pelayanan publik (Ratna, 2012). Beberapa alasan utama lahirnya Reformasi Birokrasi di Indonesia adalah karena kinerja birokrasi yang kaku, tidak efisien, besar, lambat dan tidak profesional (Afala, 2017).

Salah satu langkah pemerintah dalam Reformasi Birokrasi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelenggarakan birokrasi adalah mengeluarkan Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi. Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional ruang lingkup penyetaraan jabatan dalam kebijakan ini meliputi Jabatan Administrator Jabatan Pengawas Jabatan Pelaksana (eselon V). Dengan adanya penyetaraan jabatan menjadi jabatan fungsional, tentu akan merubah fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak dari PNS yang bersangkutan, maka dari itu perlu adanya kriteria dalam melakukan penyetaraan jabatan, sebagaimana diatur dalam pasal 3 dan 4 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional, penyetaraan dilakukan dengan kriteria:

- a. tugas dan fungsi jabatan berkaitan dengan pelayanan teknis fungsional;

- b. tugas dan fungsi jabatan dapat dilaksanakan oleh pejabat fungsional; dan  
 c. jabatan yang berbasis keahlian/keterampilan tertentu.

Kriteria sebagaimana dimaksud diatas, diusulkan oleh Instansi Pemerintah kepada Menteri sebagai bahan pertimbangan penetapan jabatan yang diperlukan kedudukannya sebagai Administrator, Pengawas, dan Pelaksana (eselon V). Adapun persyaratan penyetaraan jabatan berdasarkan Pasal 4 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional syarat penyetaraan Jabatan dapat dilihat pada tabel berikut berikut:

**Tabel 1. Persyaratan Penyetaraan Jabatan Struktural ke dalam Jabatan Fungsional berdasarkan PermenPANRB Nomor 28 Tahun 2019**

Syarat	Keterangan
Jabatan	a. Jabatan Administrator b. Jabatan Pengawas c. Jabatan Pelaksana
Pendidikan	Berijazah paling rendah S-1 (Strata-Satu)/D-4 (Diploma- Empat)/S-2 (Strata-Dua) atau yang sederajat;
Pengalaman	Jabatan Administrasi memiliki kesesuaian dengan jabatan fungsional yang akan diduduki dan memiliki pengalaman atau pernah melaksanakan tugas yang berkaitan dengan tugas jabatan fungsional
Masa Jabatan	Menduduki jabatan paling kurang 1 (satu) tahun sebelum Batas Usia Pensiun (BUP) jabatan Administrasi sejak Peraturan Menteri ini diundangkan.
Kompetensi	Lulus uji kompetensi yang didalamnya terbagi menjadi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural oleh Instansi Pemerintah yang bersangkutan sebelum diangkat dalam jabatan fungsional.

Kebijakan penyederhanaan birokrasi menekankan tentang proses transformasi jabatan eselon III, IV dan V, namun tidak seluruhnya akan dialihkan ke jabatan fungsional. Kebijakan penyederhanaan birokrasi bagi jabatan struktural dikecualikan bagi yang memenuhi tiga kriteria. Ketiga kriteria itu adalah; memiliki tugas dan fungsi sebagai Kepala Satuan Kerja dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam penggunaan anggaran atau pengguna barang/jasa; memiliki tugas dan fungsi yang berkaitan dengan

kewenangan/otoritas, legalisasi, pengesahan, persetujuan dokumen, atau kewenangan kewilayahan; serta kriteria dan syarat lain yang bersifat khusus berdasarkan usulan masing-masing kementerian/lembaga kepada Menteri PAN & RB sebagai bahan pertimbangan penetapan jabatan yang diperlukan kedudukannya sebagai pejabat struktural eselon III, IV, dan V (Nurdin, 2019). Berdasarkan Pasal 5 sampai dengan Pasal 12 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional, mekanisme penyetaraan jabatan terbagi beberapa tahap, yaitu tahap Penyetaraan Jabatan dan pelaksanaan Penyetaraan Jabatan.

Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi berlaku bagi instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah, instansi pemerintah pusat didalamnya terdiri dari Kementrian, Lembaga Pemerintah Non Kementrian, Sekertariat Lembaga Non Struktural, Sekertariat Lembaga Negara dan Lembaga Penyiaran Publik. Instansi pemerintah daerah didalamnya terdiri dari Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Provinsi/Kota. Berdasarkan Pasal 13 Peraturan Menteri Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional Tata Cara pelaksanaan penyetaraan jabatan fungsional pada instansi pemerintah pusat dan daerah dilaksanakan sebagai berikut :

- a. Instansi Pemerintah menyampaikan hasil identifikasi dan pemetaan jabatan administrasi dalam jabatan fungsional yang akan disetarakan termasuk jabatan khusus yang harus diduduki oleh pejabat Administrator dengan deskripsinya kepada Menteri;
- b. Menteri menyampaikan persetujuan terhadap usulan Penyetaraan Jabatan;
- c. Pejabat Pembina Kepegawaian mengangkat dan melantik pejabat fungsional yang disetarakan; dan
- d. Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan laporan penyetaraan jabatan beserta nama pejabat yang disetarakan kepada Menteri dengan tembusan kepada Badan Kepegawaian Negara dan Instansi Pembina.

Berdasarkan Pasal 16 Peraturan Menteri Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional ini berlaku sampai tanggal 30 Juni 2020, namun bukan berarti bahwa penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional berhenti sampai pada tanggal tersebut, penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional masih tetap dilaksanakan dengan jalur inpassing atau perpindahan jabatan. Pengangkatan PNS melalui jalur inpassing ini dapat dilakukan oleh Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang memiliki kesesuaian atau keterkaitan antara bidang tugas jabatan dengan Jabatan Fungsional yang akan diduduki, adapun persyaratan penyetaraan jabatan melalui jalur inapssing atau perpindahan jabatan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2018 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil

Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Persyaratan Penyetaraan Jabatan Struktural ke dalam Jabatan Fungsional berdasarkan PermenPANRB nomor 42 Tahun 2018**

Syarat	Keterangan
Pendidikan	Berijazah paling rendah S1(Strata-Satu)/D4 (Diploma-Empat)/S2 (Strata-Dua) atau yang sederajat;
Pangkat	Pangkat paling rendah sesuai dengan persyaratan kepangkatan dari jabatan yang akan diduduki;
Pengalaman	Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling sedikit 2 (dua) tahun.
Kompetensi	Mengikuti dan lulus uji kompetensi di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki.
Nilai Prestasi Kerja	Nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
Usia	56 (lima puluh enam) tahun bagi yang akan diangkat dalam Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama dan Ahli Muda.
	58 (lima puluh delapan) tahun bagi yang akan diangkat dalam Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya.

Tata cara tahapan pelaksanaan pengangkatan PNS ke dalam jabatan Fungsional melalui penyesuaian/inpassing berdasarkan Pasal 4 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2018 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing meliputi:

- a. penyampaian daftar usulan PNS yang akan diangkat dalam Jabatan Fungsional dari Pimpinan Instansi Pemerintah kepada Pimpinan Instansi Pembina dengan tembusan disampaikan kepada Menteri;
- b. verifikasi dan validasi Usulan oleh Instansi Pembina;
- c. pelaksanaan uji kompetensi oleh Instansi Pembina;
- d. penetapan rekomendasi berdasarkan hasil uji kompetensi.

## **2. Implikasi Hukum Penyederhanaan Birokrasi Terhadap Penataan Jabatan Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara**

Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi adalah kebijakan yang mempunyai keterkaitan kuat dengan hukum kepegawaian karena pelaksanaannya akan berdampak kepada PNS yang dalam hal ini adalah objek hukum kepegawaian. Saat ini segala sesuatu tentang ASN yang termasuk didalamnya PNS diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dengan dilaksanakannya kebijakan penyederhanaan birokrasi tentu akan menyebabkan implikasi hukum terhadap peraturan perundang-undangan diatas yang sebelumnya mengatur tentang ASN khususnya tentang manajemen ASN yang didalamnya terdapat penataan jabatan pegawai ASN. Implikasi ini dapat dilihat dalam berubahnya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengalami perubahan berupa penambahan pasal menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Hukum Administrasi Negara mengenal Asas Legalitas yang berarti bahwa setiap keputusan atau kebijakan yang diambil oleh Pejabat Negara. Asas ini bisa ditarik dari Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyebutkan:

“Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara adalah badan atau pejabat yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Hal ini berlaku pada kebijakan penyederhanaan birokrasi, pada tataran pelaksanaan, Pejabat Pembina Kepegawaian yang melakukan penyetaraan pada jabatan PNS harus mendasarkan tindakannya pada peraturan perundang-undangan, maka dari itu dilakukan penambahan pasal pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Berkaitan dengan aspek keuangan, penyetaraan dari jabatan struktural menjadi jabatan fungsional menimbulkan implikasi pada pendapatan yang akan diterima oleh PNS yang jabatannya disetarakan menjadi jabatan fungsional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2007 Tentang Tunjangan Jabatan Struktural, PNS dengan jabatan struktural berhak mendapatkan gaji dan tunjangan seperti tunjangan kinerja dan kemahalan. Jika jabatannya disetarakan menjadi jabatan fungsional maka tunjangan kinerja yang akan diperoleh mengalami perubahan.

Selain perubahan pada tunjangan kinerja, PNS yang jabatannya akan disetarakan juga mengalami perubahan pada tunjangan jabatan, saat ini pengaturan tentang besaran tunjangan jabatan yang diterima oleh PNS yang menduduki jabatan struktural diatur dalam Peraturan Presiden Republik



Indonesia Nomor 26 Tahun 2007 Tentang Tunjangan Jabatan Struktural dan ketika jabatannya disetarakan menjadi jabatan fungsional maka besaran tunjangan jabatan pun berubah menjadi tunjangan jabatan fungsional yang diatur oleh Peraturan Presiden di masing-masing instansi pemerintahan terkait.

Pengembangan Karier PNS menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dilaksanakan dengan Sistem Merit yang dapat dilihat pada Pasal 69 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menentukan bahwa "Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah". Kualifikasi menurut KBBI adalah pendidikan khusus diperlukan untuk memperoleh suatu keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu. Adapun yang dimaksud dengan kompetensi meliputi:

- a. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
- b. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan structural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan
- c. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan (**Hartini, 2007**).

Selain kualifikasi dan kompetensi, pengembangan karir PNS didasarkan pada penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Mangkunegara, 2000**).

Penyetaraan jabatan dari jabatan administrator (eselon III) dan pengawas (eselon IV) terbagi menjadi dua mekanisme yang didalam kedua mekanisme tersebut terdapat persyaratan yang didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi PNS yang jabatannya akan disetarakan. Kualifikasi, uji kompetensi dan penilaian kinerja yang menjadi persyaratan dalam penyetaraan jabatan struktural menjadi fungsional adalah salah satu implementasi dari sistem merit yang mendasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan penilaian kinerja pada pengembangan karier PNS yang jabatannya akan disetarakan menjadi jabatan fungsional. Apabila PNS yang jabatannya telah disetarakan telah memenuhi persyaratan dan juga uji kompetensi untuk menjadi pejabat fungsional melalui mekanisme yang telah ditentukan berarti dapat dikatakan pengembangan karier dari PNS tersebut telah sesuai berdasarkan sistem merit dan telah pantas dan memiliki kredibilitas untuk melakukan kegiatan kerja sebagai pejabat fungsional.

## **C. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

A. Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi merupakan kebijakan yang menyetarakan Jabatan Administrator (eselon III) menjadi Jabatan Fungsional Ahli Madya, Jabatan Pengawas menjadi Jabatan Fungsional Ahli Muda dan Jabatan Pelaksana (eselon V) menjadi Jabatan Fungsional Jenjang. Kebijakan ini dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional yang didalamnya terdiri dari tahapan pelaksanaan dan juga tata cara pelaksanaan, berdasarkan Pasal 16 Peraturan Menteri Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional kebijakan ini berlaku sampai tanggal 30 Juni 2020 dan bagi instansi yang belum melaksanakan kebijakan sampai dengan tanggal tersebut melaksanakan penyetaraan melalui mekanisme yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2018 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing. Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi berlaku bagi instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah, instansi pemerintah pusat didalamnya terdiri dari Kementrian, Lembaga Pemerintah Non Kementrian, Sekertariat Lembaga Non Struktural, Sekertariat Lembaga Negara dan Lembaga Penyiaran Publik. Instansi pemerintah daerah didalamnya terdiri dari Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Provinsi/Kota.

- B. Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi menimbulkan implikasi pada beberapa aspek yang dapat dilihat pada poin berikut:
- a. Kebijakan penyederhanaan birokrasi menyebabkan implikasi hukum terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ASN dan manajemen ASN yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Implikasi ini dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 yang mengalami penambahan dan perubahan demi menyesuaikan dengan pelaksanaan kebijakan penyederhanaan birokrasi.
  - b. Kebijakan ini berimplikasi pada lingkungan instansi pemerintahan yang terdampak langsung oleh kebijakan ini, termasuk didalamnya struktur organisasi dan juga individu-individu PNS yang bekerja di instansi tersebut.
  - c. Penyetaraan dari jabatan struktural menjadi jabatan fungsional menimbulkan implikasi pada berubahnya tunjangan kinerja dan tunjangan jabatan yang diterima oleh PNS yang jabatannya disetarakan menjadi jabatan fungsional.
  - d. Kebijakan ini berimplikasi pada pengembangan karier PNS berdasarkan sistem merit yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja. PNS pejabat struktural administrator, pengawas dan pelaksana yang jabatannya disetarakan menjadi jabatan fungsional harus memenuhi persyaratan yang didalamnya terdiri dari kualifikasi pendidikan, jabatan, pangkat dan uji kompetensi supaya jabatannya dapat disetarakan menjadi jabatan fungsional..

## **2. Saran**

- a. Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebaiknya lebih memperhatikan implikasi hukum yang timbul dari

dilaksanakannya kebijakan ini pada aspek keuangan dan kesejahteraan PNS yang jabatannya disetarakan dengan cara menjamin tidak adanya perubahan pendapatan yang diterima oleh PNS dari gaji dan tunjangan.

- b. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebaiknya memberikan ketentuan yang jelas bagi para PNS yang tidak memenuhi persyaratan dan tidak lulus uji kompetensi penyetaraan jabatan, mengingat kebijakan ini mempunyai batas waktu dan wajib dilaksanakan.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih penulis ucapkan untuk para pihak yang telah membantu dan mendukung penulis untuk dapat menyusun artikel ini. Terlebih lagi, penulis ucapkan terima kasih untuk Dekan Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman dan Rektor Universitas Jenderal Soedirman yang senantiasa mendukung nuansa akademik yang baik sehingga penulis dapat menyusun artikel ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Literatur**

Hartini, Sri dan Tedi Sudrajat. (2007). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

Makkatutu. (1975). *Tentang Teori Suatu Hukum Tata Negara Positif*. Jakarta: Ikhtiar Baru-Van Hoeve.

Manan, Bagir. (2003). *Teori dan Politik Konstitusi*. Jakarta: FH UII Press.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

#### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2007 Tentang Tunjangan Jabatan Struktural.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 Tahun 2018 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing.

**Jurnal dan Internet**

Afala, Laode Machdani. (2017). *Pasang Surut Reformasi Birokrasi dalam Transisi Demokrasi Indonesia*. Jurnal Transformative. Vol. 3, No. 1.

Nurdin, Edwardsyah. (2019). *Mengurai Dilema Perampingan Birokrasi, Solusi (Majalah Pengawasan Kementerian Perindustrian)*. Vol. 9. No. 4. Jakarta: Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.

Ratna, Ikhwani. (2012). *Reformasi Birokrasi Terhadap Penataan Pola Hubungan Jabatan Politik Dan Karir Dalam Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau*. Jurnal Sosial Budaya. Vol. 9. No. 1.

Pemerintah Kabupaten Buleleng. *"Tindak Lanjut Arahkan Presiden PENYEDERHANAAN BIROKRASI"*, diakses dari <https://www.bulelengkab.go.id/assets/instansikab/80/bankdata/tindak-lanjut-arahan-presiden-penyederhanaan-birokrasi-34.pdf>, pada tanggal 18 Agustus 2020 pukul 14.46.

Arti Kata kualifikasi, Makna, Pengertian dan Definisi - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online diakses di <https://artikbbi.com/kualifikasi/> pada tanggal 9 Oktober 2020 pukul 02.39.