



Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di Kabupaten Trenggalek

Implementing the Regulation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number 17 of 2021 concerning the Equalization of Administrative Positions into Functional Positions in Trenggalek Regency.

Krisna Martha Ramadhan¹ * Imam Fachruddin², Teguh Pramono³, Daimul Abror⁴, & Muhamad Chairul Basrun Umanailo⁵

^{1,2,3,4} Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kadiri, Indonesia

⁵Fakultas Pertanian dan Kehutanan, Universitas Iqra Buru, Namlea, Indonesia

Abstrak

Penyederhanaan Birokrasi menjadi 2 (dua) level eselon, serta mengganti jabatan Administrator (eselon III) dan pengawas (eselon IV) dengan jabatan fungsional (JF) yang menghargai keahlian dan kompetensi agar birokrasi semakin efektif dan efisien guna mengatasi isu ASN yang sering mendapat sorotan terhadap kinerjanya yang terlihat buruk atau masih kurang dengan apa yang diharapkan masyarakat. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa serta untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat 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 Kabupaten Trenggalek. Metode kualitatif dan implementasi kebijakan model George C Edward III. Berdasarkan 4 variabel yang menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi masih belum berjalan dengan baik. Agar dapat melakukan Sosialisasi, pelatihan, dan Bimtek kemudian penambahan jumlah pelaksana kebijakan yang berkompeten sesuai dengan pendidikan jabatan fungsional.

Kata Kunci: Penyetaraan; Jabatan; Birokrasi; fungsional

Abstract

Simplification of the Bureaucracy into 2 (two) echelon levels, and replacing the positions of Administrator (echelon III) and supervisor (echelon IV) with functional positions (JF) that respect expertise and competence so that the bureaucracy is more effective and efficient in overcoming ASN issues that often get the spotlight on performance that looks bad or is still less than what the community expects. To describe and analyze as well as to find out what are the supporting and inhibiting factors How to implement the Regulation of the Minister of Empowerment of State Apparatus and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number 17 of 2021 concerning Equalization of Administrative Positions into Functional Positions in Trenggalek Regency. Qualitative methods and policy implementation of George C Edward III's model. Based on 4 variables that determine the success of implementing a policy, namely Communication, Resources, Disposition, and Bureaucratic Structure, it is still not going well. In order to be able to carry out socialization, training, and technical guidance, then increase the number of competent policy implementers in accordance with functional position education.

Keywords: Equalization of Position, Bureaucracy and Functional

How to Cite: Ramadhan, K.M. Fachruddin, I. Pramono, T. Abror, D & Umanailo, M. C. B. (2023). Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 5(1) 2023: 50-57,

PENDAHULUAN

Penyederhanaan dalam tubuh birokrasi menjadi salah satu fokus dari 5 (lima) program prioritas Kabinet Indonesia Maju di bawah kepemimpinan Presiden Joko Widodo dan Ma'ruf Amin dan sebagai mandat presiden yang merupakan eksekutif order yang harus dilaksanakan. "Penyederhanaan birokrasi harus terus kita lakukan besar-besaran, Investasi untuk penciptaan lapangan kerja harus diprioritaskan. Prosedur yang Panjang harus dipotong", hal itu disampaikan Presiden Joko Widodo dalam pidato pertamanya sebagai Presiden RI 2019-2024 saat sidang paripurna MPR di kompleks parlemen, Senayan, Jakarta, pada hari Minggu tanggal 20 Oktober 2019. Presiden mengarahkan penyederhanaan birokrasi menjadi 2 (dua) level eselon, serta mengganti Jabatan Administrator (eselon III) dan Pengawas (Eselon IV) dengan Jabatan Fungsional (JF) yang menghargai keahlian dan kompetensi.

Kinerja birokrasi saat ini menjadi isu yang sangat strategis karena memiliki dampak yang luas dalam hal ekonomi maupun politik. Dalam hal ekonomi, perbaikan kinerja birokrasi akan dapat memperbaiki kondisi keuangan yang sangat dibutuhkan oleh Bangsa Indonesia agar bisa keluar dari krisis ekonomi yang berkepanjangan, sedangkan dalam hal politik perbaikan kinerja birokrasi pelayanan akan memiliki dampak luas terutama dalam tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (Ayu Okta Rezariski, 2020; HENRIYANI, 2007).

Penyetaraan Jabatan sebagaimana dimaksud, pada Sekretariat Daerah Kabupaten Trenggalek yaitu dilaksanakan dengan persyaratan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan yaitu ASN yang masih menjalankan tugas dalam Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana (Eselon V) berdasarkan keputusan Pejabat yang Berwenang; berijazah paling rendah S-1 (Strata-Satu)/D-4 (Diploma-Empat)/S-2 (Strata-Dua) atau yang sederajat; Jabatan Administrasi memiliki kesesuaian dengan jabatan fungsional yang akan diduduki; memiliki pengalaman atau pernah melaksanakan tugas yang berkaitan dengan tugas jabatan fungsional; dan masa menduduki jabatan paling kurang 1 (satu) tahun sebelum Batas Usia Pensiun (BUP) jabatan Administrasi sejak Peraturan Menteri ini diundangkan (Prasetia, 2019).

Pada beberapa waktu sebelumnya telah dilakukan penelitian tentang strategi komunikasi kementerian energi dan sumber daya mineral dalam penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional yang memberikan kesimpulan perlunya panduan (guidance) tentang penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional yang dapat berupa buku saku kepada pejabat administrasi, sehingga meminimalisir adanya potensi resistensi, begitu pula dengan riset yang dilakukan Mellowin dan Dicky Hariya Pratama tentang Implementasi Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional pada pemerintah daerah dan gambaran implementasi penilaian kinerja pegawai kementerian kesehatan pasca penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional yang menyimpulkan implementasi regulasi penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional tidak efektif, hal ini dikarenakan oleh faktor komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi yang masih dalam proses adaptif dan tidak optimal dalam mendukung kebijakan penyetaraan organisasi (Mellowin et al., 2021; Ramadani & Sofyaningrum, 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut (Djamba & Neuman, 2002; Januraga et al., 2020), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang di alami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. Secara histolik dan dengan cara deskripsi



dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dan dalam konteks khusus yang di alami dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Maxwell & Reybold, 2015; Romlah et al., 2020).

Kemudian untuk mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan Teori George Edward III dengan 4 faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan antara lain yaitu faktor (1) komunikasi (Communication), (2) sumberdaya (resources), (3) disposisi (dispositions or attitudes) dan (4) struktur birokrasi (HUDA, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bahwa penelitian yang dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan diskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang di alami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. Secara historik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dan dalam konteks khusus yang di alami dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Kemudian dengan fokus penelitian menggunakan Implementasi kebijakan model George Edward III yaitu 4 faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan antara lain yaitu: 1) Komunikasi; 2) Sumberdaya; 3) Disposisi; dan 4)

Struktur Birokrasi. Dari hasil penelitian dan hasil wawancara yang diperoleh, ada beberapa data permasalahan yang muncul dalam kebijakan penerapan implementasi peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 tentang penyetaraan jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional di Kabupaten Trenggalek (Lionardo et al., 2021). Kemudian peneliti mengamati berdasarkan hasil wawancara yang merupakan data dengan kebijakan model George Edward III 4 faktor sebagaimana berikut:

Komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari pelaksanaan. Pelaksanaan yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan dikerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan dikerjakan dapat berjalan apabila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan dan peraturan pelaksanaan harus dikomunikasikan kepada bagian personalia yang tepat. Dengan kata lain, tujuan, sasaran, dan berbagai informasi yang berkaitan dengan kebijakan harus ditransmisikan dengan baik dan benar untuk menjamin keberhasilan suatu kebijakan. Terdapat tiga indikator yang dapat dipakai atau digunakan dalam mengukur keberhasilan variable komunikasi dengan hasil wawancara atau data yang di dapat, yaitu:

Transmisi; Yaitu penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali yang terjadi dalam penyaluran komunikasi adalah salah komunikasi (miskomunikasi), hal tersebut terjadi karena komunikasi telah melalui bebrapa tingkatan birokrasi, dan hal tersebut benar terjadi adanya miskomunikasi pada kabupaten Trenggalek khususnya di Sekretariat Daerah, dimana pegawai A ketika diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu tidak dapat menyelesaikan dengan baik. Hal itu disebabkan pegawai A merasa pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan B. sehingga ada miskomunikasi atau transmisi yang kurang baik dalam pekerjaan (Buluamang, 2017).

Kejelasan; Komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan (street-level-bureuacrats) haruslah jelas dan tidak membingungkan (tidak ambigu). Para pelaksana membutuhkan kejelasan informasi dalam melaksanakan kebijakan agar tujuan yang hendak dicapai dapat diraih sesuai kebijakan yang diinginkan. Akan tetapi yang terjadi di Sekretariat Daerah setelah adanya penerapan implementasi peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 tentang penyetaraan jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, terjadi kebingungan antara Pegawai A dengan Pegawai B atau lainnya (Nawawi et al., 2019; Yusuf et al., 2020). Mereka bingung kebijakan atau pekerjaan mana yang harus diselesaikan lebih dahulu atau kebijakan tersebut di tangani oleh pegawai yang mana. Hal tersebut dikarenakan juga kurangnya sosialisasi secara mendetail dan

perlahan terkait penerapan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 (Rohayatin et al., 2018).

Konsistensi; Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi haruslah konsisten (untuk diterapkan dan dijalankan). Ini karena jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana dilapangan. Kemudian setelah melihat apa yang terjadi di Sekretariat Daerah dengan adanya kebingungan antara Pegawai A dan B atau lainnya, muncul adanya miskomunikasi atau salah persepsi dalam melaksanakan kebijakan dari level pimpinan. Sehingga dalam penyelesaian pekerjaan membuat hal tersebut kurang maksimal (Nurdin, 2019).

Setelah melihat tiga indikator faktor yang digunakan dalam mengukur keberhasilan variable komunikasi dengan hasil wawancara atau data peneliti, dapat dilihat variabel komunikasi dalam penerapan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 di Sekretariat Daerah kabupaten Trenggalek masih kurang maksimal atau perlu di tingkatkan.

Sumber Daya Variabel kedua yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan adalah sumber daya. Sumber daya merupakan hal penting dalam mengimplementasikan kebijakan. Terdapat 4 indikator dalam keberhasilan variabel Sumber daya dengan melihat data atau wawancara yang dilakukan peneliti, yaitu:

Staf; Sumber daya utama dalam mengimplementasikan kebijakan adalah staf atau sumber daya manusia (SDM). Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai, ataupun tidak kompeten dibidangnya. Penambahan jumlah staf atau implementor saja tidak mencukupi, tetapi diperlukan pula kecukupan staf dengan keahlian serta kemampuan yang memadai (Kompeten dan kapabilitas). kemudian yang terjadi setelah penerapan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 di Sekretariat Daerah kabupaten Trenggalek dengan melihat jumlah staf yang ada serta tingkat Pendidikan yang ada masih kurang proporsional dan perlu penambahan agar dalam pelaksanaan kebijakan dapat berjalan dengan baik.

Informasi; Dalam implementasi kebijakan, informasi merupakan hal yang penting. Karena pemberi informasi dan yang menerima informasi harus sama-sama paham dan mengerti kebijakan atau pekerjaan apa yang sedang ditangani (patuh regulasi atau patuh hukum) dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, yang terjadi pada penerapan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 di Sekretariat Daerah kabupaten Trenggalek , yaitu level staf masih bingung dengan tupoksinya sehingga mengurangi tingkat kepahaman regulasi yang ada. Hal itu dapat mengurangi produktivitas pekerjaan

Wewenang; Pada umumnya wewenang harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan, ketika wewenang itu nihil, maka kekuatan para implementor di mata publik tidak terlegitimasi, sehingga dapat menggagalkan proses implementasi kebijakan.

Tetapi dalam konteks lain ketika wewenang formal tersebut ada, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kwewenangan atau terjadi wewenang yang diselewengkan. Kaitannya dengan SDM dengan wewenang pada penerapan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 di Sekretariat Daerah kabupaten Trenggalek yaitu kurangnya tingkat Pendidikan SDM yang kompeten dalam menangani kebijakan yang semestisnya. Sehingga wewenang kebijakan dengan Pendidikan A harus di ampu oleh pegawai A, bukan pegawai B. hal tersebut salah satu hambatan dalam SDM.

Fasilitas; Fasilitas fisik juga merupakan factor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukannya, dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya. Tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil. Dengan melihat penerapan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 di Sekretariat Daerah kabupaten Trenggalek. Sarana dan prasarana tidak ada dalam data sebagai penghambat keberhasilan kebijakan. Dalam kata lain pada factor fasilitas di Sekretariat Daerah Kabupaten Trenggalek sudah baik.

Keberadaan pegawai merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu institusi. Sumber daya manusia juga menjadi kunci penentu perkembangan instansi. Sumber daya manusia pada hakikatnya berupa orang-orang yang dipekerjakan dalam organisasi sebagai promotor, pemikir, dan perencana dan pelaksana kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan melihat data yang di peroleh oleh peneliti dan kenyataan pada penerapan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 di Sekretariat Daerah kabupaten Trenggalek serta dengan 4 faktor pada SDM, pada Sekretariat Daerah masih kekurangan atau ada kelemahan pada jumlah SDM serta proporsional pada tingkat Pendidikan, akan tetapi pada factor fasilitas sudah cukup memadai. Sehingga untuk mencapai keberhasilan kebijakan tersebut perlu peningkatan jumlah dan proporsional pada tingkat Pendidikan.

Disposisi; Variabel ketiga yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah disposisi. Disposisi atau “sikap dari pelaksana kebijakan” adalah factor penting ketiga dalam pendekatan mengenai pelaksanaan suatu kebijakan public. Jika pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang akan dilakukan, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya.

Terdapat 3 faktor yang perlu dicermati pada variabel disposisi dengan melihat data yang dimiliki oleh peneliti, yaitu: Efek disposisi; Disposisi atau sikap para pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat tinggi. Oleh karena itu, pemilihan dan pengangkatan personil pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus pada kepentingan warga.

Dengan melihat data yang di peroleh oleh peneliti dan kenyataan pada penerapan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 di Sekretariat Daerah kabupaten Trenggalek, terdapat efek disposisi yang kurang baik yaitu seperti adanya lempar tanggung jawab. Hal tersebut disebabkan kurang pemahannya tupoksi pelaksana kebijakan atau pegawai yang terdampak penyetaraan jabatan. Sehingga hal tersebut membuat kebijakan serta pekerjaan yang ada menjadi kurang efektif.

Melakukan Pengaturan Birokrasi; Dalam konteks ini, implementasi kebijakan harus dilihat juga dalam hal pengaturan birokrasi. Ini merujuk pada penunjukan dan pengangkatan staf dalam birokrasi yang sesuai dengan kemampuan, kapabilitas, dan kompetensinya (Djunaidi et al., 2020; Habibie, 2019). Kemudian setelah peneliti mendapatkan data dengan hasil wawancara dengan pernyataan salah satu pegawai atau pelaksana kebijakan tersebut juga berkata, bahwa pengaturan birokrasi ulang atau penataan ulang pada level staf setelah terjadinya penerapan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 di Sekretariat Daerah kabupaten Trenggalek, sangat perlu dilakukan. Sebab kemampuan dan kapabilitas serta kompetensi pegawai atau pelaksana kebijakan masih kurang. Dimana terdapat strata Pendidikan dengan pegawai yang kurang tepat, sehingga perlu adanya pengaturan birokrasi.

Insentif; Salah satu Teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah kecenderungan yang tidak baik bagi para pelaksana atau pegawai adalah dengan cara menambah keuntungan atau

biaya tertentu. Mungkin akan menjadi factor pendorong yang membuat para pelaksana kebijakan melaksanakan perintah dengan baik.

Setelah peneliti melihat data dan mengetahui dari hasil wawancara, salah satu factor yaitu insentif atau menambah biaya tertentu merupakan hal yang baik dan positif di kalangan pelaksana kebijakan. Sebab setelah adanya penerapan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 di Sekretariat Daerah kabupaten Trenggalek, tugas dan tanggung jawab semakin berat tetapi tidak diringi dengan insentif yang baik pula. Sehingga penambahan biaya tertentu dapat membuat pelaksana kebijakan melaksanakan perintah dengan baik.

Terkait disposisi, apabila aparat pelaksana memiliki efek disposisi yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Sebaliknya jika sikap dan perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga akan menjadi tidak efektif.

Dengan melihat variabel Disposisi dengan melihat data dari peneliti dari hasil penerapan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 di Sekretariat Daerah kabupaten Trenggalek, hal disposisi ini salah satu yang perlu ditingkatkan dan perlu pengaturan birokrasi yang lebih baik lagi, sehingga kebijakan public atau pekerjaan dapat terlaksana dengan baik (KEMENPANRB, 2021).

Struktur Birokrasi; Variabel keempat yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan publik yaitu Struktur Birokrasi. Walaupun sumber-sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang harus dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana atau terealisasi karena terdapat kelemahan struktur birokrasi.

Terdapat 2 faktor yang mendongkrak kinerja struktur birokrasi atau organisasi ke arah yang lebih baik, yaitu: Membuat Standar Operating Prosedurs (SOPs); SOPs adalah suatu prosedur atau aktivitas terencana rutin yang memungkinkan para pegawai (atau pelaksana kebijakan seperti aparat, administrator, atau birokrat) untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya pada setiap harinya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dengan melihat data dan hasil wawancara kemudian melihat regulasi yang ada, penerapan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 di Sekretariat Daerah kabupaten Trenggalek terkait SOPs sudah berjalan dengan semestinya. Seperti pada SOTK yang telah diperbarui sesuai dengan peraturan atau regulasi dari tingkat kementerian serta telah mendapat persetujuan. Sehingga dari factor SOPs tidak ada hambatan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik.

Melaksanakan Fragmentasi; Arti kata dari fragmentasi yaitu pencuplikan atau dimunculkan lagi dengan yang lebih baik. tujuannya untuk menyebar tanggung jawab pelbagai aktivitas, kegiatan, atau program pada beberapa unit kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dengan terfragmentasinya struktur birokrasi, maka implementasi akan lebih efektif.

Dengan melihat data dan hasil wawancara yang ada, penerapan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 di Sekretariat Daerah kabupaten Trenggalek dalam hal terfragmentasinya struktur birokrasi sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang ada yaitu Struktur Birokrasi yang ada saat ini merupakan fregmentasi dari Nawa Cita Presiden Republik Indonesia tentang penyederhanan birokrasi kemudian melantik pejabat structural ke dalam jabatan fungsional. Hal tersebut diharapkan membuat implementasi kebijakan berjalan lebih baik.

Variabel struktur birokrasi ini melingkupi dua faktor yaitu yang pertama adalah standart operation procedur (SOPs). SOPs menjadi pedoman bagi setiap implementator dalam bertindak

agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan. yang kedua adalah melaksanakan fragmentasi yaitu pencuplikan atau dimunculkan lagi struktur birokrasi dengan yang lebih baik. Dengan melihat penerapan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 di Sekretariat Daerah kabupaten Trenggalek. Dalam hal variabel Struktur Birokrasi sudah sesuai dengan semestinya. Hal ini diharapkan membuat implementasi kebijakan menjadi lebih baik lagi.

SIMPULAN

Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di Kabupaten Trenggalek telah dilaksanakan dan ditetapkan dalam Perbup Nomor 123 Tahun 2021 tentang pengangkatan dalam jabatan fungsional melalui penyetaraan jabatan di Lingkungan Pemkab Trenggalek, namun pada kenyataannya masih belum berjalan dengan baik, hal tersebut berdasarkan: Komunikasi; Dalam hal komunikasi pada implementasinya masih belum berjalan dengan baik dikarenakan adanya kurang pemahaman antara pelaksana kebijakan yang satu dengan lainnya seperti mis komunikasi. Sumber Daya; Di Kabupaten Trenggalek jumlah ASN nya masih terbatas atau bisa dikatakan kurang, di tambah dengan adanya kebijakan terbaru yaitu Penyetaraan jabatan yang menuntut kompetensinya sesuai dengan jabatan membuat implementasi kebijakan penyetaraan jabatan kurang berjalan dengan baik. Disposisi; Dalam hal disposisi atau sikap pelaksana kebijakan di implementasi kebijakan penyetaraan jabatan di Kabupaten Trenggalek masih belum berjalan dengan baik, hal itu disebabkan kurangnya pemahaman ASN yang terdampak penyetaraan jabatan membuat komitmen dalam bekerja menjadi berkurang dan selain itu membuat insentif ASN yang terdampak juga berkurang; Struktur Birokrasi; Dalam hal Struktur Birokrasi dengan adanya penyetaraan jabatan ini, implementasinya sudah berjalan dengan baik, hal tersebut sejalan dengan adanya SOPs atau Struktur Organisasi yang baru sesuai dengan regulasi yang baru juga. Dan juga SOPs atau Struktur Organisasi yang baru sudah di fragmentasi secara baik dengan menampilkan SOPs atau Struktur Organisasi di setiap ruangan para ASN. Faktor pendukung implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di Kabupaten Trenggalek adalah dari Struktur Birokrasi, dimana struktur birokrasi yang ada di pemerintah kabupaten Trenggalek sudah disesuaikan dengan peraturan yang baru yaitu berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah sehingga dapat di fragmentasi dengan baik. Sedangkan faktor penghambat implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di Kabupaten Trenggalek adalah: Komunikasi, dimana terjadi miskomunikasi atau miskordinasi antara pegawai A dengan pegawai B dalam melaksanakan pekerjaan; Sumber daya, dimana terdapat kekurangan SDM yang memadai serta berkompeten dalam menangani kebijakan publik; dan Disposisi, dimana sikap para pelaksana kebijakan (efek disposisi) yang kurang baik serta di perlukan pengaturan birokrasi sesuai dengan kompetensi

DAFTAR PUSTAKA

- ayu Okta Rezariski. (2020). Penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja Dan Reformasi Birokrasi Di Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(4). <https://doi.org/10.36418/jiss.V1i4.43>
- Buluamang, Y. M. O. (2017). Transparansi Komunikasi Dalam Birokrasi Pemerintahan. *Jurnal Penelitian Pers Dan Komunikasi Pembangunan*, 21(1). <https://doi.org/10.46426/jp2kp.V21i1.63>
- Djamba, Y. K., & Neuman, W. L. (2002). Social Research Methods: Qualitative And Quantitative Approaches. *Teaching Sociology*, 30(3), 380. <https://doi.org/10.2307/3211488>
- Djunaidi, F. G., Tenriawali, A. Y., Chairul, M., & Umanailo, B. (2020). *Effect Of Service Quality At Bank Customer Loyalty In Namlea City. December.*

- Habibie, D. K. (2019). Citizen-Centric E-Governmentpelayanan Publik. *Jurnal Kebijakan Publik*, 10(1). <https://doi.org/10.31258/jkp.10.1.p.1-8>
- Henriyani, E. (2007). Pengawasan Masyarakat Dan Kinerja Birokrasi Pemerintah. *Jurnal Fisip-Universitas Galuh Ciamis*, 67(6).
- Huda, M. F. (2021). Implementasi Penanganan Perkara Perdata Secara E-Litigasi Pada Pengadilan Negeri Bangil Tinjauan Teori Implementasi Kebijakan George C Edward Iii. *Jurnal Aplikasi Teknologi Pangan*, 4(1).
- Januraga, P. P., Izwardi, D., Crosita, Y., Indrayathi, P. A., Kurniasari, E., Sutrisna, A., & Tumilowicz, A. (2020). Qualitative Evaluation Of A Social Media Campaign To Improve Healthy Food Habits Among Urban Adolescent Females In Indonesia. *Public Health Nutrition*. <https://doi.org/10.1017/S1368980020002992>
- Kemenpanrb. (2021). Latar Belakang Kebijakan Sosial Di Indonesia. In *Kedeputian Pelayanan Publik* (Pp. 1–6). [Sipp.Menpan.Go.Id/Sektor/Sosial/Latar-Belakang-Kebijakan-Sosial-Di-Indonesia](http://sipp.menpan.go.id/ Sektor/Sosial/Latar-Belakang-Kebijakan-Sosial-Di-Indonesia)
- Lionardo, A., Kurniawan, R., Setiawan, K. C., Nasirin, C., & Basrun Umanailo, M. C. (2021). Public Service Motivation On The State Civil Apparatus: Local Government Policies Strategy In Administration Reform. *Proceedings Of The International Conference On Industrial Engineering And Operations Management*.
- Maxwell, J. A., & Rebold, L. E. (2015). Qualitative Research. In *International Encyclopedia Of The Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.10558-6>
- Mellowin, T., Safaria, T., & Mujaki, M. A. (2021). Implementasi Penilaian Kinerja Pegawai Kementerian Kesehatan Pasca Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional. *Jurnal Ilmu Kesehatan Iqra*, 9(2).
- Nawawi, M., Kurniawan, R., Umanailo, M. C. B., Hamiru, H., & Yusuf, S. (2019). Program Kalesang Desa Sebagai Upaya Pengentasan Kemiskinan Pada Masyarakat Desa. *Jispo*, 9(2), 91–99.
- Nurdin, I. (2019). Kualitas Pelayanan Publik (Perilaku Aparatur Dan Komunikasi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik). *Journal Artikel*.
- Praselia, E. H. (2019). Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik. *Jurist-Diction*, 2(6). <https://doi.org/10.20473/jd.v2i6.15944>
- Ramadani, T., & Sofyaningrum, E. D. (2020). Strategi Komunikasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 23(2). <https://doi.org/10.31845/jwk.v23i2.677>
- Rohayatin, T., Warsito, T., Pribadi, U., Nurmandi, A., Kumorotmo, W., & -, S. (2018). Faktor Penyebab Belum Optimalnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Dalam Birokrasi Pemerintahan. *Jurnal Caraka Prabu*, 1(01). <https://doi.org/10.36859/jcp.v1i01.50>
- Romlah, S. N., Pratiwi, R. D., Indah, F. P. S., & Umanailo, M. C. B. (2020). Qualitative study factors triggering gay characteristics in gay groups in Palmerah District West Jakarta. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 0(March).
- Yusuf, S., Umanailo, M. C. B., & AR, N. (2020). Relasi Kepala Desa Dan Badan Perwakilan Desa Dalam Pemanfaatan Dana Desa Di Kecamatan Namlea. *Sosioglobal : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Sosiologi*, 4(2).