



Implementasi Permenpan RB Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja Dan Angka Kreditnya Pada Satpol PP Dan Kebakaran Kabupaten Trenggalek

Implementation Of Permenpan Rb Number 4 Of 2014 Regarding The Functional Position Of The Pamong Praja Police And Its Credit Figure In Satpol Pp And Fire In The Trenggalek District

**Bambang Wiyono¹⁾ * Imam Fachruddin²⁾, Daimul Abror³⁾, Teguh Pramono⁴⁾
&Muhamad Chairul Basrun Umanailo⁵⁾**

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

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

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh data hasil observasi yang menunjukkan kenaikan pangkat dan jenjang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja (JF Pol PP) di Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Trenggalek yang kurang sesuai dengan Permenpan RB nomor 4 tahun 2014. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi dan factor yang menghambat proses kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja tersebut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah diskriptif pendekatan kualitatif dengan menggunakan pendekatan teori dari George Edward III yang didasarkan pada 4 (empat) aspek yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Sumber data penelitian ini adalah Pejabat Fungsional Polisi Pamong Praja di Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Trenggalek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang masih belum sesuai dengan periodisasi dikarenakan faktor masih kurangnya pemahaman terhadap profil jabatan yang bersangkutan. Diantaranya sebagian besar pejabat fungsional polisi pamong praja masih belum melakukan inventarisasi terhadap kegiatan yang dilakukan sehingga berakibat kesulitan dalam proses perolehan Penetapan Angka Kredit (PAK) yang merupakan syarat utama dalam proses kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan. Dari data maka direkomendasikan kepada pejabat fungsional polisi pamong praja untuk lebih memahami profil jabatan sehingga akan mendukung jenjang karier ke depan.

Kata Kunci: Pangkat; Jenjang; Jabatan; Fungsional

Abstract

This research was motivated by observational data that showed the promotion and level of the Functional Position of the Pamong Praja Police (JF Pol PP) in the Pamong Praja and Fire Police Unit of Trenggalek Regency was not following the RB Regulation number 4 of 2014. The purpose of this study was to determine the inhibiting factors that resulted in the process of promotion and promotion to the rank of the Pamong Praja Police Functional Position. The type of research used in this study is a descriptive qualitative approach using the theoretical method of George Edward III, which is based on 4 (four) aspects, namely communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The source of this research data is the Functional Officer of the Civil Service Police in the Civil Service and Fire Police Unit of Trenggalek Regency. The results showed that the process of promotion and promotion was still not following the periodization due to the lack of understanding of the profile of the position concerned. Among them, most of the functional officers of the civil service police still have not conducted an inventory of the activities carried out, resulting in difficulties in obtaining a Credit Number Determination (PAK) which is the main requirement in the promotion process and promotion. From the data, it is recommended that functional officials of the civil service police understand the profile of the position better to support the future career path.

Keywords: Rank;Level; Job Title; Functional

How to Cite: Wiyono, B., Fachruddin, I., Abror, D., Pramono, T., & Umanailo, M.C.B. (2023). Implementasi Permenpan RB Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja Dan Angka Kreditnya Pada Satpol PP Dan Kebakaran Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 5(1) 2023: 69-76.

*E-mail: ravassya@gmail.com

ISSN 2722-1148 (Online)



PENDAHULUAN

Jabatan fungsional adalah adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Sesuai dengan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Indonesia) bahwa "Jabatan ASN terdiri atas (Wiranata et al., 2020): (a) Jabatan Administrasi, (b) Jabatan Fungsional, dan (c) Jabatan Pimpinan Tinggi". Salah satu jenis jabatan fungsional di Pemerintah Kabupaten Trenggalek adalah Polisi Pamong Praja (Pol PP). Jabatan tersebut dibentuk untuk pemenuhan kebutuhan formasi fungsi penegakan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Ketentuan yang mengatur tentang jabatan fungsional Pol PP tersebut adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya. Salah satunya adalah terkait jenjang karier (Afriani, 2017). Kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP dapat diusulkan setiap minimal 2 (dua) tahun sekali setelah terpenuhi persyaratan, salah satunya adalah Penetapan Angka Kredit (PAK). Tetapi di jabatan fungsional Pol PP belum bisa sesuai dengan ketentuan tersebut, sehingga hal ini yang menjadi tujuan peneliti untuk mengetahui faktor apa yang menjadi penghambat dalam proses kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP tersebut.

Instrumen untuk membentuk disposisi implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya pada kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP telah terbentuk namun dalam proses pencapaiannya ada hal-hal yang perlu disempurnakan yaitu terkait dengan pelaksanaan salah satu tahapan berupa pencatatan/inventarisasi kegiatan yang mendukung proses usulan DUPAK belum dilaksanakan secara maksimal. Sedangkan faktor pendorong dalam rangka implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Satuan Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya pada Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja di Satpol PPK Kabupaten Trenggalek sesuai teori George Edward III adalah sebagai berikut: Dimensi transmisi menghendaki agar kebijakan publik disampaikan tidak hanya disampaikan kepada pelaksana (implementors) kebijakan tetapi juga disampaikan kepada kelompok sasaran kebijakan dan pihak lain yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini telah dilakukan dengan baik yakni informasi terkait proses kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP telah disampaikan tidak hanya kepada implementor tetapi juga kepada pihak terkait yaitu tim penilai, baik secara langsung maupun melalui media sosial berupa grup whatsapp; Dimensi struktur birokrasi aspek SOP dalam hal kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP di Satpol PPK Kabupaten Trenggalek telah terbentuk dengan mempedomani Permenpan RB Nomor 4 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi pamong Praja dan Angka Kreditnya. Hal dapat membantu pejabat fungsional Pol PP ketika akan melakukan proses kenaikan pangkat atau kenaikan jenjang jabatan fungsional.

Sandi Agung Mahardika dalam penelitian tentang pengaruh mutasi kerja, promosi jabatan dan rolling jabatan terhadap prestasi kerja personel kepolisian (pada kantor satuan polisi pamong praja kota Malang) mutasi Jabatan mempengaruhi prestasi pegawai, promosi jabatan mempengaruhi variabel prestasi pegawai dan rolling jabatan berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada satuan polisi pamong praja kota Malang, sementara Septriyana Yultina menyampaikan hasil temuan dalam kajiannya berjudul kepemimpinan perempuan dalam jabatan publik di kantor satuan polisi pamong praja (satpol pp) kota Pontianak bahwa ketegasan

kepemimpinan Kepala Satpol PP harus dikembangkan, hal ini dikarenakan Kepala Satpol PP harus dapat mengatur bawahan secara profesional dan disiplin (Deni, 2021; Sudirga & Made Sinthia Sukmayanti, 2022).

Melihat latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi dan faktor yang menghambat proses kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja tersebut. Pendekatan teori yang digunakan adalah dari George Edward III yang didasarkan pada 4 (empat) aspek yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan menggunakan pendekatan teori dari George Edward III yang didasarkan pada 4 (empat) aspek yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi (Setyawan et al., 2021). Sumber data penelitian ini terdiri dari tiga yaitu sumber data primer yaitu berupa hasil wawancara dan observasi, sumber data sekunder yaitu data hasil olahan instansi yaitu dari Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Trenggalek, dan yang terakhir adalah informan yang diambil dari pejabat fungsional Pol PP (Bungin Burhan, 2019; Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik keabsahan data yang digunakan meliputi uji kredibilitas, uji keteralihan, uji reabilitas, dan uji obyektifitas. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan mengacu pada teori Miles, Huberman dan Saldana (Schwandt, 1996) yang dibagi menjadi empat tahapan yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Edward, komunikasi berkenaan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan kepada organisasi dan/atau publik dan sikap serta tanggapan dari para pihak yang terlibat. Komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan pun harus tepat, akurat dan konsisten (Banning, 2021). Komunikasi merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik. Dalam proses komunikasi pada penelitian ini terkait dengan Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya pada Kenaikan Jenjang Jabatan dan Kenaikan Pangkat Pejabat Fungsional Polisi Pamong Praja di Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Trenggalek, penulis melakukan komunikasi terhadap 3 (tiga) kelompok sasaran target yaitu kelompok Pejabat Fungsional Polisi Pamong Praja, kelompok Tim Sekretariat Satpol PPK, dan kelompok Tim Penilai Jabatan Fungsional Pol PP.

Keberhasilan sebuah kebijakan dapat dilihat dari komunikasi yang ada. Kebijakan harus disampaikan kepada pihak-pihak yang terkait, sehingga informasi yang disampaikan harus akurat. Apabila penyampaian tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas, tidak memberikan pemahaman atau bahkan tujuan dan sasaran kebijakan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi suatu penolakan atau resistensi dari kelompok sasaran yang bersangkutan. Oleh karena itu diperlukannya tiga hal, yaitu penyaluran (transmisi) yang baik akan menghasilkan implementasi yang baik pula, adanya kejelasan yang diterima oleh pelaksana kebijakan sehingga tidak membingungkan dalam pelaksanaannya, dan adanya konsistensi yang diberikan pelaksana kebijakan. Jika yang dikomunikasikan berubah-ubah akan membingungkan dalam pelaksanaan kebijakan yang bersangkutan. Peneliti membahas fenomena komunikasi dengan memperhatikan transmisi dan kejelasan yang disesuaikan dengan hasil penelitian.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap komunikasi kebijakan adalah transmisi. Transmisi komunikasi atau penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Komunikasi dilihat dari faktor transmisi dalam proses Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya pada Kenaikan Jenjang Jabatan dan Kenaikan Pangkat Pejabat Fungsional Polisi Pamong Praja di Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Trenggalek sudah baik. Mekanisme kenaikan pangkat difasilitasi oleh unit kerja yang menangani bidang kepegawaian dan diklat dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek (BKD) (Ely et al., 2020; Rumkel et al., 2020; Zuhroh et al., 2020). BKD melakukan sosialisasi kemudian menyampaikan Surat Edaran tentang kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional kepada seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) melalui Kepala Sub Bagian Kepegawian masing-masing OPD untuk disampaikan kepada PNS lingkup OPD yang bersangkutan harapannya dapat segera ditindaklanjuti dan dipersiapkan persyaratan yang diperlukan. Dari hasil wawancara, tim dari sekretariat dalam menyampaikan informasi tentang kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang telah disampaikan dengan baik kepada seluruh PNS lingkup Satpol PPK Kabupaten Trenggalek. Selain disampaikan secara langsung juga disampaikan secara virtual melalui grup whatsapp dengan melampirkan Surat Edaran dimaksud sehingga jika ada hal-hal yang kurang dipahami dapat langsung disampaikan dalam media tersebut. Selain disampaikan kepada pejabat fungsional Pol PP informasi terkait Surat Edaran tersebut juga disampaikan kepada pejabat terkait yaitu tim penilai. Harapannya terjadi sinkronisasi dan harmonisasi dalam proses kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP.

Faktor kedua adalah kejelasan. Indikator kejelasan komunikasi juga merupakan elemen yang penting. Kejelasan komunikasi menentukan akan keberhasilan implementasi sebuah kebijakan publik. Jika kebijakan-kebijakan diimplementasikan sebagaimana yang diinginkan, maka petunjuk-petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus diterima oleh para pelaksana kebijakan, tetapi juga komunikasi kebijakan tersebut harus jelas. Ketidakjelasan pesan komunikasi yang disampaikan berkenaan dengan implementasi kebijakan akan mendorong terjadinya kesalahpahaman bahkan mungkin bertentangan dengan makna pesan awal. Keterbukaan mengenai informasi penyelenggaraan dilakukan dengan tujuan agar seluruh penyelenggara mengetahui secara jelas informasi apa saja yang telah disampaikan oleh dinas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, penulis menganalisis bahwa faktor kejelasan pada implementasi Permenpan RB Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya dalam proses kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP masih kurang maksimal. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara bahwa arahan atasan kepada Pejabat Fungsional Pol PP terkait proses kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang masih perlu disempurnakan. Himbauan-himbau untuk persiapan pemenuhan persyaratan kenaikan pangkat ataupun kenaikan jenjang dirasa masih kurang memberikan kejelasan. Hal ini mengakibatkan dalam proses pelaksanaan/implementasi kenaikan pangkat atau kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP akan mengalami hambatan.

Faktor ketiga adalah konsistensi, konsistensi (consistency) diperlukan agar kebijakan yang diambil tidak simpang siur sehingga membingungkan pelaksana kebijakan, target grup dan pihak-pihak yang berkepentingan. Dikarenakan masih kurangnya pemahaman pejabat yang menangani kepegawaian lingkup Satpol PPK Kabupaten Trenggalek terkait mekanisme kenaikan pangkat dan jenjang jabatan fungsional berakibat informasi yang disampaikan kurang konsisten. Penyampaian ketentuan-ketentuan tentang kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional antara

waktu yang satu dengan waktu yang lain berbeda, sehingga hal ini membuat kebingungan terhadap sasaran target untuk menindaklanjuti.

Sumber daya menjadi salah satu faktor penting dalam implementasi kebijakan publik. Sumber daya meliputi sumber daya manusia, sumber daya anggaran, dan sumber daya fasilitas. Sumber daya manusia berkenaan dengan kecakapan pelaksana kebijakan publik untuk mengimplementasikan kebijakan secara efektif. George Edward sumber daya dikatakan baik dilihat dari sumber daya manusia, anggaran dan fasilitas. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting (Setyawan et al., 2021). Penulis menganalisis terkait proses kenaikan pangkat dan jenjang jabatan pejabat fungsional Pol PP yang dikaitkan dengan Permenpan RB nomor 4 tahun 2014 tentang Jabatan fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya, bahwa dilihat sumber daya manusia dalam penelitian ini yaitu pejabat fungsional Pol PP sudah cukup memahami tentang kebijakan/peraturan yang berkaitan langsung dengan tugas jabatannya. Namun dalam hal proses kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan sebagian besar dari mereka enggan untuk melakukan kegiatan dalam rangka mendukung proses kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan tersebut secara berkala. Dalam pasal 18 ayat 1 Permenpan RB nomor 4 tahun 2014 tentang Jabatan fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya diamanatkan bahwa "Untuk kelancaran penilaian dan penetapan Angka Kredit, setiap Pol PP wajib mencatat, menginventarisasi seluruh kegiatan yang dilakukan dan mengusulkan Daftar Usulan Penilaian dan Penetapan Angka Kredit (DUPAK)". Mengacu pada ketentuan tersebut diharapkan setiap pejabat fungsional Pol PP agar secara rutin melakukan pencatatan dan inventarisasi terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan sehingga pada waktu periode pengajuan DUPAK tidak mengalami kesulitan. Tetapi hal ini belum dilaksanakan oleh sebagian besar pejabat fungsional Pol PP lingkup Satpol PPK Kabupaten Trenggalek.

Anggaran berkaitan dengan kecukupan modal atas suatu kebijakan untuk menjamin terlaksananya kebijakan, sebab tanpa adanya dukungan anggaran yang memadai, kebijakan tidak akan berjalan dengan efektif dalam mencapai tujuan dan sasaran. Implementasi kebijakan ini juga tidak dapat berjalan dengan baik apabila tanpa adanya dukungan dari anggaran. Terkait dengan anggaran dalam proses kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP bahwa setiap kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP sesuai dengan Permenpan RB nomor 4 tahun 2014 tentang Jabatan fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya diwajibkan melaksanakan Uji Kompetensi dengan biaya mandiri yaitu dikeluarkan oleh pejabat fungsional yang akan melakukan uji kompetensi (Irtanto, 2020). Hal ini juga merupakan salah satu yang menjadi faktor penghambat karena biaya untuk uji kompetensi relatif mahal bagi sebagian besar pejabat fungsional Pol PP Kabupaten Trenggalek. Jika hal ini bisa difasilitasi dari APBD maka akan sangat membantu proses kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP.

Sumber daya fasilitas termasuk faktor yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya lainnya dalam implementasi kebijakan penyelenggaraan. Pengadaan fasilitas yang layak seperti gedung, tanah, transportasi, dan peralatan pembantu akan menunjang implementasi suatu kebijakan. Dengan adanya fasilitas yang baik maka akan menunjang keberhasilan penyelenggaraan kebijakan. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa fasilitas untuk melaksanakan Permenpan RB nomor 4 tahun 2014 tentang Jabatan fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya pada kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP masih kurang memadai, baik secara kuantitas maupun kualitas. Fasilitas yang dimaksud kurang memadai untuk menunjang keberhasilan kebijakan ini yakni fasilitas yang disediakan oleh pemerintah yaitu berupa sarana prasarana berupa peralatan dan perlengkapan komputer yang secara jumlah masih kurang jika dibandingkan dengan jumlah PNS pada Satpol PPK Kabupaten Trenggalek.

Penulis menganalisis berdasarkan sumber daya dapat dilihat dari aspek sumber daya manusia, anggaran, dan fasilitas bahwa sumberdaya termasuk dalam faktor penghambat dalam implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya pada kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP (Salampessy et al., 2020; Sudirga & Made Sinthia Sukmayanti, 2022).

Disposisi adalah watak atau karakteristik yang dimiliki oleh implementor. Disposisi menentukan keberhasilan sebuah implementasi kebijakan. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Disposisi memegang salah satu peran penting dalam keberhasilan sebuah implementasi kebijakan. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan tugasnya, seseorang harus paham dan memiliki pandangan yang baik terkait dengan kebijakan tersebut (Nurdin, 2019).

Disposisi pada penelitian ini adalah tentang komitmen. Komitmen dibuktikan dengan melihat alasan implementor untuk dapat melaksanakan implementasi, tujuan/perubahan yang ingin dicapai, dan perubahan yang telah dicapai para implementor untuk implementasi penyelenggaraan kebijakan. Instrumen komitmen tertuang dalam perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan. Dalam perjanjian tersebut menyebutkan target yang akan dicapai seorang bawahan dalam satu tahun anggaran. Atasan langsung berkewajiban memberikan arahan dan teguran dalam proses pencapaian target kinerja yang telah disepakati.

Instrumen untuk membentuk disposisi implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya pada kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP telah terbentuk namun dalam proses pencapaiannya ada hal-hal yang perlu disempurnakan yaitu terkait dengan pelaksanaan salah satu tahapan berupa pencatatan/inventarisasi kegiatan yang mendukung proses usulan DUPAK belum dilaksanakan secara maksimal.

Struktur Birokrasi termasuk salah satu faktor yang penting dalam implementasi penyelenggaraan kebijakan. Ada dua karakteristik utama dari birokrasi menurut Edward, yaitu prosedur-prosedur kerja ukuran ukuran dasar atau sering disebut sebagai Standard Operating Procedures (SOP) dan fragmentasi (Yusriadi & Misnawati, 2017). SOP yang baik adalah yang mencantumkan kerangka kerja yang jelas, sistematis, tidak berbelit dan mudah dipahami oleh siapapun karena akan menjadi acuan dalam bekerja implementor. Harapannya dengan adanya SOP, maka sumber daya pengampu kebijakan mampu dan dapat menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam SOP sehingga dapat menimbulkan efektivitas dan efisiensi kinerja, sedangkan struktur organisasi pelaksana pun sejauh mungkin menghindari hal yang berbelit, panjang dan kompleks.

Susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Trenggalek untuk mempermudah dalam pembagian tugas dan melakukan pelayanan. Mekanisme perolehan Angka Kredit dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya sebagai salah satu syarat utama dalam kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP sudah terstruktur dengan baik. Pada implementasi penyelenggaraan kebijakan ini pejabat fungsional pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Trenggalek belum melaksanakan sesuai SOP yang berlaku, sehingga terdapat kendala dalam proses kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan. Berdasarkan hasil wawancara

penulis mendapatkan bahwa pejabat fungsional Pol PP belum mengikuti SOP yang benar dalam implementasi penyelenggaraan kebijakan ini.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa penerapan struktur birokrasi aspek SOP termasuk dalam faktor penghambat Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya, karena meskipun SOP sudah ada namun penerapannya masih belum sesuai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan didasarkan pada teori George Edward III, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Satuan Polisi Pamong Praja dan Angka Kreditnya pada Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja di Satpol PPK Kabupaten Trenggalek belum sesuai karena beberapa faktor penghambat, yaitu: Ditinjau dari indikator komunikasi aspek kejelasan dan berdasarkan hasil wawancara bahwa faktor kejelasan pada implementasi Permenpan RB Nomor 4 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya dalam proses kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP masih kurang maksimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya arahan atasan kepada Pejabat Fungsional Pol PP terkait proses kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang Ditinjau dari indikator komunikasi aspek yang belum bisa diterima dengan baik oleh target/sasaran yaitu pejabat fungsional Pol PP. Himbauan-himbauan untuk persiapan pemenuhan persyaratan kenaikan pangkat ataupun kenaikan jenjang dirasa masih kurang memberikan kejelasan. Hal ini mengakibatkan dalam proses pelaksanaan/implementasi kenaikan pangkat atau kenaikan jenjang jabatan fungsional Pol PP akan mengalami hambatan; Ditinjau dari indikator komunikasi aspek konsistensi bahwa dikarenakan masih kurangnya pemahaman pejabat yang menangani kepegawaian lingkup Satpol PPK Kabupaten Trenggalek terkait mekanisme kenaikan pangkat dan jenjang jabatan fungsional berakibat informasi yang disampaikan kurang konsisten. Penyampaian ketentuan-ketentuan tentang kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional antara waktu yang satu dengan waktu yang lain berbeda, sehingga hal ini membuat kebingungan terhadap sasaran target untuk menindaklanjuti. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pejabat fungsional Pol PP masih enggan untuk melakukan pencatatan dan inventarisasi kegiatan yang telah dilakukan. Hal tersebut akan menghambat proses penyusunan DUPAK untuk ditetapkan menjadi PAK sebagai salah satu syarat pokok usulan kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang jabatan fungsional.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, R. (2017). *DINAMIKA BIROKRASI INDONESIA DAN SISTEM PENGAWASAN UNTUK MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE*. Pengadilan Agama Cilegon.
- Banning, E. B. (2021). Sampled to Death? The Rise and Fall of Probability Sampling in Archaeology. In *American Antiquity* (Vol. 86, Issue 1). <https://doi.org/10.1017/aaq.2020.39>
- Bungin Burhan. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologi Ke Arah Ragam Varian Kontemporer. In *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF AKTUALISASI METODOLOGIS KE ARAH RAGAM VARIAN KONTEMPORER*.
- Deni, M. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Prabumulih. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 3(2). <https://doi.org/10.51877/mnjm.v3i2.176>
- Ely, A. J., Henaulu, A. K., & Umanilo, M. C. B. (2020). Sustainable traditional cultural for tourism fisherier with canvas business model on the Ambon Island. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 0(March), 2561–2567.
- Irtanto, I. (2020). Kinerja Birokrasi Pelayanan Sektor Publik: Perspektif Perkembangan Teori. *CAKRAWALA*.
- Nurdin, I. (2019). Kualitas Pelayanan Publik (Perilaku Aparatur Dan Komunikasi Birokrasi Dalam Pelayanan

Bambang Wiyono, Imam Fachruddin, Daimul Abror, Teguh Pramono & Muhamad Chairul Basrun Umanailo, Implementasi Permenpan RB Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Polisi Pamong Praja Dan Angka Kreditnya Pada Satpol PP Dan Kebakaran Kabupaten Trenggalek

Publik). *Journal Artikel*.

- Rumkel, L., Sam, B., & Umanailo, M. C. B. (2020). HUBUNGAN KEPALA DESA, BADAN PERMUSYAWARATAN DESA SERTA LEMBAGA ADAT DALAM PELAKSANAAN PEMBANGUNAN DESA. *Subplane Covered Nets*, 11(1), 85–98. <https://doi.org/10.1201/9781482293449-8>
- Salampessy, H., Tuhelelu, A., Wahyudi, I., & Umanailo, M. C. B. (2020). Banking servqual analysis of customer satisfaction (case study at Ambon branch BRI bank in Ambon City). *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 0(March), 2575–2582.
- Schwandt, T. A. (1996). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook. *Evaluation and Program Planning*, 19(1), 106–107. [https://doi.org/10.1016/0149-7189\(96\)88232-2](https://doi.org/10.1016/0149-7189(96)88232-2)
- Setyawan, D., Priantono, A., & Firdausi, F. (2021). GEORGE EDWARD III MODEL. *Publicio: Jurnal Ilmiah Politik, Kebijakan Dan Sosial*, 3(2). <https://doi.org/10.51747/publicio.v3i2.774>
- Sudirga, I. M., & Made Sinthia Sukmayanti. (2022). Peran Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penegakan Protokol Kesehatan Di Kabupaten Bangli. *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(3). <https://doi.org/10.56110/sl.v1i3.14>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In *Metodelogi Penelitian*.
- Wiranata, I. K. S. B., Widiati, I. A. P., & Seputra, .PT.GD. (2020). Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(2). <https://doi.org/10.22225/ah.2.2.1917.176-181>
- Yusriadi, Y., & Misnawati, M. (2017). Reformasi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pelayanan Terpadu Satu Pintu). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*. <https://doi.org/10.26858/jiap.v7i2.4954>
- Zuhroh, N., Wisadirana, D., Kanto, S., Umanailo, M. C. B., & Mardiyono, M. (2020). SELEBRITY OF STUDENT ROLE IN CAMPUS. *Advances in Social Sciences Research Journal*. <https://doi.org/10.14738/assrj.71.7622>