

## *Abstrak*

# **KEBIJAKAN PENYETARAAN JABATAN DALAM MEWUJUDKAN EFEKTIVITAS SISTEM KERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN PESAWARAN**

**Oleh  
Yenni Handayani**

Kebijakan penyetaraan jabatan yang dituangkan dalam Permenpan RB No.17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Jabatan Fungsional menimbulkan pro dan kontra. Sebagian PNS di Kabupaten Pesawaran responsif dan sebagian lagi tidak mengehendaki dan tidak siap dengan perubahan, belum lagi jika dihubungkan dengan Permenpan RB Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi yang mengharuskan PNS mentransformasi sistem kerja. Merujuk pada dua aturan tersebut, secara peraturan untuk fungsional sudah diatur, namun pelaksanaannya masih tumpang tindih. Masalah pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaturannya dan apa implikasi kebijakan penyetaraan jabatan dalam mewujudkan efektivitas sistem kerja OPD Kabupaten Pesawaran. Dalam menjawab permasalahan, penelitian ini menggunakan metode normatif empiris melalui desain penelitian studi kasus dengan studi literatur dan teknik wawancara terhadap 6 informan. Penelitian ini menemukan bahwa pengaturan Permenpan RB tentang penyetaraan jabatan yang ditransfer secara seragam (*one-size-fits-all*) dan wajib tanpa kontekstualisasi dan adaptasi menyebabkan problem kebijakan ditingkat daerah, sehingga berpotensi menimbulkan implikasi terhadap sistem kerja yang tidak efektif. Fakta di lapangan menggambarkan ketidaksiapan PNS dan Pemerintah Kabupaten Pesawaran dalam implementasi kebijakan penyetaraan jabatan, sehingga menyebabkan kesenjangan pelaksanaan dan hasil yang diharapkan. Kebijakan penyetaraan jabatan telah menimbulkan pergeseran paradigma birokrasi ASN dari instruksional menjadi kolaboratif yang agile sesuai keahlian dan keterampilan. Dengan demikian, penelitian ini merekomendasikan agar pemerintah Kabupaten Pesawaran menerapkan kebijakan yang afirmatif terkait kebijakan sistem kerja pasca penyetaraan jabatan sebagai solusi terhadap patologi birokrasi yang terjadi selama ini. Kebijakan tersebut dirasa belum berdampak, karena tidak menghadirkan perubahan yang signifikan, justru menjadi permasalahan baru dalam sistem kerja pada OPD. Kemudian dalam masa peralihan, agar pejabat fungsional bersikap adaptif melakukan perubahan budaya kerja, kolaboratif dalam tim dan pengembangan kompetensi melalui diklat dan bimbingan teknis.

***Kata kunci : Efektivitas, Kebijakan, OPD, Penyetaraan Jabatan, Sistem Kerja.***

*Abstract*

**POLICY EQUAL OFFICE IN REALIZING THE EFFECTIVENESS  
OF THE WORK SYSTEM ORGANIZATION OF REGIONAL  
EQUIPMENT OF PESAWARAN DISTRICT**

by  
**Yenni Handayani**

The equalization policy of positions as stated in Permepan RB No.17 of 2021 concerning equalization of Administrative Positions to Functional Positions raises pros and cons. Some civil servants in Pesawaran Regency are responsive and some do not want and are not ready for change, not to mention if it is connected with the Minister of RB Regulation Number 7 of 2022 concerning the Work System in Government Agencies for Bureaucratic Simplification which requires civil servants to transform the work system. Referring to these two rules, the regulations for functional have been regulated, but the implementation still overlaps. The main problem in this study is how it is regulated and what are the implications of the equalization policy on the effectiveness of the work system of the Pesawaran Regency Regional Apparatus Organization. In answering the problem, this study uses empirical normative methods through the design of case study research with literature studies and interview techniques for 6 informants. This research found that the regulation of the Permenpan RB on equalization of positions that are transferred uniformly (one-size-fits-all) and mandatory without contextualization and adaptation causes policy problems at the regional level, thus potentially causing implications for an ineffective work system. The facts in the field illustrate the unpreparedness of civil servants and the Pesawaran Regency Government in the implementation of the equalization policy, thus causing gaps in implementation and expected results. The equalization policy has led to a paradigm shift of the ASN bureaucracy from instructional to collaborative agile according to expertise and skills. Thus, this study recommends that the Pesawaran Regency government implement turanan regulations related to the post-equalization work system policy as a solution to the bureaucratic pathology that has occurred so far. The policy is considered to have no impact, because it does not present significant changes, instead it becomes a new problem in the work system of government agencies. Then in the transition period, for functional officials to be adaptive to change work culture, collaborative in teams and competency development through training and technical guidance.

**Keywords: Effectiveness, Policy, OPD, Equalization of Positions, Work System.**