

ANALISIS PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 1 TAHUN 2023 TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEJABAT FUNGSIONAL PADA INSTANSI PEMERINTAH

Siti Tunsiah

Lembaga Administrasi Negara

Info Artikel

Received:
21 Juli 2023
Accepted
07 Agustus 2023
Published
10 Agustus 2023

Kata Kunci:
Jabatan Fungsional,
Angka Kredit,
Pengembangan
Kompetensi.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa arah baru pengembangan karir Jabatan Fungsional pasca terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. Pejabat fungsional memiliki kekhususan terutama dalam penilaian hasil kerjanya atau yang disebut dengan angka kredit. Selain itu pengembangan kompetensi dan kenaikan jabatan fungsional diatur dan disesuaikan dengan kebutuhan JF. Beberapa perubahan mengenai pengembangan karir jabatan fungsional menarik untuk dianalisa. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif yang difokuskan pada penelitian hukum normatif dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi mengenai pengembangan karir jabatan fungsional. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan adanya kebijakan baru yaitu angka kredit tidak ditentukan oleh Daftar Usulan Angka Kredit (DUPAK), melainkan dengan penilaian ekspektasi kinerja yang dituangkan dalam SKP, maka seorang JF tidak bisa untuk naik pangkat dalam kurun waktu 2 (dua) tahun. Adanya perubahan pengaturan angka kredit menjadikan adanya reposisi instansi pembina jabatan fungsional. Dalam hal pengembangan kompetensi, bagi JF yang baru diangkat tidak disebutkan adanya kewajiban untuk mengikuti pelatihan. Pengembangan kompetensi lebih menekankan kepada fungsi instansi pembina dalam membuat konten pembelajaran, strategi, dan program pengembangan kompetensi. Sementara promosi jabatan dan perpindahan jabatan dimungkinkan dilakukan secara diagonal bagi jabatan fungsional yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas jabatannya. Selain itu adanya kenaikan pangkat istimewa bagi JF yang sebelumnya tidak pernah diatur.

Abstract

This study aims to analyze the new heading of career development for Functional after the issuance of the Regulation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Number 1 of 2023 concerning Functional. Functional officials have specificity, especially in the evaluation of their work or called a credit score. In addition, competency development and promotion to functional are regulated and adapted to JF's needs. Several changes regarding the career development of functional are interesting to analyze. The method used is a statutory approach by examining all laws and regulations regarding career development in functional. The results of the analysis show that with the existence of a new policy, namely the credit score is not determined by the List of Proposed Credit Scores (DUPAK), but by evaluating performance expectations as outlined in the SKP, JF cannot be promoted within 2 (two) years. Changes in the regulation of credit numbers lead to a repositioning of the supervisory institution for functional. In competency development, newly appointed JFs do not mention the obligation to attend training. Competency development places more emphasis on the function of the advisory institution in creating learning content, strategies and competency development programs. It is possible to carry out promotion and transfer of positions diagonally for functional positions that have high qualifications, competence and dedication in carrying out their duties.

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 mengenai Jabatan Fungsional, Jabatan Fungsional (JF) merupakan salah satu jenis jabatan yang terdapat pada instansi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi berkaitan dengan pelayanan fungsional berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Saat ini terdapat 258 jenis JF yang terdaftar di Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, (suwandana, 2022). Dengan jumlah itu, maka banyak pilihan bagi seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memilih JF sesuai dengan minat dan kompetensinya, dan tentunya mendukung pada upaya pencapaian tujuan visi dan misi organisasi atau unit kerja. Penetapan jabatan fungsional ditentukan dengan kriteria yaitu mempunyai metodologi, teknik analisis, teknik dan prosedur kerja yang didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan dan/atau pelatihan teknis tertentu dengan sertifikasi, memiliki etika profesi yang ditetapkan oleh organisasi profesi, dapat disusun dalam suatu jenjang jabatan, pelaksanaan tugas bersifat mandiri, dan jabatan fungsional tersebut diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Pelaksanaan tugas yang bersifat mandiri bagi seorang JF menjadikan adanya penilaian output kegiatan JF berupa angka kredit sebagai salah satu syarat dalam kenaikan jenjang jabatan atau pangkat/ golongan.

Serangkaian kebijakan mengenai JF telah banyak dikeluarkan, mulai Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 116 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, dan peraturan Menteri PAN dan RB yang mengatur kebijakan masing-masing JF. Terakhir yang saat ini sedang banyak dibahas yaitu Peraturan Kementerian PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. Adanya perubahan kebijakan Menteri PAN dan RB dalam pengaturan jabatan fungsional yang semula diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil banyak membawa perubahan bagi pemangku JF. Sebelumnya pengaturan setiap JF diatur dalam masing-masing peraturan kementerian PAN dan RB. Hal ini dilakukan karena pada setiap JF memiliki butir kegiatan yang berbeda-beda sehingga pengaturannya dilakukan untuk masing-masing JF. Dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2023 banyak kebijakan pengaturan JF yang dicabut sehingga kebijakan tersebut seolah menjadi *omnibus law* bagi semua kebijakan pengaturan JF.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dan tinjauan kritis terhadap Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional pada

bagian pengembangan karir dengan pembatasan bahasan pada pengaturan angka kredit, pengembangan kompetensi, dan promosi jabatan dan perpindahan jabatan. Dengan dikeluarkan kebijakan Menteri PAN dan RB tersebut banyak pengaturan yang berubah mengenai JF terutama dalam pengembangan karir. Beberapa pengaturan dapat memberikan sisi positif bagi pemangku JF.

Pengembangan karir menurut Nawawi dalam Jen dan Andani 2021 menyebutkan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian posisi atau jabatan yang diemban dalam kurun waktu tertentu. Dengan pengertian ini, bahwa karir PNS merupakan jabatan yang diemban mulai masuk menjadi PNS sampai dengan pensiun, termasuk jabatan fungsional. Sebagaimana sebuah pengembangan, maka karir PNS yang telah duduk dalam suatu jabatan mengharapkan adanya peningkatan karir dalam jabatannya. Pengembangan karir JF memang berbeda dengan jabatan struktural ataupun pelaksana. Salah satunya adanya penilaian angka kredit yang merupakan nilai kuantitatif dari seorang JF. Selain angka kredit, pengembangan kompetensi bagi seorang JF juga harus dilakukan, karena tentunya dengan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan yang ada pada jenjang jabatannya, maka JF tersebut dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Selain itu pengembangan karir juga dimungkinkan bagi seorang JF yang memiliki kualitas terbaik untuk mendapatkan promosi dalam jabatan yang lebih tinggi.

Kelebihan yang ditawarkan ketika seorang PNS menjadi fungsional salah satunya adalah adanya kemungkinan untuk naik pangkat lebih cepat yaitu dalam kurun waktu 2 (dua) tahun, seperti misalnya jabatan fungsional pengadaan barang dan jasa dalam kebijakan sebelumnya yaitu Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 tahun 2020 tentang Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa pasal 34 ayat (1) menyebutkan bahwa kenaikan pangkat pengelola PBJ paling singkat 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir selama memenuhi angka kredit dan persyaratan lainnya maka dapat dinaikan pangkatnya. Ini merupakan salah satu daya tarik bagi PNS untuk memilih jenjang karir melalui JF.

Hasil penelitian sebelumnya yang serupa mengenai analisis terhadap peraturan Menteri PAN RB Nomor 1 Tahun 2023 belum ditemukan. Hal ini dikarenakan kebijakan Menteri ini baru dikeluarkan pada bulan Januari 2023. Namun demikian untuk angka kredit terdapat artikel yang pernah ditulis oleh Carolina, dkk, 2023 dengan judul Hubungan Pengetahuan Dengan Kepatuhan Pejabat Fungsional Perawat Puskesmas Dalam Usulan Penilaian Angka Kredit di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Palangka Raya. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan pengetahuan dengan kepatuhan pejabat fungsional dalam mengusulkan angka kredit. Atau jika dikaitkan dengan kebijakan penyetaraan terdapat artikel yang ditulis oleh Fitrianngrum, dkk dengan judul Pengembangan Karir Jabatan Fungsional Dari

Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Implementasi dan Tantangan. Hasil penelitian menunjukkan faktor komunikasi dan struktur birokrasi yang mempengaruhi implementasi kebijakan masih belum optimal dan perubahan pola pikir juga menjadi faktor lain yang penting.

Pengembangan karir JF melalui pengaturan penghitungan angka kredit, pengembangan kompetensi, dan promosi jabatan diharapkan dapat memberikan sisi positif bagi pemangku JF. Diperlukan pengaturan yang lebih teknis yang dapat memperjelas kebijakan yang terdapat didalam Peraturan Menteri PAN RB Nomor 1 2023. Berbeda dengan kebijakan sebelumnya bahwa setiap pembentukan JF baru, maka diperlukan satu peraturan Menteri PAN dan RB yang mengatur mengenai JF tersebut. Dengan adanya *omnibuslaw*, maka setiap instansi pembina menyusun aturan tersendiri yang lebih spesifik dan terukur.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi JF dan instansi pengguna JF dalam pengembangan karir JF terutama pengaturan angka kredit, pengembangan kompetensi, dan promosi jabatan dan perpindahan jabatan.

METODE

Metode penelitian dalam penulisan artikel ini merupakan penelitian kualitatif yang difokuskan pada penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka berupa kebijakan peraturan mengenai Jabatan Fungsional. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, atau doktrin hukum sehingga bisa menjawab isu hukum yang dihadapi, (Marzuki, 2007). Semua bahan pustaka mengenai kebijakan jabatan fungsional dikumpulkan, lalu kemudian dianalisis sehingga terlihat perbedaannya. Selain itu, informasi yang berasal dari berbagai kegiatan sosialisasi kebijakan peraturan Menteri PAN dan RB menambah wawasan penulis sebagai pijakan dalam melakukan analisis.

Penelitian ini dilakukan dengan menganalisa berbagai bahan pustaka atau data sekunder baik Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2023 sebagai subjek utama untuk dianalisa, maupun peraturan perundang-undangan yang terkait dengan JF. Adapun peraturan lainnya misalnya berupa Peraturan Presiden, Peraturan LAN, dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara. Selain peraturan, analisis juga dilakukan dengan mencari sumber lain baik buku ataupun artikel terkait.

Informasi dan data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif yaitu memberikan gambaran atau penjelasan terhadap objek penelitian, dan secara preskriptif yaitu menyajikan argumentasi atas analisis yang telah diperoleh dengan menilai sisi positif dan sisi negatif terhadap peristiwa hukum (kebijakan) yang terdapat pada objek hukum, (Suwandana, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peraturan Kementerian PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2023 terdiri atas 13 bab dan 60 Pasal. Sedangkan dalam peraturan sebelumnya yaitu Peraturan Menteri PAN dan RB Tahun 2023 terdiri atas 16 bab dan 87 pasal. Jika dilihat dari jumlah memang terdapat penyederhanaan bab dan pasal. Bab yang sudah tidak diatur dalam Permenpan 1 2023 diantaranya yaitu pengaturan jabatan rangkap, kompetensi JF, dan kebutuhan JF. Dalam permen PAN RB 1 2023 juga mencabut peraturan menteri PAN dan RB mengenai kebijakan masing-masing JF. Hal ini dilakukan dalam rangka *omnibuslaw* kebijakan pengaturan JF. Spesifikasi perubahan yang sangat mendasar adalah pada penilain angka kredit, semula menggunakan butir kegiatan beserta dengan bukti yang harus disampaikan, saat ini penilaian angka kredit berdasarkan pada ekspektasi kinerja. Selain itu untuk penilaian angka kredit, saat ini telah ada aturan mengenai koefisien angka kredit tahunan sehingga kemungkinan naik pangkat tidak bisa dilakukan paling cepat dalam kurun waktu 2 (tahun). Koefisien angka kredit disandingkan dengan predikat kinerja yang ada pada SKP yaitu sebagai berikut:

Simulasi per tahun	Koefisien per tahun	Sangat Baik 150%	Baik 100%	Butuh Perbaikan 75%	Kurang 50%	Sangat Kurang 25%
Keahlian	Ahli Pertama 12,5	18,75	12,5	9,38	6,25	3,13
	Ahli Muda 25	37,50	25	18,75	12,50	6,25
	Ahli Madya 37,5	56,25	37,5	28,13	18,75	9,375
	Ahli Utama 50	75	50	37,50	25	12,50
Keterampilan	Pemula 3,75	5,63	3,75	2,81	1,88	0,94
	Terampil 5	7,50	5	3,75	2,50	1,25
	Mahir 12,5	18,75	12,5	9,38	6,25	3,13
	Penyelia 25	37,50	25	18,75	12,5	6,25

Gambar 1. Simulasi Angka Kredit JF Berdasarkan Koefisien per Tahun

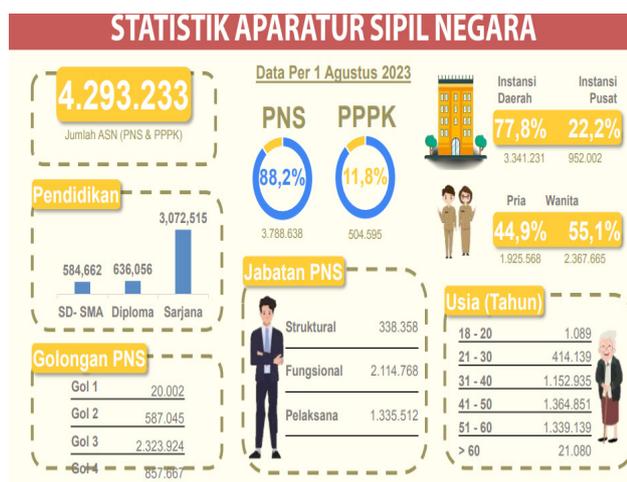
Ada beberapa pengaturan lain yang berubah kaitannya dengan pengembangan karir, namun demikian penelitian ini fokus pada pengaturan mengenai pengaturan angka kredit, pengembangan kompetensi, dan promosi jabatan dan perpindahan jabatan.

Pengaturan Angka Kredit

Saat ini pengangkatan dalam JF dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan jabatan lain, penyesuaian, dan promosi. Hal baru dalam kebijakan peraturan Menteri PAN dan RB adanya pengaturan pengangkatan dari jalur penyesuaian. Penyesuaian berlaku juga bagi pemangku JF yang berasal dari jalur penyetaraan pejabat administrator kedalam JF. Berbeda dengan JF yang sejak awal telah diangkat menjadi JF, bagi JF penyetaraan diperlukan adaptasi dengan pola kerja JF termasuk dalam penilaian angka kredit. Sebelum lahirnya peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2023 angka kredit

diperoleh dengan mengumpulkan bukti dukung pada setiap output kinerja yang dihasilkan, sedangkan setelah keluarnya Peraturan Menteri PAN dan RB, penilaian angka kredit berdasarkan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Bagi JF yang diangkat dari penyetaraan/ penyesuaian sebenarnya menjadi hal yang menguntungkan karena tidak lagi mengajukan angka kredit dengan melampirkan Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (DUPAK). Belum lagi pada saat pengumpulannya harus menyertakan bukti dukung output kegiatan yang diusulkan. Namun demikian. Kebijakan perubahan angka kredit ini menjadi bahasan paling menarik dan timbul kekhawatiran karena dengan adanya penilaian menggunakan SKP akan ada penilaian subyektivitas dari penilai kinerja.

Saat ini terdapat dua tipe JF, pertama yaitu JF yang sejak awal diangkat memang sudah menjadi JF, kedua adalah JF hasil inpasiing/penyetaraan, JF penyetaran karena kebijakan nasional/ disesuaikan dengan kebijakan presiden. Jumlah PNS pada jabatan fungsional memang lebih banyak sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Statistik ASN Per 1 Agustus 2023, Sumber: Paparan Staf Ahli Menteri PAN dan RB

Berdasarkan pada data diatas, maka jumlah PNS memang didominasi oleh pejabat fungsional, sehingga seharusnya pejabat fungsional dapat berkontribusi paling banyak bagi keberhasilan organisasi.

Kebijakan perubahan pengaturan angka kredit merupakan hal yang paling banyak didiskusikan karena perbedaan yang cukup signifikan dengan kebijakan sebelumnya. Jika sebelumnya JF dinilai kinerjanya berdasarkan pada butir kegiatan, maka kedepan penilaian kinerja JF berdasarkan pada ekspektasi kinerja yang merupakan harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja pegawai ASN. Ekspektasi kinerja dituangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan mengacu pada ruang lingkup dan tugas JF. Namun untuk ruang lingkup kegiatan masih belum terdapat kebijakan teknis yang mengatur, hal ini dimungkinkan dapat diatur oleh setiap instansi pembina JF. Mengacu kepada pasal yang mengatur

tugas instansi pembina JF, salah satunya yaitu menyusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis JF, dan menyusun standar kualitas hasil kerja dan pedoman penilaian kualitas hasil kerja JF.

Dengan adanya petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis JF, standar kualitas hasil kerja dan pedoman penilaian kualitas hasil kerja JF diharapkan Pejabat Penilai Kinerja memiliki standar penilaian sehingga kekhawatiran akan adanya subjektivitas tidak terjadi. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung pejabat fungsional dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.

Pengaturan angka kredit pada kebijakan permen PAN RB 1 2023 sebenarnya dapat dilihat dari 2 (dua) sisi. Yang pertama bagi JF yang jarang mengumpulkan angka kredit disebabkan adanya kesulitan dalam mengumpulkan bukti kerja, tentunya penilaian kinerja berdasarkan penilaian SKP akan sangat membantu. Kedua bagi JF yang rajin mengumpulkan angka kredit, kebijakan ini masih perlu diperdalam dan memerlukan aturan teknis karena sebelumnya penilaian angka kredit sangat jelas berdasarkan uraian dan butir kegiatan setiap JF. Butir kegiatan sangat spesifik membedakan tugas JF yang satu dengan JF lain, membedakan pembagian pekerjaan antar jenjang JF. Dengan demikian butir kegiatan menjadi acuan bagi JF dalam menjalankan tugas dan fungsinya sekaligus dalam mengumpulkan angka kredit.

Pada kebijakan baru angka kredit diperoleh dari konversi predikat kinerja dan evaluasi kinerja. Dengan adanya koefisien angka kredit tahunan dan nilai SKP yang juga dibatasi maka terdapat pembatasan bagi seorang JF dalam mengumpulkan angka kredit. Hal ini tentunya berdampak pada kenaikan pangkat/ golongan atau jenjang JF. Jika kita simulasikan setiap tahun seorang JF dinilai 'baik' oleh atasannya, maka dalam kurun waktu 4 (empat) tahun JF tersebut dapat naik pangkat. Bisa saja naik pangkat menjadi kurang dari 4 (empat) tahun jika JF tersebut mendapatkan predikat kinerja 'sangat baik' setiap tahunnya, itupun tidak lebih singkat dari 2 (dua) tahun. Angka koefisien angka kredit diatur dalam kebijakan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 tahun 2023, sedangkan dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 13 Tahun 2019 angka tersebut merupakan angka kredit minimal yang harus dikumpulkan oleh seorang JF dalam kurun waktu 1 (satu) tahun. Sehingga memang sejak dikeluarkannya peraturan Menteri PAN dan RB 13 Tahun 2019 sudah dibatasi untuk jumlah angka kredit yang bisa dikumpulkan.

Berbeda dengan kebijakan sebelumnya, kenaikan pangkat/ golongan dapat dilakukan 2 (tahun) sekali karena tidak ada batasan angka kredit maksimal atau koefisien angka kredit tahunan. Hal ini tentunya bagi JF yang 'rajin' mengumpulkan angka kredit menjadi kabar menyedihkan. Padahal ini merupakan salah satu daya tarik agar PNS berkeinginan beralih ke JF. Namun seiring dengan adanya

kebijakan penyetaraan jabatan, dan pengangkatan JF melalui pengangkatan pertama (CPNS) sudah banyak, maka daya tarik tersebut dirubah kebijakannya karena jumlah JF yang ada saat ini sudah banyak sebagaimana data yang disajikan sebelumnya. Penilaian angka kredit juga

Terdapat perbedaan pengertian angka kredit yang terdapat pada kebijakan yang sebelumnya dengan yang ada pada Peraturan Menteri PAN dan RB. Pada peraturan sebelumnya disebutkan bahwa angka kredit merupakan satuan nilai dari uraian kegiatan dan/atau akumulasi nilai dari uraian kegiatan yang harus dicapai oleh JF dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan. Sedangkan pada peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2023 adalah nilai kuantitatif dari hasil kerja Pejabat Fungsional. Hal ini dikarenakan memang sudah tidak ada lagi uraian kegiatan atau butir kegiatan sehingga secara definisi terdapat penyederhanaan. Selain itu dalam kebijakan terbaru tidak mengenal istilah Tim Penilai Angka Kredit, tetapi hanya ada Tim Penilai Kinerja. Sehingga tugas Tim Penilai Kinerja memiliki tugas tambahan sebagai Tim Penilai angka kredit yang memiliki fungsi dalam menilai capaian angka kredit sesuai dengan capaian SKP, dapat meminta laporan pelaksanaan kegiatan dan bukti fisik hasil kerja sebagai pertimbangan dalam penilaian angkakredit.

Pengembangan Kompetensi

Kebijakan mengenai pengembangan kompetensi dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 tahun 2023 ditulis dengan singkat dan padat. Pengaturan pengembangan kompetensi ditekankan pada kewajiban instansi pembina dalam menyusun konten pembelajaran, strategi, dan program pengembangan kompetensi bagi JF. Berbeda dengan kebijakan sebelumnya yang menyebutkan mengenai bentuk pengembangan kompetensi yang dapat diikuti oleh JF, baik pelatihan maupun non pelatihan. Selama ini instansi pembina sebenarnya sudah menjalankan tugas dan fungsi mengenai penyediaan konten pembelajaran dan strategi dan pengembangan kompetensi bagi JF, hanya saja memang aturannya tidak tersirat pada peraturan Menteri PAN dan RB. Hanya saja pasca terbitnya Peraturan PAN RB 1 2023 instansi pembina diharapkan tidak hanya menyediakan pengembangan kompetensi JF berupa pelatihan saja namun pengembangan kompetensi dalam bentuk lain sebagaimana yang terdapat dalam peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS. Selain pelatihan, pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui jalur *coaching*, *mentoring*, *e-learning*, pelatihan jarak jauh, *datasering (secondment)*, pembelajaran alam terbuka (*outbond*), patok banding (*benchmarking*), pertukaran pegawai, belajar mandiri, komunitas belajar (*community of practices*), bimbingan di tempat kerja, dan magang.

Pengembangan konten pembelajaran perlu dilakukan oleh instansi pembina sebagai bagian dari pelayanan yang

diberikan kepada pemangku JF yang menjadi binaannya. Bagi instansi yang memiliki banyak binaan JF, maka semakin banyak konten pembelajaran yang harus disusun. Untuk itu diperlukan reposisi tugas dan fungsi instansi pembina JF, semula terdapat bagian/ pegawai yang membantu dalam penilaian angka kredit, saat ini instansi pembina diarahkan pada pengembangan kompetensi dengan penyediaan konten dan strategi pembelajaran. Konten pembelajaran tidak hanya disusun berdasarkan kebutuhan pemenuhan kompetensi JF dalam menjalankan tugas dan fungsinya, namun bagaimana keberadaan JF dapat berkontribusi maksimal pada upaya pencapaian tujuan, visi, dan misi organisasi.

Selain itu, mengenai pelatihan bagi JF yang diangkat dari pengangkatan pertama dalam permen PAN dan RB 1 tahun 2023 tidak disebutkan wajib mengikuti pelatihan fungsional. Berbeda dengan pengaturan sebelumnya yang menyebutkan bahwa PNS yang diangkat dalam JF melalui pengangkatan pertama atau yang diangkat melalui Calon Pegawai Negeri Sipil paling lama 3 (tiga) tahun wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional. Pelatihan fungsional bagi JF yang baru diangkat masih diperlukan. Pengembangan kompetensi bertujuan untuk memenuhi *gap* (kesenjangan) kompetensi. Pengembangan kompetensi diharapkan memiliki efek dalam keseimbangan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai, adapun salah satu bentuk pengembangan kompetensi yang dilakukan dapat melalui pendidikan dan pelatihan (Yudhi Pradityo, 2017).

JF yang diangkat dari pengangkatan pertama seyogianya memang perlu mendapatkan pelatihan fungsional sesuai dengan JFnya. Hal ini disebabkan banyak hal yang wajib diketahui oleh JF baru dan yang lebih penting adalah pemenuhan kompetensi dasar yang harus dimiliki sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Faturahman, 2020 mengenai jabatan fungsional perekayasa, disebutkan bahwa hampir keseluruhan peserta pelatihan fungsional perekayasa berpendapat tujuan mengikuti pelatihan fungsional adalah untuk mengetahui aturan perekayasa, laporan dan butir-butir kegiatan perekaya serta untuk peningkatan karir di masa depan. Selain itu juga untuk menambah pemahaman awal terhadap jabatan fungsional perekayasa itu sendiri.

JF yang diangkat dari penyetaraan atau penyesuaian memerlukan kompetensi dasar yang harus dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Jabatan yang sebelumnya struktural tentu sangat berbeda dengan JF. Kompetensi Teknis, (teknis dan fungsional) sangat diperlukan. Pada saat memangku jabatan struktural, maka kompetensi manajerial memiliki persentase yang lebih banyak dibanding dengan sebaliknya, sedangkan ketika sudah menduduki jabatan fungsional, maka kompetensi teknis (teknis dan fungsional) memiliki prosentase yang paling banyak. Namun demikian untuk kompetensi manajerial tetap diperlukan.

Hal Yang Diatur	Peraturan Menteri PAN dan RB 13 2019	Peraturan Menteri PAN dan RB 1 2023
Kewajiban Pelatihan/ Pengembangan Kompetensi	Untuk meningkatkan dan profesionalisme pejabat fungsional wajib diikutsertakan pelatihan	Pejabat fungsional wajib mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan sesuai dengan minat dan kebutuhan pelaksanaan tugas JF
B e n t u k Pengembangan Kompetensi	Selain pelatihan yaitu pemeliharaan kinerja dan target kinerja, seminar, lokakarya atau konferensi.	Instansi pembina menyusun konten pembelajaran, strategi, dan program pengembangan kompetensi
Persyaratan Kenaikan Jenjang Jabatan	PNS yang telah diangkat dalam JF, paling lama 3 (tiga) tahun wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional. Pejabat fungsional yang belum mengikuti dan / atau tidak lulus pendidikan dan pelatihan fungsional tidak diberikan kenaikan jenjang satu tingkat diatas	Tidak diwajibkan dan dipersyaratkan untuk naik jenjang

Tabel 1. Pengaturan Pengembangan Kompetensi (data olahan penulis)

Promosi Jabatan dan Perpindahan Jabatan

Sisi positif dengan terbitnya Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2023 adalah adanya pengaturan mengenai promosi jabatan secara diagonal bagi pejabat fungsional. JF ahli utama dapat dipromosikan kedalam JPT madya dan utama, JF ahli madya promosi kedalam JPT pratama, dan JF ahli muda promosi ke jabatan administrator, JF ahli penyelia dan ahli pertama kedalam jabatan pengawas, begitu juga sebaliknya. Tentunya ini membawa sebuah semangat baru bagi JF dalam pengembangan karirnya. Jika ingin mendapatkan promosi diagonal, maka harus berkinerja luar biasa. Selain perpindahan diagonal, diatur juga mengenai perpindahan vertikal dan horizontal. Perpindahan vertikal merupakan perpindahan posisi jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, sebenarnya sama dengan kenaikan jenjang JF. Perpindahan horizontal merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi lain yang setara, baik dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF atau JPT.

Dengan adanya perpindahan jabatan, maka JF dapat bergerak lebih banyak untuk peningkatan karirnya. Pengaturan ini memang sejalan dengan kebijakan pemerintah terkait dengan pemerintah yang *agile*, pemerintah yang gesit, menjalin kolaborasi dengan berbagai pihak. Untuk itu seorang JF diharapkan tidak hanya bekerja

untuk dirinya sendiri, namun bagaimana dapat bekerja dengan tim lainnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Ruang terbuka sangat lebar untuk karir JF dan hal ini dapat dimanfaatkan oleh JF untuk meningkatkan karir dan pengalamannya. Namun demikian masih diperlukan aturan teknis mengenai hal ini, meski sosialisasi terkait dengan kebijakan peraturan PAN dan RB ini sudah banyak dilakukan.

Hal lain yang baru dalam kebijakan peraturan menteri ini adalah adanya pengaturan pangkat istimewa. Pengaturan ini belum ada pada kebijakan JF sebelumnya. Sebelumnya kenaikan pangkat istimewa hanya terjadi pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dan Jabatan Administrator (JA). Bagi JF yang memiliki penilaian kinerja dan keahlian yang luar biasa dapat diberikan penghargaan berupa kenaikan pangkat istimewa. Pemberian kenaikan pangkat istimewa dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun kebijakan teknis mengenai kenaikan pangkat istimewa untuk JF hingga artikel ini ditulis masih belum terbit. Hal ini merupakan salah satu daya tarik bagi pemangku JF, terutama JF hasil penyesuaian/penyetaraan dapat pindah kembali ke struktural jika memang dinilai memiliki kompetensi yang baik dan prestasi yang luar biasa.

Selain itu pada pengaturan Peraturan Menteri PAN dan RB yang terbaru, seorang JF dapat ditugaskan untuk memimpin suatu unit organisasi berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian seorang JF dapat memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan, turut andil dalam menentukan arah organisasi. Kebijakan ini dapat dimanfaatkan bagi pengembangan karir JF. Promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena sejatinya promosi adalah pengalaman (senioritas), kecakapan, atau kombinasi pengalaman dan kecakapan, (Hasibuan, 2008:126). Para JF dapat berkompetisi untuk mendapatkan promosi jabatan.

PENUTUP

Simpulan

Kebijakan JF telah dilakukan sebagai arah baru perubahan. Beberapa perubahan terkait dengan pengembangan karir yang terdapat didalamnya masih perlu aturan teknis yang mengatur.

1. Untuk penilaian angka kredit meski sudah ditentukan oleh ekspektasi kinerja dengan penilai adalah penilai kinerja (atasan langsung JF), namun masih diperlukan petunjuk/ pedoman teknis yang mengatur ruang lingkup kerja JF. Hal ini dilakukan agar kekhawatiran yang saat ini berkembang bahwa penilaian ekspektasi kinerja akan bersifat subjektif tidak terjadi. Dengan adanya petunjuk/ pedoman teknis maka penilai kinerja akan mempunyai aturan yang jelas dan terukur sehingga dalam menilai JF sesuai dengan output yang dihasilkan;
2. Pengembangan kompetensi bagi JF tetap harus dilakukan secara terus menerus. Tuntutan internal dan

eksternal yang cenderung cepat berubah menjadikan kompetensi JF pun menyesuaikan. Terutama bagi JF yang baru diangkat diperlukan pengembangan kompetensi sebagai kemampuan dasar dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Adanya keinginan JF baru dalam mendapatkan informasi awal mengenai tugas dan fungsi JF yang dipangkunya harus tetap dipenuhi.

Untuk instansi pembina perlu mereposisi tugas dan fungsinya terutama dalam pembuatan konten pembelajaran dan strategi pembelajaran. Konten pembelajaran dapat dilakukan bagi pengembangan kompetensi jalur pelatihan maupun non pelatihan.

- Adanya pengaturan mengenai promosi dan perpindahan jabatan menjadi ‘angin segar’ bagi JF dalam pengembangan karirnya. Promosi dapat menjadikan JF memiliki daya saing dan meningkatkan kemampuan dan kecakapan dalam menjalankan tugasnya. Dengan kemampuan yang tinggi, maka JF berkesempatan mendapatkan promosi dengan syarat dan ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Daya tarik lainnya adalah adanya kenaikan pangkat istimewa yang sebelumnya belum pernah diberlakukan bagi seorang JF. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh JF dengan berkontribusi nyata bagi pencapaian tujuan organisasi, berkinerja luar biasa, dan persyaratan lain yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Saran

Agar peraturan Menteri PAN RB 1 tahun 2023 dapat diimplementasikan dengan baik diperlukan beberapa aturan teknis yang implementatif. Semua instansi pembina JF dapat berkoordinasi dalam membuat aturan teknis, terutama dalam hal penilaian angka kredit berdasarkan pada penilaian SKP. Terkait dengan pengembangan karir JF, maka aturan teknis harus dapat mencakup pengaturan teknis bagaimana penilaian angka kredit dengan menggunakan ekspektasi pimpinan. Kekhawatiran JF yang ada saat ini akan adanya subjektivitas penilai kinerja dalam menilai tidak terjadi. Untuk setiap instansi pembina JF perlu duduk bersama terkait pengaturan apa saja yang harus diatur oleh instansi pembina sehingga terdapat kesamaan dalam menerjemahkan peraturan Menteri PAN RB 1 2023. Termasuk dalam pengaturan pengembangan kompetensi dengan jalur pelatihan bagi JF yang baru diangkat sepertinya masih diperlukan mengingat JF baru masih perlu belajar dan penyesuaian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Peter Mahmud Marzuki. 2007, halaman 35. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal

- Adrian Desta Pratama & Heri Faturahman. 2020. Analisis Evaluasi dan Efektivitas Pelatihan Jabatan Fungsional Perekayasa di BPPT dengan Pendekatan IMTEE: Jurnal Administrasi Publik (JAP) Vol 11, Nomor 1 Tahun 2020.
- Carolina, dkk., 2023. Hubungan Pengetahuan Dengan Kepatuhan Pejabat Fungsional Perawat Puskesmas Dalam Usulan Penilaian Angka Kredit di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Palangka Raya: Jurnal Termometer, Vol. 1 Nomor 2, April 2023.
- Endan, Suwandana. 2022. Apresiasi Dan Evaluasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara, Jurnal Kewidyaiswaraan: Jurnal Kewidyaiswaraan Volume 7 Nomor 1 Tahun 2022.
- Lia Fitrianingrum, Dina Lusyana, dan Debby Lellyana. 2020. Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Dari Hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Analisis Implementasi Dan Tantangan: Jurnal Civil Service VOL. 14, No.1, Juni 2020.
- Setiadiputra, Yudhy P. 2017. Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah. Jurnal SAWALA Vol 5 No 1 April 2017.
- Valentines Jen dan Kurniati W. Andani, 2021 Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta

Peraturan Perundang-Undangan

- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 116 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2010 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa.