

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGHAPUSAN JABATAN ESELON III DAN IV KE DALAM PENYETARAAN JABATAN FUNSIONAL DALAM PERSPEKTIF HUKUM

Siti Mastoah

Universitas Nasional Jakarta Selatan, Indonesia

Email: mastoahsiti22@gmail.com

*Correspondence

| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
|--|--|
| <p>Diterima : 23-05-2023</p> <p>Direvisi : 28-05-2023</p> <p>Disetujui : 29-05-2023</p> | <p>Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi penyederhanaan birokrasi di berbagai instansi pemerintah dalam bentuk alih pegawai dalam jabatan struktural ke jabatan fungsional dimana guna meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN), Pemerintah Indonesia telah menghapus pejabat eselon III dan IV dan dialihkan melalui program penyetaraan jabatan fungsional. Tulisan ini menggunakan metode yuridis empiris yang didasarkan pada teori hukum. Lawias a tool of social engineering yang dicetuskan oleh Roscoe Pound, dikaitkan antara kebijakan pemerintah dengan teori Mochtar Kusumaatmadja bahwa kegiatan penyederhanaan birokrasi ini sebagai sarana pembaharuan yang bisa diartikan hukum dapat digunakan oleh pemerintah untuk mengubah konsep-konsep sosial yang lama mengakar di masyarakat menjadi konsep baru yang lebih teratur dan lebih berkepastian dalam usahanya mencapai tujuannya. Meskipun dalam pelaksanaannya pelaksanaannya belum sepenuhnya memenuhi asas-asas dalam Undang-Undang Administrasi Pemerintahan salah satunya belum terpenuhinya asas kepastian hukum dan asas kecermatan, Dengan terbitnya beragam regulasi, juklak dan juknis dalam Penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional belum memenuhi Teori Efektifitas Hukum sehubungan peraturan – peraturan yang telah diterbitkan yang berubah-ubah dalam waktu yang berdekatan atau bahkan menganulir peraturan yang telah ada.</p> |
| <p>Kata kunci: penyetaraan jabatan; jabatan fungsional; asas hukum.</p> | <p>ABSTRACT</p> <p><i>This article aims to explore the simplification of the bureaucracy in various government agencies in the form of transferring employees in structural positions to functional positions where in order to increase the professionalism of the State Civil Apparatus (ASN), the Government of Indonesia has removed echelon III and IV officials and transferred them through a functional equalization program. This paper uses an empirical juridical method that is based on legal theory. Lawias a tool of social engineering initiated by Roscoe Pound, is linked between government policies and Mochtar Kusumaatmadja's theory that this bureaucratic simplification activity is a means of renewal which can be interpreted as law can be used by the government to change social concepts that have long been rooted in society into new concepts. new regulations that are more organized and more certain in their efforts to achieve their goals. Although in practice the implementation has not fully complied with the principles in the Government Administration Law, one of which has not been the fulfillment of the principle of legal certainty and the principle of accuracy. structural to functional positions have not fulfilled the Theory of Legal Effectiveness in relation to regulations that have been issue.</i></p> |

Keywords: equalization of positions; functional; principle of law.



Pendahuluan

Program nawacita Presiden Joko Widodo dalam rencanai pembangunan Jangkai Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 Pembangunan danimerupakan Rencanai Pembangunan Jangkai Menengah Nasional (RPJMN) tahapike-4 dari rencanai Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025. Salah satu rencana Peningkatan Jangkai Menengah Publik Tahun 2020-2024 adalah visi yang bertujuan untuk menumbuhkan SDM yang lebih baik, melalui area publik dan penguatan dari area non publik untuk mewujudkan SDM yang serius secara universal (Setiawan, Sururama, & Nurdin, 2022).

Dalam beberapa kesempatan Presiden Jokowi selalu mengutarakan kalimat di dalam pidatonya bahwa sistem pemerintahan saat ini di Indonesia harus dipangkas, hal itu jika kita telaah program hingga roadmap kedua, grand design reformasi birokrasi telah dijalankan dan banyak hal yang telah dicapai, akan tetapi seperti disinggung diatas adanya indikator tidak tercapainya pemberdayaan sektor publik dengan SDM yang mencerminkan kapabilitas pelaksanaan reformasi sistem pemerintahan Indonesia dimana di beberapa program pencapaiannya masih terdapat beberapa sisi yang menunjukkan adanya permasalahan pelayanan publik, kelembagaan, profesionalisme SDM aparatur, tatailaksana dan etikaidalam budaya organisasi (Nalien, 2021). Bertolak dari hal tersebut, guna terbentuknya birokrasi yang sederhana, dan tepat sasaran, cepat dan sigap dalam memberikan pelayanan publik yang terbaik bagi masyarakat, maka Pemerintah dalam hal ini mengharuskan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah untuk segera melakukan penyesuaian menyederhanaan struktur organisasi masing-masing (Chairiah, Ariski, Nugroho, & Suhariyanto, 2020).

Untuk kementerian, lembagainegara, dan pemerintahidaerah, kebijakan ini akan berlaku efektif pada Desember 2020. Untuk menciptakan organisasi pemerintah yang lebih kompeten, akuntabel, dan dinamis, maka penyederhanaan jabatan struktural dilakukan. Terbitnya Surat Edaran Nomor 393 Tahun 2019 berjudul “Langkah-Langkah Strategis dan Konkrit Penyederhanaan Birokrasi” semakin menguatkan kebijakan ini .

Maka dari itu salah satu bentuk penyerderhanaan yang dilakukan adalah penyetaraan jabatan dengan menghapuskan beberapa jabatan struktural Eselon III dan IV yangibertujuan untukmenciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan professional. Mengapa penghapusanijabatan Eselon III dan IV ini menjadi keputusan pemerintah tentu beralasan bahwa banyakitugas dilingkungan kementerian, lembaga, dan pemerintahidaerah yang sebenarnya dapat dikerjakan 1 (satu) orang tetapi justru dikerjakan lebih dari 1 (satu) orang, hal inilah yang menjadi tujuan penghapusan, yang diharapkan dapat memangkas biaya-biaya yang tidak diperlukan dan menyederhanakan birokrasi pemerintahan dalam upaya membuat pemerintahan lebih efisien dan mempercepat pengambilan keputusan untuk meningkatkan pelayanan publik. Jumlah posisi administratif yang dibutuhkan dapat dikurangi sedangkan pengetahuan,

keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan dalam manajemen sektor publik dapat ditingkatkan dengan mengikuti kemajuan teknologi (Rohman & Rismana, 2021).

Dalam upaya penghapusan jabatan Eselon III dan IV ini juga pemerintah telah menyiapkan pengganti sebagai kompensasi pengalihan jabatan bagi pegawai yang menduduki jabatan-jabatan tersebut untuk memindahkan fokus pegawai dari posisi jabatan administrasi atau yang lebih dikenal dengan jabatan struktural ke posisi jabatan fungsional, upaya tersebut di antaranya menambah 200 unit pos rumpun jabatan termasuk di dalamnya adalah analis-analisis (jabatan, pegawai, keuangan, dan auditor dll) (Hermawan, Kawuriyan, & Ernawati, 2023). Dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional merupakan tindak lanjut salah satu dari apa yang menjadi visi pembangunan di atas, sejalan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Ramadani & Sofyaningrum, 2020).

Maka Pemerintah menerbitkan Permen PAN RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional yang mencabut Permen PAN RB Nomor 28 Tahun 2019. Dampak pemberlakuan Permen PAN RB Nomor 17 Tahun 2021 inilah yang berimbas terhadap sistem dan mekanisme kerja birokrasi di berbagai instansi pemerintah, salah satunya adalah kewajiban pengangkatan dan pelantikan penyetaraan ke dalam jabatan fungsional dilaksanakan paling lambat tanggal 31 Desember 2021 (Abdullah, 2023). Bahkan di beberapa kementerian/lembaga per 1 Januari 2020 para ASN yang menjabat sebagai eselon III dan IV sudah otomatis menjabat nama jabatan baru sebagai jabatan fungsional.

Berbagai kebijakan yang diambil pemerintah tentu mempunyai tujuan dan berperan penting dalam suatu masyarakat, baik masyarakat dalam hal ini ASN atau masyarakat pada umumnya demi mencapai keadilan, kepastian hukum, ketertiban, kemanfaatan. Perubahan ini yang dalam hubungannya dengan sektor hukum merupakan bagian dari disiplin ilmu Sosiologi Hukum. Bagaimana tidak diaktakan demikian karena terdapat beberapa hubungan antara perubahan sosial yang berdampak pada perubahan sektor hukum demikian pula sebaliknya perubahan hukum juga berpengaruh terhadap suatu perubahan sosial, hal ini sejalan dengan salah satu fungsi hukum sebagai sarana perubahan sosial atau sarana rekayasa masyarakat (social engineering). Dalam artikel ini akan dibahas bagaimana kebijakan pemerintah tentang penghapusan pejabat Eselon III dan IV dalam perspektif teori hukum dari Roscoe Pound Law as a tool of social engineering dan mengkolaborasi dengan konsep hukum sebagai sarana pembaharuan masyarakat sebagai teori hukum dari Mochtar Kusumaatmadja. Secara singkat juga akan dibahas tentang dampak sosial yang ditimbulkan sebagai akibat dari penghapusan pejabat Eselon III dan IV disetarakan ke penyetaraan jabatan fungsional oleh pemerintah.

Metode Penelitian

Dalam penulisan ini menggunakan metode yuridis empiris yang didasarkan pada teori hukum, perundangan yang berlaku serta beberapa literature yang disandingkan dengan mengamati keadaan di lapangan. Penelitian yang mencakup identifikasi dan efektivitas dalam penulisan ini merupakan bentuk penelitian hukum empiris dengan spesifikasi deskriptif analitis yang secara menyeluruh berkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan teori-teori hukum untuk sekiranya sejalan, guna mendukung penyelesaian permasalahan. Tulisan ini juga akan menganalisis beberapa pertanyaan dan permasalahan yang timbul dengan pendekatan teoretik, khususnya dari perspektif hukum administrasi. Diharapkan dengan adanya gambaran atas permasalahan yang timbul tersebut dapat diambil suatu kebijakan yang tepat dalam pengelolaan dan pengaturan masalah kepegawaian khususnya mengenai penghapusan jabatan eselon III dan IV ke penyetaraan jabatan fungsional di lingkungan instansi Pemerintahan, yang bertumpu pada dasar-dasar teoritik yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Basis ilmu hukum normatif yang digunakan disini adalah keterkaitan antara norma yang hidup dalam masyarakat sebagai bentuk dari adanya reaksi atas perubahan sosial meskipun secara organisatoris hanya dalam lingkup instansi pemerintah. Data sekunder yang digunakan adalah data berupa peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Selain itu juga ada Peraturan Men PAN RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional yang mencabut Permen PAN RB Nomor 28 Tahun 2019. Referensi lain yang diambil dari pengamatan lapangan sebagai bahan kajian disamping literature lain yang relevan, jurnal dan makalah serta sumber dari internet.

Hasil dan Pembahasan

Perubahan regulasi di Indonesia diarahkan untuk mengakui kekuasaan mayoritas pemerintah dan mempercepat pengakuan bantuan individu pemerintah yang sangat penting untuk perubahan luas di bidang keuangan, politik, hukum, dan ketat dan sosial-sosial. Selain mendapatkan sistem berbasis suara dan mendukung ekonomi, perubahan juga mengarah pada pengakuan administrasi yang hebat (Adnan, 2018).

ASN atau aparatur sipil negara yang merupakan bagian dari pemerintah sebagai PNS, merupakan alat negara dimana apabila dikaji secara kedudukan hukumnya (*rechtspositie*) PNS tersebut dari perspektif hukum, khususnya hukum tata negara dan hukum administrasi negara mengandung pengertian bahwa menurut Logemann (1954:104) di dalam hubungan hukum (*rechtsbetrekking*) PNS dengan negara atau pemerintah itu ditandai dengan adanya hubungan dinas publik (*de open bareidienstbetrekking*), yaitu; “*waariemand zich verbindt om zich de aanstell ingin ambtenivan eenimin ofimeer bepaldeisort te laten welgevallen tegenover bezoldiging en verdure persoonlijke voordelen,*” (di mana seseorang mengikatkan dirinya terhadap penunjukan pada suatu atau beberapa jenis jabatan tertentu yang kepadanya diberikan gaji dan

keuntungan pribadi lainnya). Hubungan hukum yang dimaksud adalah hubungan kedinasan yang bersifat publik, artinya bahwa sejak seseorang mendapatkan surat keputusan (*beschikking*) pengangkatan dari pejabat yang berwenang dan berakhir ketika seseorang tersebut diberhentikan atau telah berakhir masa kerjanya, maka ada hubungan atau ikatan monoloyalitas PNS terhadap pemerintah. Hal ini menimbulkan konsekuensi yuridis yang menurut Muchsan (1988:10) apapun yang akan timbul sebagai akibat dari adanya ikatan hubungan monoloyalitas tersebut secara public mengandung pengertian bahwa PNS mempunyai kewajiban mutlak untuk mematuhi dan tunduk pada pengangkatan dalam suatu atau beberapa macam jabatan tertentu. Bahkan di awal pengangkatan sebagai PNS terikat dengan beberapa ketentuan yang diantaranya tidak boleh menolak pengangkatan dalam suatu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah seperti yang tertuang dalam surat keputusan. Demikian pula dalam hal ini adalah hak dan wewenang pemerintah yang secara sepihak (*eenzijdig*) mengangkas seseorang dalam jabatan yang ditentukan. Di dalam ketentuan berikutnya pula menurut (Susilawati, 2021) bahwa hubungan dinas publik ini timbul dan berakhirnya tidak tergantung pada suatu pengangkatan atau suatu pemberhentian dari suatu jabatan tertentu, hal ini dapat kita lihat adanya beberapa ketentuan dalam hukum kepegawaian bahwa PNS yang diberhentikan sementara karena ada perkara dalam bidang kepegawaian dengan mendapat uang tunggu (*wachtgeld*), dan konsekuensi-konsekuensi lainnya.

Penyederhanaan birokrasi yang salah satunya penghapusan eselon III dan IV bahkan di instansi pemerintah daerah, ada kategori Eselon V yang otomatis juga dihapuskan dan dilakukan penyetaraan jabatan ke jabatan fungsional, dengan deadline waktu pelantikan yang memang sudah menjadi keputusan pemerintah, sesuai dengan kewajibannya untuk taat kepada pemerintah, maka apapun jabatan fungsional yang baru yang dilekatkan pada status PNS nya harus diterima, meskipun di lapangan banyak terjadi ketidaksesuaian antara jabatan eselon yang dipangkunya dulu jauh berbeda dengan jabatan fungsional yang disandangnya saat ini, walaupun sebelumnya telah didengarkan dan dibuat mapping penyesuaian jabatan fungsional berdasarkan skill dan kompetensi yang dimiliki tanpa menghilangkan haknya terdahulu sebagai pejabat dengan memberinya kompensasi. Kesiapan instansi untuk melaksanakan penyederhanaan birokrasi tentulah sangat beragam, apalagi untuk tingkat daerah. Dampak dari adanya penyetaraan jabatan tersebut tentunya menyisakan permasalahan yang sampai saat ini berbagai regulasi pendamping, regulasi berupa juklak dan juknis berkebarat berkebarat menyesuaikan dengan permasalahan yang timbul akibat dari penyetaraan jabatan.

Berdasarkan data dari Menpan RB pada tahun 2019, penyederhanaan birokrasi menjadi dua level eselon dilaksanakan melalui pengalihan Jabatan Administrator (eselon III), Pengawas (eselon IV), dan Pelaksana (eselon V) menjadi jabatan Fungsional pada seluruh instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, yaitu pusat (34 kementerian, 7 sekretariat lembaga negara, 93 sekretariat lembaga non-struktural, 29 lembaga pemerintah nonkementerian, dan 2 lembaga penyiaran publik) dan daerah (34 pemerintah provinsi dan 514 pemerintah kota dan kabupaten). Proses penyetaraan

jabatan hingga saat ini di Tahun 2023 dengan terbitnya beberapa peraturan yang baru masih menyisakan adanya beberapa pejabat fungsional dilantik pada jabatan yang tidak sesuai kompetensi dan latar belakang pendidikan. Beberapa peraturan yang diterbitkan Permen PAN RB dan BKN yang mengganti nomenklatur Jabatan Fungsional Tertentu yang beragam menyebabkan beberapa personil dilantik pada jabatan yang sudah tidak ada dan tidak sesuai. Kebijakan penghapusan eselon ini dan dialihkan melalui penyetaraan jabatan fungsional ini memaksa Pemerintah serta merta menerbitkan regulasi terkait penggantian nomenklatur jabatan fungsional, sampai saat ini regulasi bertebaran terbit untuk mengantisipasi dan mengatasi masalah-masalah yang timbul akibat penyetaraan jabatan ini.

Selain itu bukan suatu hal yang mudah mengubah suatu kondisi dari zona nyaman Pejabat Struktural yang semula naik pangkat dan jabatan otomatis tidak ada kewajiban mengumpulkan angka kredit beralih menjadi Pejabat Fungsional yang memerlukan waktu yang lama untuk beradaptasi dengan kewajiban naik pangkat dan jabatan harus mengumpulkan angka kredit terlebih dahulu. Untuk menghadapi situasi seperti ini, regulasi baru bermunculan untuk mengakomodir berbagai permasalahan yang timbul. Di dalam pelaksanaan penyetaraan jabatan masih banyak terdapat pejabat yang disetarakan tidak sesuai latar belakang pendidikannya. Sehingga menghambat karir sebagai pejabat fungsional. Pemerintah pun terus menyesuaikan regulasi yang ada dengan menawarkan sesuai prosedur yang diatur dalam Petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis secara kepegawaian bagi pejabat fungsional hasil penyetaraan yang tidak sesuai latar belakang pendidikan untuk beralih ke jabatan fungsional yang sesuai latar belakang pendidikannya. Jabatan Fungsional dipilih berdasarkan passion sedangkan jabatan struktural adalah amanah/instruksi pimpinan. Beban seorang Pejabat Fungsional hasil penyetaraan jabatan bertambah setelah mendapatkan SK selaku Koordinator/Sub Koordinator. Kebijakan penunjukan Koordinator dan Sub Koordinator terkesan hanya merubah istilah dari birokrasi yang sebelumnya. Bahwa Koordinator dan Sub koordinator merupakan fungsi tambahan yang diberikan bagi pejabat struktural eselon III dan eselon IV (pejabat administrasi) yang terdampak penyetaraan dari pejabat administrasi setelah dilakukan penyederhanaan birokrasi. Pemberian fungsi tambahan tersebut untuk memastikan bahwa hak hak keuangan dan fasilitas yang diterima bagi pejabat administrasi yang terdampak penyederhanaan birokrasi tidak berkurang. Menyikapi hal tersebut selanjutnya dengan ditetapkannya Permen PANRB 7/2022, ketentuan mengenai peran koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Hal tersebut dilakukan agar tidak muncul paradigma bahwa tambahan fungsi koordinasi/sub koordinasi seolah olah hanya menggantikan jabatan administrasi tersebut. Selanjutnya di dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2022 tersebut diatur mekanisme kerja baru yaitu dengan adanya Tim Kerja. Tim kerja terdiri atas Ketua dan Anggota. Ketua Tim Kerja berasal dari unit organisasi pemilik kinerja. Sedangkan anggota dapat dipilih dari unit organisasi internal maupun eksternal sesuai kebutuhan pemetaan JF yang diperlukan.

Mengenai penyempurnaan organisasi ini ditinjau dari peraturan perundang-undangan negara, di mana Peraturan Tata Kelola Negara berkepribadian sebagai peraturan umum sebagai ciri peraturan yang disakralkan, yang rinciannya mengenai bagian kekuasaan negara. Agar pemerintah dapat melakukan perbuatan hukum tata usaha negara yang diinginkan, selalu mengusahakan peran serta masyarakat dalam melaksanakan kewajiban yang ditentukan dalam undang-undang ketika menegakkan norma-norma hukum tata negara itu sendiri. Dalam hal ini, ketika undang-undang menentukan pemindahan ke pemerataan jabatan dan pemberhentian pejabat di eselon atas, semua aturan yang mengatur pemindahan jabatan ini harus diikuti. Pelaksanaan standar peraturan otoritatif Negara sering membutuhkan investasi penduduk dan aktivitas posisi pemerintah untuk melakukan kegiatan Peraturan Manajerial Negara tersebut. Hukum Tata Negara telah mempengaruhi perkembangan Hukum Tata Negara baik dalam ranah umum (Hukum Tata Usaha Negara umum) yang memiliki fungsi pemerintahan, maupun ranah khusus/sektoral (Hukum Tata Usaha Negara sektoral) yang memiliki fungsi kontrol. Fungsi utama hukum administrasi negara adalah untuk memungkinkan pemerintah melaksanakan tugasnya. Guna mendukung pelaksanaan fungsi pemerintahan secara maka dilakukan penyediaan sarana-sarana pemerintahan yang efektif. Sedangkan hukum administrasi Negara juga memiliki fungsi pengendalian, lebih kepada agar pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan oleh pemerintah selalu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Mengamati banyaknya regulasi terkait penyederhanaan birokrasi melalui penghapusan pejabat eselon ke penyetaraan jabatan fungsional, jika ditelaah menurut UU Administrasi Pemerintahan, yang terdiri dari 8 (delapan) asas, yaitu antara lain :

1. Dalam suatu negara hukum, asas kepastian hukum mengutamakan kepatutan, keteguhan, dan keadilan dari setiap kebijakan pemerintah sebagai landasan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Manfaat yang harus seimbang adalah manfaat asas manfaat.
3. Asas ketidakberpihakan menuntut badan dan/atau pejabat pemerintah untuk mempertimbangkan kepentingan semua pihak dalam membuat dan melaksanakan keputusan dan/atau tindakan tanpa diskriminasi.
4. Asas yang dikenal dengan "Asas Ketelitian" menyatakan bahwa suatu keputusan atau tindakan harus didukung dengan informasi dan dokumen yang lengkap agar sah secara hukum. Ini berarti bahwa keputusan atau tindakan yang relevan harus dipersiapkan dengan cermat sebelum dibuat atau dilakukan.
5. Setiap Instansi dan/atau Pejabat Pemerintah wajib berdasarkan Asas Tidak Menyalahgunakan Kewenangan untuk tidak menggunakan kewenangannya untuk keuntungan pribadi atau kepentingan lain yang tidak sesuai dengan tujuan pemberian kewenangan tersebut, tidak melampaui, tidak menyalahgunakan, atau untuk tidak mencampuradukkan otoritas.
6. Asas keterbukaan menjamin terjaganya hak-hak pribadi, golongan, dan rahasia negara dengan tetap memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mengakses dan memperoleh informasi yang akurat, jujur, dan diskriminatif dalam penyelenggaraan pemerintahan.

7. Asas aspiratif, akomodatif, selektif, dan tidak diskriminatif dari asas kepentingan umum yang mengutamakan kesejahteraan dan kemaslahatan umum.
8. Asas memberikan pelayanan tepat waktu sesuai dengan standar pelayanan dan peraturan perundang-undangan, serta prosedur biaya yang jelas dikenal dengan asas pelayananiyang baik.

Dari keseluruhan asas diatas, penyederhanaan birokrasi ini dengan adanya penghapusan Eselon III dan IV ke penyetaraan jabatan fungsional, belum secara keseluruhan memenuhi asas yang terkandung di dalam UUAPB, hal ini disebabkan karena para mantan pejabat Eselon III dan IV yang semula merupakan jabatan struktural masih terdapat adanya ketidaktercapaian asas kepastian hukum dimana regulasi yang terbit belum mengakomodir jabatan fungsional yang sesuai kebutuhan. Dan peraturan yang terbit mencabut serta mengganti aturan-aturan sebelumnya yang baru saja diterbitkan mencirikan tidak adanya asas kecermatan, karena di dalam penyetaraan jabatan ini kurang mempertimbangkan padaiinformasi danidokumen yang lengkap untuk mendukung legalitas penetapan dan/atau pelaksanaan Keputusan dan/atau Tindakanisebelum Keputusanandan/atau Tindakan tersebut ditetapkan dan/atauidilakukan. Sebagai contoh beberapa regulasi yang berbeda terbit dalam kurun waktu yang cepat seperti PeraturanniPemerintah Nomor11 Tahuni2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sertaiPeraturan PemerintahiRepublik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Selain itu juga ada Peraturan Men PAN RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsionaliyang mencabut Permen PAN RB Nomor 28 Tahun 2019, disusul dengan terbitnya Permenpan Nomor 7 Tahun 2022 tentangSistem KerjaiSistem KerjaiPada Instansi Pemerintah untukiPenyederhanaan Birokrasi. Selain itu beberapa juklak dan Juknisiyang diterbtkan oleh Badan Kepegawaian Negara yang mengatur secara teknis mengenai prosedur, tata cara termasuk pembiayaan sebagai kompensasi atas adanya penyetaraan jabatan ini secara simultan dan beririingan pula terbit peraturan tentang nomenklatur jabatan-jabatan baru jabatan fungsional. Tidak berhenti sampai di sebuah aturan, maka pekerjaan rumah lainnya yang mengatur system penilaian kinerja, ketercapaian angka kredit, syarat dan prosedur kenaikan pangkat tiap jabatan fungsional yang beragam, hal ini menimbulkan banyaknya bertebaran regulasi sebagai akibat dari penyetaraan jabatan ini. Disinilah letak ketidaktercapaian asas- asas tersebut diatas.

Jika dibandingkan dengan hipotesis keberlangsungan yang sah (kecukupan hipotesis yang sah) atau dalam bahasa Belanda *effectiviteit van de juridische hipotesis*, dalam referensi Kata Besar Bahasa Indonesia, ada dua istilah yang berhubungan dengan keberlangsungan, yaitu keberhasilan dan keberlangsungan. Ampuh berarti (1) membuat perbedaan (karena dampaknya, kesan), (2) layak atau efektif, (3) dapat membawa hasil, menarik (tentang bisnis, aktivitas), (4) berlaku (tentang peraturan , pedoman). Sebaliknya, istilah "efektivitas" mengacu pada hal-hal berikut: (1) keadaan yang berpengaruh; (2) khasiat; kegunaan, (3) prestasi (usaha, kegiatan), dan (4) hak bagian menjadi berlaku (peraturan, pedoman) . Dari sini kita melihat bahwa dari sisi efektif dan

keefektifan dari beragam regulasi ini tentu kurang efektif mengingat jika dalam membentuk regulasi perlu mempertimbangkan alur dokumen yang panjang, sementara PNS yang dilakukan penyetaraan jabatan tidak sedikit dan tersebar di seluruh pelosok Indonesia dengan berbagai instansi yang memiliki karakter serta organisasi tata kerja yang berbeda-beda (Sekhuti, n.d.).

Kemudian menurut Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani Gagasan hipotesis kecukupan yang sah sebagai mana hipotesis melihat dan membedah keberhasilan dan juga kekecewaan dari unsur-unsur yang mempengaruhi pelaksanaan dan pemanfaatan peraturan untuk strategi pemerintah situasi ini. Kajian teori efektivitas hukum memiliki tiga bidang konsentrasi: 1. Outcome in execution; 2. Kekecewaan dalam eksekusi; dan 3. Variabel yang mempengaruhi hasil dalam melaksanakan pengaturan adalah bahwa strategi yang dibuka telah mencapai motivasinya. Hal ini menunjukkan bahwa menurut kebijakan yang mengatur PNS, kebijakan tersebut dianggap efektif atau berhasil jika diikuti dan dilaksanakan oleh PNS. Kekecewaan dalam menjalankan strategi adalah bahwa pengaturan pendekatan yang telah ditetapkan tidak mencapai motivasinya atau tidak berhasil dalam pelaksanaannya. Perspektif keberhasilan dan kegagalan dari faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diperiksa. Elemen yang mempengaruhi adalah hal-hal yang menambah atau berdampak pada eksekusi dan penggunaan strategi tersebut. Satu lagi pandangan tentang keberlangsungan hukum yang dikomunikasikan oleh Soerjono Soekanto adalah bahwa kecukupan atau kekecewaan masih mengudara oleh 5 (lima) faktor, khususnya: 1. Aspek hukum yang sebenarnya (hukum) Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum, khususnya para pihak yang membentuk dan menegakkan hukum. 3. Kantor atau kantor yang membantu kepolisian. 4. Faktor wilayah setempat, yaitu iklim di mana hukum itu berlaku atau diterapkan. 5. Faktor budaya, khususnya yang berhubungan dengan kreativitas, rasa, dan karsa individu dalam kehidupan bermasyarakat. Kelima unsur di atas sangat erat hubungannya satu sama lain, karena merupakan inti dari kepolisian. Pada bagian pertama, aturan hukum itu sendiri yang menentukan berfungsi atau tidaknya hukum tertulis. Soerjono Soekanto mengatakan bahwa efektivitas elemen pertama diukur dengan: 1. Pedoman yang ada terkait dengan persoalan sehari-hari yang spesifik sangat metodis. 2. Hukum yang ada di beberapa bidang kehidupan sangat sinkron, dan tidak ada konflik baik secara horizontal maupun hierarkis.

Sementara berdasarkan teori George Edward III terdapat empat dimensi implementasi kebijakan Bureaucratic Trimming sebagai berikut :

1. Komunikasi. Jika penanggung jawab implementasi kebijakan sudah mengetahui secara pasti apa yang akan dilakukan, maka kebijakan tersebut akan dilaksanakan dengan benar. Hal ini tidak hanya bergantung pada isi proses komunikasi itu sendiri, yang harus mencakup instruksi yang jelas, terperinci, sistematis, dan berkesinambungan, tetapi juga pada proses komunikasi itu sendiri antara pembuat kebijakan dan pelaksana. Jika tidak demikian, mungkin ada kesalahpahaman atau interpretasi yang berbeda, dan bahkan mungkin ada peluang bagi orang yang menerapkan kebijakan untuk tidak menerapkannya sama sekali. Akibatnya, tujuan kebijakan yang dimaksud niscaya tidak tercapai (Edwards III, 1980).

2. Sumber daya. Jika instruksi kebijakan jelas, diperlukan sumber daya—dalam hal ini sumber daya manusia yang cukup kuantitas dan kualitasnya. Jumlah yang dimaksud adalah jumlah yang tergantung pada situasi dan kualitasnya ditentukan dengan mencocokkan kemampuan yang telah ditentukan. Menurut Edwards III, 1980, harapannya adalah sumber daya yang dimaksud akan memungkinkan kinerja implementasi kebijakan yang maksimal.
3. Sikap pelaksana. Ketika praktisi secara pasti mengetahui dengan tepat hal yang akan diselesaikan, dalam jumlah dan kualitas yang memadai, hal lain yang dibutuhkan adalah sikap dari praktisi itu sendiri. Mereka harus memiliki pandangan dan sudut pandang yang menggembirakan dalam melaksanakan strategi yang direncanakan dan menerima bahwa strategi tersebut akan berdampak baik pada asosiasi mereka. Namun, berbagai fakta menunjukkan bahwa kebijakan diimplementasikan sesuai dengan keinginan implementor, sehingga menimbulkan ambiguitas dan ketidakjelasan arah dalam implementasi kebijakan yang dimaksud (Edwards III, 1980).
4. Struktur birokrasi. Meskipun petunjuk kebijakannya jelas, sumber dayanya tersedia, dan pelaksananya antusias untuk menjalankannya, faktor struktur birokrasi masih berpotensi menyebabkannya gagal. Misalnya, kolaborasi yang tidak kuat karena tanda-tanda keretakan otoritas. Demikian juga cenderung digambarkan dengan adanya metodologi kerja standar yang kaku. dimana prosedur hanya sesuai untuk kebijakan yang telah dilaksanakan atau sedang dalam proses pelaksanaan, tetapi tidak sesuai dengan kebijakan yang baru diadopsi (Edwards III, 1980).

Jika diamati secara kualitatif dan kuantitatif peraturan-peraturan yang mengatur kebutuhan akan penyetaraan jabatan ini sudah mencukupi, namun penerbitan peraturan-peraturan tertentu sudah sesuai dengan persyaratan yuridis yang ada atau belum, hal ini belum dapat dikatakan efektif karena teori efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Efektivitas dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian suatu tujuan dari penyederhanaan birokrasi yang telah ditetapkan sebelumnya telah mencapainya. Mengapa dikatakan demikian, karena sebagai imbas dari tujuan penyederhanaan sampai saat ini peraturan-peraturan yang mengiringinya masih terus dilakukan, dirumuskan dan bahkan tumpang tindih sehingga menyebabkan aturan yang baru terbit diganti atau tidak berlaku lagi dalam kurun waktu yang cepat.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian di atas adalah Program Nawacita Presiden Joko Widodo bertujuan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui penguatan sektor publik dan nonpublik guna mencapai SDM yang lebih baik secara universal. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, pemerintah mendorong penyederhanaan struktur organisasi serta melakukan perubahan regulasi guna mempercepat perubahan luas di berbagai bidang, termasuk keuangan, politik, hukum, dan sosial. Dalam konteks ini, aparatur sipil negara (ASN) atau PNS memiliki

Implementasi Kebijakan Penghapusan Jabatan Eselon III Dan IV Ke Dalam Penyetaraan
Jabatan Fungsional Dalam Perspektif Hukum

kedudukan hukum yang mengikat dengan pemerintah dalam hubungan dinas publik,
yang melibatkan kewajiban dan tanggung jawab serta konsekuensi hukum tertentu.

Bibliografi

- Abdullah, Sait. (2023). PROBLEMATIKA DAN TANTANGAN KEBIJAKAN PENYEDERHANAAN BIROKRASI DI INDONESIA. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1), 47–55.
- Adnan, Indra Muchlis. (2018). *Pemberdayaan Masyarakat, Komunikasi Politik dan Pembangunan Nasional*. Trussmedia Grafika.
- Chairiah, Anggita, Ariski, S., Nugroho, Agus, & Suhariyanto, Adi. (2020). Implementasi Sistem Merit pada Aparatur Sipil Negara di Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 383–400. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.704>
- Hermawan, Rizqon, Kawuriyan, Megandaru W., & Ernawati, Dyan Poespita. (2023). Analisis Manajemen Perubahan Dan Struktur Organisasi Pasca Alih Jabatan Administrator (Eselon III) Dan Jabatan Pengawas (Eselon IV) Ke Jabatan Fungsional Di Provinsi DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 798–808.
- Nalien, Elvira Mulya. (2021). Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan Bureaucratic Trimming Di Pemerintahan Kota Bukittinggi. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 1–13. <https://doi.org/10.33701/jkp.v4i1.1622>
- Ramadani, Thoriq, & Sofyaningrum, Eviana 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), 239.
- Rohman, M. Najibur, & Rismana, Daud. (2021). Kebijakan Pemangkasan Struktur Birokrasi di Indonesia. *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum Dan Konstitusi*. <https://doi.org/10.24090/volksgeist.v4i2.5232>
- Sekhuti, Luhur. (n.d.). Penghapusan Tenaga Honorer Dalam Perspektif Hukum Sebagai Sarana Pembaharuan Sosial Untuk Mewujudkan Asn Profesional. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi*, 10(2), 213–226.
- Setiawan, Irfan, Sururama, Rahmawati, & Nurdin, Ismail. (2022). Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Organisasi Di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 2(1), 12–25. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v2i1.2380>
- Susilawati, Susilawati. (2021). *Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Sebagai Terpidana Korupsi Di Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Riau.