

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Birokrasi bukanlah hal baru dalam ranah administrasi pelayanan publik. Birokrasi menjadi salah satu instrumen penting bagi negara untuk menunjang pelayanan publik kepada masyarakat (*public service*). Selama periodisasi kemerdekaan Indonesia, birokrasi telah menjadi salah satu unsur paling penting dalam perjalanan hidup pemerintahan Indonesia. Birokrasi berperan dalam mewadahi fungsi pemerintahan seperti halnya pelayanan publik, regulasi, dan distribusi serta mendukung terlaksananya cita-cita bangsa Indonesia yang tertuang dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai berikut:

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial...”

Berbagai aspek kehidupan bernegara, tentu memerlukan birokrasi. Birokrasi dapat diibaratkan sebagai mesin yang esensial bagi suatu negara dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada rakyatnya. Negara perlu terlibat langsung dalam merespon permasalahan maupun kebutuhan layanan yang diharapkan oleh masyarakat, sehingga tujuan dan segala upaya pada birokrasi perlu diarahkan dalam mewujudkan pelayanan publik yang berdaya guna dan berhasil guna bagi masyarakat. Berkaitan dengan hal tersebut

¹ Yusriadi, “Reformasi Birokrasi Indonesia: Peluang dan Hambatan”, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 9 No.2 (Desember 2018) hlm. 179.

pemerintah menjadikan birokrasi bersama aparatur sipil didalamnya sebagai sentra penyelesaian segala urusan masyarakat².

Indonesia sebagai negara yang berkedaulatan pada rakyat memiliki kewajiban dalam memberikan pelayanan publik yang baik dalam rangka menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat sebagaimana telah diamanatkan dalam Pasal 34 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 BAB XIV mengenai Perekonomian Nasional dan Kesejahteraan Sosial yang berbunyi:

“Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak.”

Penyediaan fasilitas pelayanan umum yang layak sebagaimana dimaksud diatas, merupakan pelayanan umum yang mengedepankan sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat dengan birokrasi yang memiliki pola pikir dan budaya kerja yang, profesional, produktif, efisien, dan efektif, serta bermanfaat banyak dalam mempercepat laju pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Upaya penyediaan fasilitas pelayanan umum tidak terlepas dari peran Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya penggerak terlaksananya pelayanan masyarakat sebagaimana telah diundangkan dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang berbunyi:

“Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.”

² Miftah Thoha, 2003, *Birokrasi dan Politik di Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hlm. 3.

Untuk menciptakan birokrasi yang mengedepankan pelayanan publik bagi orang banyak, dan juga untuk menjadikan pegawai ASN yang mendukung pencapaian tujuan instansi pemerintah maka diperlukanlah reformasi pada tubuh birokrasi pemerintah secara berkesinambungan dalam penataan birokrasi untuk terus memperbaharui birokrasi pelayanan publik agar dapat bermanfaat sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat. Hal ini sejalan dengan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS yang menyebutkan bahwa bagi setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilaksanakan secara rutin untuk jangka waktu 5 tahun yang diperinci per 1 tahun berdasarkan prioritas kebutuhan agar birokrasi instansi pemerintah dapat menjadi birokrasi yang berdaya guna dan berhasil guna untuk kesejahteraan masyarakat banyak.

Reformasi birokrasi dapat dimaknai sebagai suatu upaya perubahan dari birokrasi lama yang telah usang menuju birokrasi pemerintahan terbaru yang lebih efisien dan profesional. Sejatinya reformasi birokrasi menjadi suatu upaya perubahan besar dalam rangka pembangunan nasional yang dilaksanakan secara berkelanjutan guna memberikan perubahan serta perbaikan terhadap birokrasi untuk menuju ke arah yang diharapkan. Upaya tersebut dalam tata kelola pemerintahan diharapkan dapat menciptakan birokrasi yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, serta

bersih dari perilaku korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) untuk mencapai pemerintahan yang baik (*good governance*³).

Secara yuridis praktik reformasi birokrasi di Indonesia diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 sebagai bentuk rancangan besar pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia sebagai persiapan Indonesia menuju fase negara maju pada tahun 2025. Selanjutnya peraturan presiden ini akan dituangkan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi yang ditetapkan setiap 5 (lima) tahun sekali oleh Menteri PAN-RB.

Agenda reformasi birokrasi yang telah dijalankan beberapa tahun terakhir ini dianggap masih jauh dari apa yang diharapkan oleh masyarakat. Dari prosedur administrasi yang tidak efektif hingga struktur organisasi yang gemuk sehingga sering terjadi pemborosan dalam pengelolaan anggaran negara. Gemuknya struktur organisasi pada birokrasi Indonesia menjadi persoalan dikarenakan masih banyaknya aparatur negara pada instansi pemerintah yang saling bertumpang tindih baik dari tugas pokok hingga fungsi. Artinya, besarnya struktur organisasi pada instansi pemerintah dapat berakibat besar dalam konteks kinerja birokrasi.⁴

Persoalan ini dapat dilihat sebagaimana menurut Wakil Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), Eko Prasjo, masih banyaknya tugas di lingkup kementerian yang seharusnya menjadi tanggung jawab satu pejabat, pada kenyataannya justru dikerjakan

³ Hayat dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Pelayanan Publik* mendefinisikan *good governance* sebagai penyelenggaraan pemerintahan yang baik sesuai dengan kepentingan masyarakat dan system pengelolaan yang profesional.

⁴ Hayat, 2017, *Manajemen Pelayanan Publik*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, hlm. 137.

bersama-sama oleh banyak pejabat. Hal ini tidak hanya berdampak pada pemborosan keuangan negara, tetapi juga kinerja PNS pun menjadi sangat tidak efisien.⁵

Untuk menuju pemerintahan yang mengedepankan pelayanan publik yang baik dan optimal, perlu dilakukan pembenahan pada struktur organisasi dengan mempertimbangkan pada aspek fungsi dan tugas yang dimana pembenahan pada tubuh institusi ini tidak terlepas dari restrukturisasi. Restrukturisasi merupakan suatu proses untuk mencari ukuran yang sesuai pada persoalan fungsi, tugas, dan wewenang struktur organisasi dengan memperhatikan kebutuhan suatu instansi dalam rangka penataan dan penguatan organisasi. Penataan dan penguatan organisasi ini menjadi suatu tahapan strategis dalam reformasi birokrasi yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi pemerintah secara optimal dan terarah.⁶

Sejalan dengan hal tersebut diatas, Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo menganggap sistem birokrasi di Indonesia saat ini terlalu rumit dan sudah tidak efektif digunakan sehingga diperlukan adanya pembaharuan agar kinerja birokrasi di Indonesia dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Maka dari itu struktur birokrasi Indonesia yang begitu kompleks ini perlu disederhanakan. Pada akhirnya Presiden Joko Widodo dalam pidato kenegaraan pada saat pelantikan periode keduanya pada tanggal 20 Oktober

⁵ Muhlis Irfan, "Pengalihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional: Suatu Telaahan Penghapusan Jabatan Eselon III Dan IV di Badan Kepegawaian Negara", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol.7 No.1 (Juni 2013), hlm 41.

⁶ Sandy Ardiyansyah Putra, "Reformasi Birokrasi Bidang Organisasi dan Tata Laksana di Kementerian Kelautan Dan Perikanan Jakarta", *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol. 4 No.1 (2015), hlm 15.

2019 memperkenalkan lima program prioritas⁷ yang salah satunya adalah mengenai penyederhanaan birokrasi (*bureaucratic trimming*) yang akan dilakukan berskala nasional mengingat sangat banyaknya jumlah struktur dan pejabat birokrasi yang ada di Indonesia pada tahun 2019.

Penyederhanaan Birokrasi dalam Pasal 1 angka (9) Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi didefinisikan sebagai bagian dari proses penataan dan penguatan birokrasi guna mewujudkan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang lebih efektif dan efisien melalui penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja.

Pada praktiknya kebijakan penyederhanaan birokrasi dilaksanakan dengan memangkas struktur organisasi jabatan struktural pada instansi pemerintahan yang sebelumnya berjumlah 4 hingga 5 level eselon, meninggalkan 2 level eselon saja yaitu eselon 1 dan eselon 2. Sejumlah pegawai yang jabatannya terdampak pemangkasan yaitu berupa jabatan administrator (eselon 3), jabatan pengawas (eselon 4), dan jabatan pelaksana (eselon 5) akan disetarakan dan dialihkan ke dalam jabatan fungsional (JF). Peralihan inilah yang disebut sebagai penyetaraan jabatan.⁸

Penyederhanaan birokrasi turut serta dilaksanakan pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN). Urgensi dilaksanakannya pada kementerian ini selain karena diterbitkannya Surat

⁷ Lima Program Prioritas dalam pidato pelantikan periode kedua Presiden Joko Widodo memuat Pembangunan Sumber Daya Manusia, Pembangunan Infrastruktur, Penyederhanaan Regulasi, Penyederhanaan Birokrasi, dan Transformasi Ekonomi.

⁸ Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 384 Tahun 2019 tentang Langkah Konkret Penyederhanaan Birokrasi.

Edaran Menteri PAN-RB Nomor 384 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi⁹, adalah karena untuk mendukung tercapainya rencana strategis Kementerian ATR/BPN 2020-2024 yang salah satunya untuk meningkatkan standar kompetensi SDM menuju birokrasi berstandar dunia. Dengan lebih mengoptimalkan SDM yang berdasarkan keahlian dan kompetensi maka secara langsung akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik yang mampu menjawab kebutuhan dan harapan masyarakat yang terus bergerak dinamis.

Kementerian ATR/BPN merupakan kementerian yang termasuk ke dalam kategori urusan pelayanan dasar¹⁰. Kementerian ATR/BPN memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang agraria/pertanahan dan tata ruang untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara sebagaimana diamanatkan pada Pasal 17 ayat (1) dan (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi:

- (1) “Presiden dibantu oleh menteri-menteri negara”.
- (3) “Setiap menteri membidangi urusan tertentu dalam pemerintahan”.

Pelaksanaan kebijakan penyederhanaan birokrasi di Kementerian ATR/BPN secara yuridis diatur dalam Peraturan Menteri ATR/BPN Nomor

⁹ Berdasarkan Surat Edaran Menteri PAN-RB Nomor 384 Tahun 2019 Tentang Langkah Strategis dan Konkret Penyederhanaan Birokrasi menyebutkan bahwa pelaksanaan penyederhanaan birokrasi diberlakukan pada seluruh kementerian, lembaga yang pimpinannya setingkat menteri, lembaga pemerintah non kementerian, sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga non struktural, lembaga penyiaran publik, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota secara selektif.

¹⁰ Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal pada Pasal 1 angka (2) didefinisikan Pelayanan Dasar sebagai pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dasar warga negara.

27 Tahun 2021 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 Kementerian ATR/BPN.

Kementerian ATR/BPN saat ini memiliki jumlah ASN sebanyak 34.013 pegawai dengan jumlah PNS sebanyak 17.932 dan jumlah Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) sebanyak 16.081 yang ada diseluruh Indonesia. Jumlah PNS tersebut dapat dijabarkan sebagaimana tabel 1 dibawah ini.

Tabel I.
Data PNS Kementerian ATR/BPN

Jabatan PNS	Jumlah
JPT Madya	9
JPT Pratama	78
Administrator	798
Pengawas	2.800
JF	6.048
Pelaksana	8.208
Jumlah	17.932

Sumber: Profil ASN Kementerian ATR/BPN Tahun 2021.

Sepanjang tahun 2020 hingga tahun 2021, Kementerian ATR/BPN merupakan instansi pemerintahan dengan jumlah capaian penyederhanaan struktur jabatan terbanyak di Indonesia. Adapun total jabatan yang berhasil disederhanakan sebanyak 7.239 jabatan yang terdiri dari Kementerian ATR/BPN, Kantor Wilayah BPN, dan Kantor Pertanahan diseluruh Indonesia. Jumlah jabatan yang telah disederhanakan tidak serta merta dihapus saja, namun perlu dialihkan ke dalam JF. Hal inilah yang disebut dengan penyetaraan jabatan.

Menurut Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan JA ke dalam JF Pasal 1 angka (15) menyebutkan bahwa:

”Penyetaraan Jabatan Administrasi (JA) ke dalam JF yang selanjutnya disebut penyetaraan jabatan adalah pengangkatan pejabat administrasi ke dalam JF melalui penyesuaian/*inpassing* pada JF yang setara”.

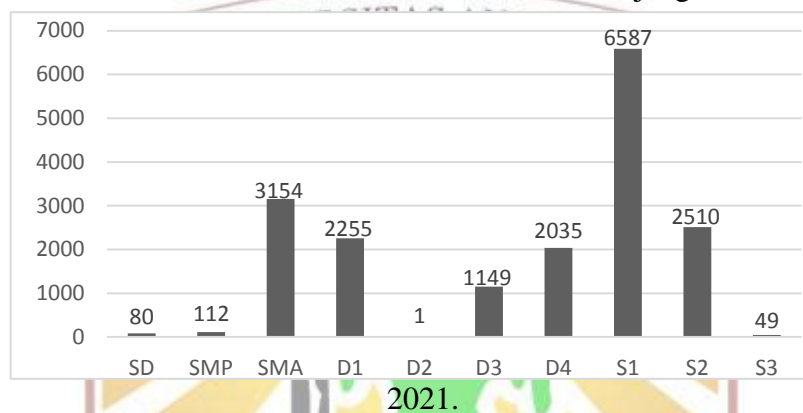
Penyetaraan JA menuju JF dilakukan tanpa adanya uji kompetensi pada pejabat yang bersangkutan. Namun hal ini dapat dikecualikan apabila ada kualifikasi persyaratan yang belum terpenuhi, maka dapat dilakukan uji kompetensi secara internal organisasi. Selain itu harus adanya keselarasan atau kesesuaian antara JA dan JF tersebut. Persyaratan tersebut diatur menurut Peraturan Menteri PAN-RB tentang Penyetaraan JA ke dalam JF Pasal 7 yang berbunyi:

- a. PNS yang masih menjalankan tugas dalam Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan jabatan pelaksana yang merupakan eselon V berdasarkan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang diberikan kewenangan.
- b. Memiliki ijazah paling rendah:
 1. Sarjana (S-1) atau diploma empat (d-4) bagi yang disetarakan ke dalam JF yang mensyaratkan jenjang pendidikan paling rendah sarjana atau diploma empat;
 2. Magister (S-2) bagi JF yang mensyaratkan jenjang pendidikan paling rendah magister; atau
 3. Sesuai dengan kualifikasi dan jenjang pendidikan yang dipersyaratkan dalam pengangkatan JF yang mensyaratkan kualifikasi pendidikan tertentu pada jenjang tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- c. Memiliki kesesuaian tugas, fungsi, pengalaman, atau pernah melaksanakan tugas yang berkaitan dengan tugas JF.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, agenda pelaksanaan penyederhanaan birokrasi di Kementerian ATR/BPN sedikit mengalami

persoalan. Hal tersebut dikarenakan di Kementerian ATR/BPN masih banyak dijumpai PNS yang tidak memenuhi persyaratan minimal jenjang pendidikan untuk mengikuti agenda penyetaraan jabatan ini. Terdapat sebanyak 6.751 PNS yang memiliki tingkat pendidikan dibawah minimal persyaratan yang telah diatur dalam aturan diatas. Jumlah tersebut diperinci dalam tabel dibawah ini.

Tabel II.
Data PNS Kementerian ATR/BPN berdasarkan Jenjang Pendidikan tahun



Dari data grafik diatas menunjukkan bahwa PNS di Kementerian ATR/BPN masih banyak yang belum memenuhi persyaratan pendidikan diatas. Hal ini menunjukkan bahwa PNS dengan JA yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana disebutkan diatas akan diwajibkan untuk mengikuti uji kompetensi agar selanjutnya dapat dialihkan ke dalam JF sebagaimana diatur dalam UU Penyetaraan Jabatan Pasal 8 ayat (1) dan (2):

- (1) Dalam hal tidak memiliki kualifikasi atau jenjang pendidikan yang berkesesuaian dengan kualifikasi atau jenjang pendidikan yang disyaratkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b, Administrator, Pengawas, dan Pejabat Pelaksana yang merupakan eselon V dapat disetarakan ke dalam JF.
- (2) Penyetaraan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mengikuti dan lulus uji kompetensi yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah yang bersangkutan setelah berkoordinasi dengan instansi pembina JF.

Pada prinsipnya uji kompetensi ini ditujukan sebagai bentuk penilaian terhadap PNS dalam mempertimbangkan apakah PNS tersebut sudah cukup layak untuk menduduki JF yang mengandalkan keterampilan dan keahlian. Dengan begitu PNS yang mengikuti uji kompetensi ini dapat kemungkinan akan gagal atau tidak lulus untuk menduduki JF tersebut sehingga akan mempertaruhkan status kepegawaiannya dikarenakan jabatan sebelumnya telah dihapus.

Setiap regulasi yang telah sah diundangkan ke dalam peraturan perundang-undangan tentunya wajib untuk dilaksanakan kepada pihak yang terdampak karena sejatinya peraturan tertulis tersebut telah memiliki ketentuan yang mengikat dan diberlakukan secara menyeluruh. Sama halnya dengan Peraturan Menteri PAN-RB yang dengan lugas memberikan pengaturan mengenai penyelenggaraan penyetaraan jabatan kepada seluruh instansi pemerintahan yang diwajibkan untuk melaksanakannya. Namun pada faktanya dilapangan berdasarkan hasil pra-penelitian dengan Kepala Subbagian Karir dan Jabatan Pegawai Kementerian ATR/BPN justru di Kementerian ATR/BPN tanpa adanya ketentuan tertulis melakukan perubahan yang signifikan terhadap regulasi yang telah diatur diatas. Dalam hal ini Kementerian ATR/BPN menyebutnya dengan pemutihan aturan atau pengabaian aturan pelaksanaan. Tentu saja dengan adanya pengabaian aturan ini turut memiliki pengaruh terhadap tujuan dari diberlakukannya kebijakan ini. Salah satu pengabaian aturan yang dilakukan oleh Kementerian ATR/BPN adalah dengan meniadakan penghapusan dan peralihan pada jabatan administrator (Eselon 3).

Berdasarkan persoalan tersebut diatas memberikan rasa keingintahuan yang lebih kepada penulis sehingga tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai bagaimana pelaksanaan penyetaraan jabatan di lingkungan Kementerian ATR/BPN dalam menjalankan arahan Presiden Joko Widodo dalam agenda kebijakan Penyederhanan Birokrasi dengan melakukan sebuah penelitian skripsi dengan judul **“IMPLIKASI PENYETARAAN JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/ BADAN PERTANAHAN NASIONAL”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Penyetaraan Jabatan terhadap Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian ATR/BPN?
2. Bagaimana Dampak yang ditimbulkan dari Penyetaraan Jabatan di Lingkungan Kementerian ATR/BPN?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Penyetaraan Jabatan terhadap Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian ATR/BPN
2. Untuk Mengetahui Dampak yang ditimbulkan dari Penyetaraan Jabatan di Lingkungan Kementerian ATR/BPN

D. Manfaat Penelitian

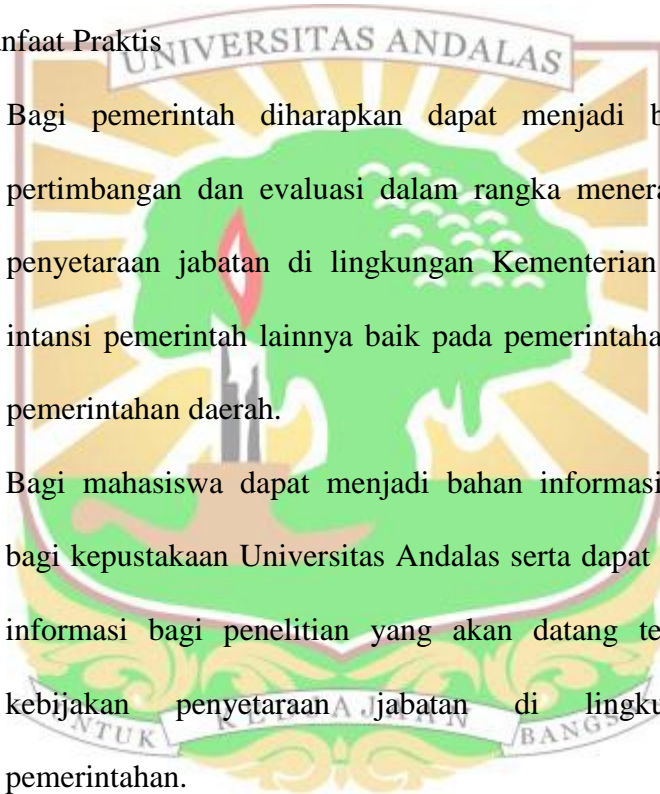
Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya Hukum Administrasi Negara terkait pembelajaran mengenai reformasi birokrasi di Indonesia dalam kajian penyetaraan jabatan PNS di lingkungan Kementerian.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemerintah diharapkan dapat menjadi bahan masukan, pertimbangan dan evaluasi dalam rangka menerapkan kebijakan penyetaraan jabatan di lingkungan Kementerian ATR/BPN dan instansi pemerintah lainnya baik pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah.
- b. Bagi mahasiswa dapat menjadi bahan informasi dan kontribusi bagi kepastakaan Universitas Andalas serta dapat dijadikan sarana informasi bagi penelitian yang akan datang terkait penerapan kebijakan penyetaraan jabatan di lingkungan instansi pemerintahan.



E. Metode Penelitian

1. Pendekatan Masalah

Menjawab rumusan masalah diatas, agar dapat dipertanggungjawabkan secara validitas, maka pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis-empiris, yakni penelitian hukum yang menganalisis tentang penerapan hukum yang sebenarnya

dilapangan dengan menitikberatkan pada perilaku individu atau masyarakat, organisasi atau lembaga hukum yang berkaitan dengan penerapan atau berlakunya hukum.¹¹

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Yaitu memberikan pemaparan dan penjelasan data yang diperoleh dalam penelitian secara sistematis dengan menggambarkan dan menemukan fakta-fakta hukum berkenaan dengan masalah yang diteliti secara kata-kata dengan mengutamakan pada segi kualitas¹². Adapun persoalan yang digambarkan dalam penelitian ini adalah penjelasan terhadap pelaksanaan kebijakan penyetaraan jabatan di Kementerian ATR/BPN serta dampak-dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan kebijakan tersebut.

3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dilapangan. Penelitian kualitatif ini diperoleh melalui wawancara. Dalam hal ini peneliti mencari dan mengumpulkan data yang berhubungan langsung dengan permasalahan dalam penelitian.

¹¹ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press: Mataram, hlm.83.

¹² *Ibid*, hlm. 107

Data primer yang dimaksud adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari pihak-pihak tertentu melalui wawancara dan observasi yang berkaitan dengan subjek penelitian.

b. Data Sekunder

Bahan Hukum sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan dengan menelaah buku-buku literatur, Peraturan perundang-undangan, jurnal, makalah ilmiah, dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan landasan teoritis dan informasi yang jelas. Peraturan perundang-undangan yang akan digunakan terdiri dari:

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- b. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- d. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025
- e. Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024
- f. Peraturan Menteri ATR/BPN Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 Kementerian ATR/BPN.

- g. Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi.
- h. Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional.

4. Metode Pengumpulan Data

Berkaitan dengan pengumpulan data penelitian lapangan ini dilakukan di Kementerian ATR/BPN, untuk memanfaatkan data yang ada maka dilakukan dengan metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara dilaksanakan guna mendapatkan informasi yang lebih konkrit terkait masalah-masalah yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan dengan mewawancarai pejabat-pejabat yang bersangkutan. Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan pejabat Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Agraria dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional yakni Ibu Ayu Staff Bagian Organisasi dan Tata Laksana serta Ibu Anggit Staff Bagian Pengembangan Pegawai.

b. Studi dokumen

Melakukan inventarisasi terhadap bahan-bahan hukum yang diperlukan seperti: bahan-bahan hukum primer. Dalam studi dokumen ini, penulis mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian, lalu ditelusuri secara

mendalam sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian.

5. Metode Pengolahan Data dan Analisis Data

- a. Pengolahan data dengan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dengan memilih data yang sesuai dengan penelitian sehingga didapatkan suatu kesimpulan akhir secara umum.
- b. Setelah data primer dan data sekunder diperoleh, langkah selanjutnya dengan menganalisis data yang di dapat dengan mengungkapkan fakta-fakta dalam bentuk kalimat menggunakan metode analisis secara kualitatif yaitu uraian terhadap data yang terkumpul berdasarkan peraturan perundang-undangan, pendapat ahli dan diakhir dengan kesimpulan dari penulis.

