

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian dan analisis yang penulis telah lakukan, maka didapatkan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Kementerian ATR/BPN telah melakukan penyetaraan jabatan sebanyak satu kali semenjak aturan tersebut dikeluarkan yakni pada tanggal 20 Juni 2020. Total jabatan yang telah disetarakan kedalam JF sebanyak 7.239 pegawai yang terdiri dari 659 pegawai eselon IV dan 6.580 pegawai eselon V. Pelaksanaan penyetaraan jabatan di Kementerian ATR/BPN mengubah beberapa aturan pelaksanaan dari Peraturan Menteri PAN-RB tentang Penyetaraan Jabatan yakni tidak melakukan penghapusan dan peralihan jabatan administrator/eselon III ke dalam JF serta tidak mengadakan uji kompetensi kepada pegawai yang dialihkan. Dalam hal ini kementerian ATR/BPN secara tidak langsung menghilangkan aspek merit dalam hal kualifikasi, kompetensi, kinerja, adil, dan transparansi pengelolaan PNS. Tindakan yang dilakukan oleh kementerian ATR/BPN dianggap melanggar batas-batas asas diskresi karena tidak adanya pertanggungjawaban hukum serta menghambat tujuan dari kebijakan penyetaraan jabatan itu sendiri.
2. Tindakan yang dilakukan oleh Kementerian ATR/BPN melahirkan beberapa dampak yaitu:
  - a. Eksistensi dan kedudukan hukum jenjang JA berkurang
  - b. Mengabaikan Sistem Merit

- c. Adanya penambahan unit JF baru untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja
- d. Pegawai dipaksa untuk pindah jabatan, apabila menolak dianggap mengundurkan diri dari jabatannya
- e. Penyetaraan Jabatan dapat berdampak pada kinerja pegawai bersangkutan karena dilakukan tanpa adanya uji kompetensi
- f. Adanya kewajiban bagi pegawai yang belum memenuhi kualifikasi persyaratan pendidikan agar menempuh pendidikan lagi dengan batas waktu tertentu.
- g. Perubahan *mindset* yang dimiliki oleh PNS yang terdampak penyetaraan jabatan dalam bekerja.

## **B. SARAN**

1. Dalam pelaksanaan Penyetaraan Jabatan PNS seharusnya dilaksanakan dengan tetap menerapkan prinsip merit didalamnya agar adanya jaminan sumber daya aparatur yang berkualitas dan profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini dikarenakan pada dasarnya prinsip merit digunakan dalam manajemen PNS dengan atas dasar kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan melalui kompetensi terbuka dan adil.
2. Meskipun terdapat diskresi kebebasan untuk membuat keputusan/tindakan, Kementerian ATR/BPN sebaiknya merumuskan sendiri kebijakan peralihan jabatan ini secara internal ke dalam Peraturan Menteri ATR/BPN sehingga memiliki kekuatan hukum yang sah dan kuat dibandingkan dengan aturan pelaksana secara tidak tertulis.

Sehingga terdapat pertanggungjawaban hukum dan tidak ada anggapan penyalahgunaan wewenang dalam menjalankan aturan nasional.

3. Pemerintah seharusnya turut memperhatikan kesejahteraan PNS terlebih dalam memberikan tanggung jawab yang besar. Dalam hal ini pemerintah dapat memberikan standar penghasilan yang lebih besar terhadap PNS yang terdampak dialihkan ke dalam Jabatan Fungsional. Karena pada kebijakan peralihan jabatan ini turut menuntut PNS untuk melanjutkan pendidikannya dengan biaya pribadi untuk menyesuaikan dengan kompetensi yang diharapkan pada jabatan barunya. Sehingga dengan begitu tidak ada yang dirugikan dalam kebijakan ini.
4. Penelitian ini dilaksanakan dengan meneliti secara umum dampak yang terjadi akibat dilaksanakannya peralihan jabatan. Sehingga penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan pengkajian lebih lanjut dengan mencari tahu dampak penyetaraan jabatan secara eksklusif dari pegawai-pegawai yang terdampak.



