

ANALISIS PELAKSANAAN TUGAS PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT PASCA PENYETARAAN JABATAN ADMINISTRASI KE DALAM JABATAN FUNGSIONAL PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN NUNUKAN

Analysis of the Implementation of Community Self-Help Mobilizer Duties Following the Equivalence of Administrative Positions to Functional Positions at the Community and Village Empowerment Office of Nunukan Regency.

Nama Penulis ✉

Ramlan Apriyadi^{1*}, Mulyadi Hamid², Abdul Samad³

^{1,2,3}Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.

*Email: devapetirterbang@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini disusun untuk menganalisis dampak dari kebijakan Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nunukan yang dalam hal ini adalah pelaksanaan tugas jabatan fungsional penggerak swadaya masyarakat. Dengan menggunakan metode kualitatif dengan penelitian deskriptif, penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Nunukan, tepatnya di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nunukan. penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Mei hingga Juli 2025. informan dalam penelitian ini sebanyak 13 Informan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas penggerak swadaya masyarakat masih menghadapi tantangan karena belum jelasnya antara tugas lama pejabat pengawas dengan tugas baru sebagai pejabat fungsional, hal ini disebabkan kurangnya pemahaman pimpinan terhadap jabatan fungsional yang ada di organisasinya. Faktor penghambat pelaksanaan tugas Penggerak swadaya masyarakat yaitu belum adanya keterlibatan fungsional tersebut dalam kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi tujuan organisasi, selain itu jabatan fungsional kurang mendapatkan bimbingan teknis secara optimal sehingga mengakibatkan minimnya pengetahuan dan pengalaman terhadap jabatannya

Kata Kunci: *Institusional, Penyetaraan Jabatan, Penggerak Swadaya Masyarakat.*

Abstract

This study was conducted to analyze the impact of the policy of Equivalence of Administrative Positions to Functional Positions at the Community and Village Empowerment Office of Nunukan Regency, specifically on the implementation of the functional position of community self-help mobilizers. Using qualitative methods with descriptive research, this study was conducted in Nunukan Regency, specifically at the Community and Village Empowerment Office of Nunukan Regency. This study was conducted from May to July 2025. Thirteen informants participated in this study.

The results of this study indicate that the implementation of community self-help mobilizer duties still faces challenges due to the lack of clarity between the previous duties of supervisory officials and the new duties of functional officials. This is due to a lack of understanding among leaders regarding the functional positions within their organizations. Factors inhibiting the implementation of community self-help motivators' duties include the lack of involvement of these functional positions in planning, implementing, and evaluating organizational goals. Furthermore, functional positions lack optimal technical guidance, resulting in a lack of knowledge and experience in their respective positions.

Keywords: *Institutional, Job Equivalency, Community Self-Help Activators*

PENDAHULUAN

Transformasi birokrasi di Indonesia bukanlah sesuatu yang baru, sejarah mencatat sejak meresmikan diri menjadi sebuah negara berdaulat dan merdeka, Indonesia beberapa kali mengalami pergolakan politik yang mengakibatkan perubahan pada sendi-sendi pemerintahan, hal ini tak luput pula berdampak pada perubahan – perubahan yang terjadi pada pegawai negeri yang merupakan manifestasi dari administrasi itu sendiri. Dimasa Orde Lama, birokrasi pemerintahan terorganisir secara terpusat sehingga rentan terhadap korupsi dan nepotisme. Sementara pada masa Orde Baru, birokrasi di ubah menjadi instrumen politik yang menyebabkan kekuasaan yang otoriter. Pada akhirnya tahun 1998, pergolakan sosial politik kembali tercetus hal ini disebabkan adanya gerakan reformasi, sehingga terjadi perubahan yang signifikan dan lahirnya era reformasi birokrasi.

Penyederhanaan birokrasi merupakan bentuk legitimasi dari pemerintah terhadap desakan publik, namun dalam penerapannya seharusnya dapat dilakukan dengan kajian yang lebih mendalam terkait dengan fungsi – fungsi organisasi itu sendiri, sebagaimana pelaksanaan organisasi birokrasi di Indonesia tentunya bukan hal yang bersifat spontanitas belaka, target dan tujuan birokrasi merupakan hasil dari perencanaan yang dilakukan bertahun – tahun, dari pemerintahan pusat sampai ke daerah, dalam pelaksanaan tujuan organisasi selalunya berlandaskan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, begitu pula hal tersebut terintegrasi sampai dengan pemerintah daerah yang selanjutnya diimplementasikan dalam bentuk program kegiatan pada perangkat daerah, mengubah struktur organisasi birokrasi dapat mengubah skema pelaksanaan tugas organisasi birokrasi tersebut.

pengimplementasian kebijakan tersebut sempat terhenti oleh pandemi global (Covid 19) selang tahun 2019 hingga 2020 namun kebijakan tersebut akhirnya terlaksana pada tahun 2021. Firdaus et al., (2021) perubahan struktural yang terjadi dalam sistem kepegawaian sebagai bagian dari transformasi birokrasi. Babak baru dalam dinamika birokrasi kembali kepada awalan yang baru dalam era reformasi birokrasi. Quinn (2014) aturan baru dianggap dapat menimbulkan perubahan organisasi, namun dapat pula melahirkan kontradiksi dalam organisasi. Secara empiris birokrasi identik dengan aparatur pemerintah yang mempunyai tiga dimensi yaitu organisasi, sumber daya manusia, dan manajemen, dalam pemerintahan, dimensi itu dikenal kelembagaan, kepegawaian dan ketata laksanaan, yang merupakan unsur - unsur administrasi negara Wakhid (2011).

Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nunukan Untuk jabatan fungsional tersebut baru diperkenalkan pada tahun 2014, Penggerak swadaya masyarakat pada awalnya merupakan jabatan fungsional tertentu yang fokus pada masyarakat transmigrasi (program transmigrasi). Tugas yang dilakukan oleh seorang penggerak swadaya masyarakat yaitu dalam rangka meningkatkan perkembangan masyarakat transmigrasi, seiring berjalannya waktu terdapat resolusi yang dilakukan pemerintah, akhirnya dilakukan merge antara Kementerian Transmigrasi dan Kementerian Desa, memperluas peran dan fungsi dari penggerak swadaya masyarakat tidak konsen pada masyarakat transmigrasi saja namun seluruh masyarakat mulai dari desa, daerah-daerah

tertentu, sampai dengan daerah tertinggal. Dalam konteks penyetaraan jabatan fungsional mengkombinasikan tugas dan tujuan struktural pada pelaksanaan tugas fungsional bukanlah merupakan hal yang mudah, terlebih sistem pemerintahan di Indonesia sangatlah panjang dan berjenjang sehingga satu komando dari atas (institusional) pada implementasinya belum tentu dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan yang diamanatkan oleh undang - undang.

Perihal gambaran terkait fakta dan permasalahan yang ada, maka peneliti akan melakukan pendalaman materi dengan mengambil judul "**Analisis Pelaksanaan Tugas Penggerak Swadaya Masyarakat Pasca Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nunukan.**

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dimana dalam penelitian memberikan deskripsi berupa kata-kata atau data baku yang bertindak sebagai sumber data, sehingga pendekatan yang dilakukan secara individual dapat memberikan penilaian yang mewakili populasi secara keseluruhan. Peneliti juga akan mengolah dan menganalisis hasil dengan memberikan gambaran secara terinci tentang pelaksanaan tugas Penggerak Swadaya Masyarakat pasca kebijakan penyetaraan jabatan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nunukan. Adapun Lokasi penelitian ini berada di wilayah kerja pemerintah daerah Kabupaten Nunukan yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nunukan.

Teknik pemilihan informan diatas dipilih peneliti agar data yang diperoleh lebih representatif terhadap permasalahan yang terkait penelitian ini. Adapun informan yang dipilih dalam penelitian ini, yakni; 1. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nunukan. 2. Kepala Bidang pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nunukan. 3. agian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nunukan. 4. Pejabat Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat hasil penyetaraan jabatan. 5. Pejabat Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Pengangkatan CPNS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Tugas Penggerak Swdaya Masyarakat Hasil Penyetaraan Jabatan

Jabatan pengawas merupakan jabatan yang memiliki peran vital dalam pencapaian organisasi karena merupakan penghubung antara staf dan *midle leader* (kepala bidang) sebagai koordinator dalam pelaksanaan program kegiatan sehingga dapat disimpulkan bahwa jabatan tersebut merupakan indikator kunci dari keberhasilan suatu organisasi. Perangkat daerah memiliki tugas membantu bupati dalam urusannya mengintegrasikan kebijakan - kebijakan dalam bentuk program kegiatan, yang dimana eksekusi terakhirnya adalah pada jabatan pengawas tersebut. Jabatan pengawas (eselon 4) melakukan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pelaporan program kegiatan serta melaporkan kepada atasan langsungnya yaitu pejabat administrator terkait program kegiatan nya. sehingga dapat terlihat bahwa jabatan pengawas tersebut memiliki kemampuan manajerial sehingga tercapainya program kegiatan yang bermuara pada pencapaian RPJMD pemerintah daerah, apabila di tinjau dari prinsip manajemen organisasi birokrasi terlihat jelas dalam jenjang struktur jabatan pengawas melaksanakan tugas berdasarkan prinsip kesatuan arah yang dimana secara berjenjang dalam pelaksanaan program kerja pemerintah terintegrasi sampai pada level jabatan yang paling rendah, sejalan dengan penelitian Ghafar (2023) bahwa apabila transformasi jabatan struktural ke jabatan fungsional jika terus dilakukan maka kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten.

Pada penelitian Nora.E,(2020) menyimpulkan bahwa adanya ketidakefektifan dalam peran dan fungsi jabatan fungsional PSM dengan kegiatan pemberdayaan yang

disebabkan oleh adanya ketidaksinambungan antara tugas dan peran Penggerak Swadaya Masyarakat dengan organisasi. Perbedaan antara tugas dan fungsi para Penggerak Swadaya Masyarakat yang tertuang dalam butir-butir kegiatan dan perjanjian kinerja yang diperjanjikan dengan pimpinan, sehingga para PNS yang menduduki jabatan Penggerak Swadaya Masyarakat tidak dapat melaksanakan tugas secara optimal hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian berdasarkan perjanjian kinerja Penggerak Swadaya Masyarakat yang mengintegrasikan secara utuh bentuk kegiatan yang dilakukan oleh kepala bidang, hal tersebut relevan apabila di tinjau dengan prinsip kesatuan arah dan prinsip kesatuan perintah, namun apabila dilihat dari prinsip keseimbangan wewenang dan tanggung jawab, tentu nya hal tersebut menjadi kontradiksi birokrasi, sebagaimana seharusnya Penggerak Swadaya Masyarakat dapat menguraikan tugas pokok dan fungsi organisasi dan menyelaraskan dengan peran dan fungsinya.

Faktor Pendukung Dan Penghambat Pelaksanaan Tugas, Penggerak Swadaya Masyarakat Hasil Penyetaraan Jabatan

Kemudian dari faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan tugas, Penggerak Swadaya Masyarakat hasil penyetaraan jabatan telah dibekali dengan uraian kegiatan yang jelas sebagaimana tertuang pada peraturan pelaksanaan tugasnya, ini merupakan faktor pendukung utama dalam melaksanakan peran dan fungsinya, selain itu Penggerak Swadaya Masyarakat hasil penyetaraan jabatan secara keseluruhan memiliki jaringan yang luas yang telah terbangun sejak mereka menjadi pejabat struktural, hal tersebut merupakan keunggulan strategis yang dimiliki para Penggerak Swadaya Masyarakat Melalui hubungan dengan organisasi perangkat daerah lain, lembaga pelatihan, perguruan tinggi, organisasi non-pemerintah, hingga tokoh masyarakat dan media lokal, Penggerak Swadaya

Masyarakat dapat menjembatani kebutuhan masyarakat dengan peluang dan potensi yang ada di luar wilayah kerjanya. Disamping itu pengalaman pada saat menjadi struktural, terbangun komunikasi yang baik terhadap Penggerak Swadaya Masyarakat dengan lembaga dan masyarakat, sehingga terbangun hubungan sosial yang baik dengan perangkat desa, tokoh masyarakat, LKD (Lembaga Kemasyarakatan Desa), serta kelompok-kelompok swadaya, faktor pendukung tersebut seharusnya menjadi modal dalam memberikan kontribusi yang besar terhadap pelaksanaan tugas Penggerak Swadaya Masyarakat dan Organisasi.

Penghambat utama Penggerak Swadaya Masyarakat dalam melaksanakan tugasnya adalah keterlibatan pejabat fungsional tersebut pada rencana strategis organisasi, *mindset* yang terbangun selama ini organisasi adalah struktural sementara fungsional adalah penunjang, hal ini tentunya berbanding terbalik sebagaimana dengan tujuan negara melakukan reformasi birokrasi, alih fungsi jabatan pengawas ke jabatan fungsional bukanlah untuk mengeluarkan pejabat tersebut dari struktur organisasi melainkan memperkuat fungsi organisasi tersebut dengan kinerja yang berbasis pada keterampilan dan keahlian jabatan fungsionalnya, sehingga tercipta disharmonisasi antara Penggerak Swadaya Masyarakat dengan organisasi dalam hal peran dan fungsi. Selain itu belum dilakukannya penguatan kapasitas dalam hal ini bimbingan teknis secara optimal yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Penggerak Swadaya Masyarakat, sehingga mengakibatkan minimnya pengalaman pejabat tersebut terhadap jabatan fungsional yang seharusnya melekat menjadi jati diri dari pejabat tersebut

SIMPULAN

Pelaksanaan tugas Penggerak Swadaya Masyarakat hasil penyetaraan jabatan di Kabupaten Nunukan hingga saat ini masih menghadapi tantangan yang cukup signifikan. Salah satu kendala utama terletak pada lemahnya pemahaman struktural terhadap jabatan

fungsional, sehingga Penggerak Swadaya Masyarakat belum memperoleh posisi dan peran yang selaras dengan fungsi idealnya. Kondisi ini tercermin dari minimnya keterlibatan Penggerak Swadaya Masyarakat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program organisasi. Akibatnya, terjadi disharmonisasi antara tujuan organisasi dengan fungsi aktual Penggerak Swadaya Masyarakat dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, dalam menjalankan tugas pada Jabatan Fungsional, masih terdapat ketidakjelasan pembagian peran antara tugas lama ketika menjabat sebagai pejabat pengawas dan tugas baru sebagai pejabat fungsional. Transisi peran ini belum sepenuhnya diiringi dengan penyesuaian tugas pokok dan fungsi yang jelas, sehingga mempengaruhi efektivitas kinerja.

Kemudian dari faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan tugas, Penggerak Swadaya Masyarakat hasil penyetaraan jabatan telah dibekali dengan uraian kegiatan yang jelas sebagaimana tertuang pada peraturan pelaksanaan tugasnya, ini merupakan faktor pendukung utama dalam melaksanakan peran dan fungsinya, selain itu Penggerak Swadaya Masyarakat hasil penyetaraan jabatan secara keseluruhan memiliki jaringan yang luas yang telah terbangun sejak mereka menjadi pejabat struktural, hal tersebut merupakan keunggulan strategis yang dimiliki para Penggerak Swadaya Masyarakat Melalui hubungan dengan organisasi perangkat daerah lain, lembaga pelatihan, perguruan tinggi, organisasi non-pemerintah, hingga tokoh masyarakat dan media lokal, Penggerak Swadaya

Masyarakat dapat menjembatani kebutuhan masyarakat dengan peluang dan potensi yang ada di luar wilayah kerjanya. Disamping itu pengalaman pada saat menjadi struktural, terbangun komunikasi yang baik terhadap Penggerak Swadaya Masyarakat dengan lembaga dan masyarakat, sehingga terbangun hubungan sosial yang baik dengan perangkat desa, tokoh masyarakat, LKD (Lembaga Kemasyarakatan Desa), serta kelompok-kelompok swadaya, faktor pendukung tersebut seharusnya menjadi modal dalam memberikan kontribusi yang besar terhadap pelaksanaan tugas Penggerak Swadaya Masyarakat dan Organisasi.

Penghambat utama Penggerak Swadaya Masyarakat dalam melaksanakan tugasnya adalah keterlibatan pejabat fungsional tersebut pada rencana strategis organisasi, *mindset* yang terbangun selama ini organisasi adalah struktural sementara fungsional adalah penunjang, hal ini tentunya berbanding terbalik sebagaimana dengan tujuan negara melakukan reformasi birokrasi, alih fungsi jabatan pengawas ke jabatan fungsional bukanlah untuk mengeluarkan pejabat tersebut dari struktur organisasi melainkan memperkuat fungsi organisasi tersebut dengan kinerja yang berbasis pada keterampilan dan keahlian jabatan fungsionalnya, sehingga tercipta disharmonisasi antara Penggerak Swadaya Masyarakat dengan organisasi dalam hal peran dan fungsi. Selain itu belum dilakukannya penguatan kapasitas dalam hal ini bimbingan teknis secara optimal yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Penggerak Swadaya Masyarakat, sehingga mengakibatkan minimnya pengalaman pejabat tersebut terhadap jabatan fungsional yang seharusnya melekat menjadi jati diri dari pejabat tersebut

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdullah, S. 2023. Problematika Dan Tantangan Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi di Indonesia. Kebijakan : Jurnal Ilmu <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v14i1.6010> Administrasi.
2. Afandi, M., & Afandi, S. A. (2018b). Implikasi Tata Kelola Sektor Publik Era Reformasi. Tunas Gemilang.
3. Afandi, S. A., Afandi, M., & Erdayani, R. (2022). Pengantar Teori Pembangunan. Bintang Semesta Media.

4. Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
5. Azizy, A. Q. A. (2007). *Change management dalam reformasi birokrasi*. Gramedia Pustaka Utama.
6. Erdayani, R., Afandi, S. A., Afandi, M., Aswad, H., & Afandi, N. H. (2022). Political competition in Riau: a review of critical discourse analysis. *Jurnal El-Riyasah*, 13
7. Firdaus, I. T., Tursina, M. D., & Roziqin, A. (2021). Transformasi Birokrasi Digital Di Masa Pandemi Covid-19 Untuk Mewujudkan Digitalisasi Pemeritahan Indonesia. *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 4(2), 226–239.
8. L. James Harvey. 1986. *Nine Major Trends in HRM dalam Personal Administrator*. American Society for Personnel Administration.
9. Likert, R. (1967). *The human organization: its management and values*.
10. Mahtiasari, A., Mardiyono, M., & Amiruddin, A. (2019). Analisis Kapasitas Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 6(7), 384–392.
11. Mangkunegara, A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. R., & Penerbit, B. P. F. E. (2017). BPFE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 74.
12. Hasibuan, S. P. "Malayu,(1989), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT." *Bumi Aksara, Jakarta*.
13. Marthalina, M. (2021). Analisis Dampak Pengembangan Karir PNS Pasca Pelaksanaan Alih Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(1), 42–55. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i1.1716>.
14. Marthalina, M. (2022). Agility Organisasi Pasca Alih Jabatan Fungsional. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 31–51. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2502>
15. Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
16. Mochtar, Mas'ood. 1990. *Ilmu Hubungan Internasional: Disiplin dan Metodologi*. Jakarta LP3ES.
17. Mondy & Noe. 2014. *Human Resources Management*. Dialih bahasakan oleh . Eli Vita Yulianti. Salemba Empat. Jakarta.
18. Lia Fitrianingrum, Dina Lusyana, Debby Lellyana. 2021. *Pengembangan Karier Jabatan Fungsional dari hasil Penyetaraan Jabatan Administrasi: Analisis Implementasi dan Tantangan*.
19. Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia Thoha Miftah dan Agus Dharma, *Menyoal Birokrasi Publik: Balai Pustaka*, 1999.
20. Rakhmawanto, A. (2021). Analisis Dampak Perampingan Birokrasi Terhadap Penyetaraan Jabatan Administrasi dan Pengawas. *Civil Service Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 15, 11–24.
21. Rohman, M. N., & Rismana, D. (2021). Kebijakan Pemangkasan Struktur Birokrasi di Indonesia M. *Volkgeist: Jurnal Ilmu Hukum Dan Konstitusi*, 4(2), 205–220. <https://doi.org/10.24090/volkgeist.v4i2.5258>
22. Sanatana, I. M. M. (2022). Kebijakan Transformasi Jabatan dan Urgensinya pada Pemerintah Provinsi Jurnal Bali <https://doi.org/10.51172/jbmb.v3i1.222>. Siagian Sondang. 2012 *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
23. Sri Adriana. (2022). Problematika Perampingan Jabatan Aparatur Sipil Negara Menuju Perampingan Birokrasi. *Jurnal Sultan: Riset Hukum Tata Negara*, 1(1), 11–20. <https://doi.org/10.35905/sultanhntn.v1i1.3178>
24. Sriwati, E., Setiawati, B., & Tahir, N. (2024). Peran pemerintah daerah dalam pembangunan infrastruktur. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 5(1), 104-116.

25. Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif (untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, interpretif, interaktif dan konstruktif (M. S. Sofia Yustiyanti Suryandari, S, K (ed.)). Alfabeta
 26. Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sumodiningrat, Gunawan (1997), Pembangunan Daerah dan Pemberdayaan Masyarakat, Edisi II, PT. Bina Row Pariwara, Jakarta.