

ANALISIS PERMENPAN NOMOR 42 TAHUN 2018 TENTANG PENGALIHAN JABATAN FUNGSIONAL PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KERINCI

Ana Irdayenti, S.AP¹,
M. Dhany Al Sunah, S.Pd., M.Pd², Drs. Maihadi, M.M³
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

e-mail :

aynacool24u@gmail.com

m.danyalsunah@gmail.com

maihadimm@gmail.com

Abstract

Analysis of Permenpan Number 42 of 2018 concerning Transfer of Functional Positions at the Inspectorate of Kerinci Regency. With the Formulation of Problems What is the Process of the Functional Position Transfer Procedure through Inpassing at the Inspectorate of Kerinci Regency. And the purpose of this research is to find out how the process of Functional Position Transfer Procedure through Inpassing at the Inspectorate of Kerinci Regency. This research uses a qualitative approach, where the research method is to use a descriptive method which is used to provide an overview of the implementation of PP no. 42 of 2018. From the results of research using this method it is known that the transfer of structural positions to functional positions through minimum inpassing of education for the transfer of structural positions to functional positions is based on the functional position category, the minimum qualification for education with a diploma is the lowest high school or equivalent, while the lowest skill category is compulsory. S1 certified. The transfer of structural positions to functional positions through inpassing in work experience for at least 2 years has been able to manage structural positions to functional positions. To apply for inpassing from a structural position to a functional position, a competency test is conducted by the agency.

Keywords: *Transfer of Position, Functional Position, and Structural Position*

Abstrak

Analisis Permenpan Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengalihan Jabatan Fungsional pada Inspektorat Kabupaten Kerinci. Dengan Rumusan Masalah Bagaimanakah Proses Prosedur Pengalihan Jabatan Fungsional melalui *Inpassing* pada Inspektorat Kabupaten Kerinci. Dan Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Proses Prosedur Pengalihan Jabatan Fungsional melalui *Inpassing* pada Inspektorat Kabupaten Kerinci. Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kualitatif, dimana Metode Penelitiannya adalah menggunakan metode deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai implementasi kebijakan PP No. 42 Tahun 2018. Dari Hasil Penelitian dengan menggunakan metode ini Diketahui Bahwa Pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional melalui inpassing minimal pendidikan untuk pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional berdasarkan dengan kategorinya jabatan fungsional kategori

keterampilan syarat minimal pendidikan berijazah paling rendah SLTA atau sederajat sedangkan kategori keahlian paling rendah wajib berijazah S1. Pengalihan jabatan struktural kejabatan fungsional melalui *inpassing* dalam pengalaman kerja paling sedikit 2 tahun sudah bisa mengurus kepangkatan jabatan structural kejabatan fungsional. Untuk mengajukan *inpassing* dari jabatan structural menuju jabatan fungsional dilakukan uji kompetensi oleh instansi.

Kata kunci : Pengalihan Jabatan, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Struktural

I. PENDAHULUAN

Terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/*Inpassing* (Permenpan *Inpassing*), di satu sisi memunculkan pertanyaan tentang latar belakang diterbitkan Permenpan-RB tersebut karena pada dasarnya Penyesuaian/*Inpassing* jabatan fungsional hanya dilakukan sekali pada awal ditetapkan jabatan fungsional tersebut. Di sisi lain, lahirnya Permenpan-RB *Inpassing* tersebut perlu dimaknai sebagai peluang PNS meniti karir pada jabatan fungsional. Walau ada peluang lain menduduki jabatan fungsional melalui “perpindahan antar jabatan” namun cara *Inpassing* memiliki kemudahan dan keuntungan tersendiri bagi PNS karena pangkat, golongan ruang, masa kerja dan pendidikan secara otomatis disesuaikan kedalam jenjang jabatan fungsional yang akan diduduki PNS. Latar belakang lahirnya Permenpan *Inpassing* dijelaskan dalam konsiderans menimbang bahwa dalam rangka pengembangan karier, profesionalisme dan peningkatan kinerja organisasi, serta guna memenuhi kebutuhan jabatan fungsional, perlu mengangkat pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat melalui penyesuaian/*Inpassing* pada kementerian/lembaga dan pemerintah daerah (Rohida, dkk, 2018:13).

Fenomena yang sering terjadi di Indonesia selama ini jabatan fungsional kurang banyak diminati oleh kalangan PNS yang dipandang sebagai jabatan kelas dua dipemerintahan. Dalam birokrasi pemerintahan Jabatan Struktural yang sifatnya manajerial lebih banyak didambakan *para* pegawai PNS daripada jabatan fungsional. Jabatan struktural dianggap lebih bergengsi, karena mendapatkan *impact positive* atas kedudukan jabatan tersebut dengan berbagai fasilitas yang ada seperti rumah dinas, alat transportasi, ajudan, sekretaris, dan lain sebagainya. Sedangkan untuk jabatan fungsional tidak, dan bahkan justru terkadang diabaikan baik dalam hal pengembangan, karier, kesejahteraan, dan lain sebagainya. Tidak adanya komitmen dari pemerintah dan pimpinan lembaga atas pentingnya jabatan fungsional menjadi problem utama atas lambannya perkembangan jabatan fungsional itu sendiri. Hanya sebagian kecil saja jabatan fungsional yang mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah seperti Dokter, Guru, dan Dosen (Rakhmawanto, 2016:2).

Rencana Pemerintah yang akan memangkas eselon III dan IV pada PNS sehingga yang *tinggal* hanyalah eselon I dan II cukup membuat PNS yang menjabat eselon III dan IV khawatir. Selanjutnya pemerintah akan mendorong para PNS untuk berpindah ke jabatan fungsional. Dengan dikeluarkannya Permenpan Nomor 42 Tahun 2018 merupakan cara mudah bagi para PNS untuk berpindah ke jabatan fungsional melalui *inpassing*.

Berdasarkan observasi awal penulis, di lingkungan pemerintah Kabupaten Kerinci khususnya di inspektorat fenomena yang terjadi mengenai pengalihan jabatan fungsional dilatar belakangi oleh pertama kurangnya tenaga fungsional, di hitung berdasarkan beban kerja yang sudah di validasi kebutuhan jabatan fungsional di inspektorat belum tercukupi. Jabatan Fungsional Auditor dibutuhkan sebanyak 42 dan Jabatan Fungsional PPUPD sebanyak 19. Jadi untuk memenuhi kuota tersebut, di haruskan pegawai di inspektorat untuk *inpassing* ke fungsional. Kedua kurangnya tenaga pengawas, untuk melakukan audit atau pengawasan harus memiliki sertifikat dan untuk mendapatkan sertifikat tersebut diharuskan untuk beralih ke fungsional atau *inpassing* karena tanpa adanya sertifikat PNS tidak bisa melakukan audit ibarat mengemudi tanpa SIM.

Dengan adanya permenpan nomor 42 tahun 2018 merupakan cara mudah untuk beralih ke fungsional melalui *inpassing*. Jadi ini merupakan jalan tol ataupun kesempatan besar untuk menjadi tenaga fungsional. Karena sebelum PP ini dikeluarkan proses pengalihan ke fungsional itu dikategorikan rumit karna harus mengikuti diklat yang lama dan itu membutuhkan biaya yang besar. Dengan adanya *inpassing* itu dipermudah untuk beralih ke jabatan fungsional.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk membahas tentang “*Analisis Permenpan Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengalihan Jabatan Fungsional pada Inspektorat Kabupaten Kerinci*”.

Berdasarkan latar belakang yang di jelaskan diatas, adapun Masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Proses Prosedur Pengalihan Jabatan Fungsional melalui *inpassing* pada Inspektorat Kabupaten Kerinci? Dan Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Proses Prosedur Pengalihan Jabatan Fungsional melalui *inpassing* pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kerinci.

Pengertian Otonomi Daerah menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 termuat dalam Pasal 1 Ketentuan Umum angka 6 yang menjelaskan bahwa Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah akan ditentukan oleh banyak hal. Menurut Riswanda (1991) menyatakan bahwa keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah ditentukan oleh:

- a. Semakin rendahnya tingkat ketergantungan (*degree of dependency*) pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, tidak saja dalam perencanaan tetapi juga dalam penyediaan dana. Karena suatu rencana pembangunan hanya akan efektif kalau dibuat dan dilakukan sendiri oleh pemerintah daerah.
- b. Kemampuan daerah untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi mereka (*growth from inside*) dan factor-faktor pembangunan daerah (*growth from outside*).

Menurut Logeman dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Makkatutu dan Pangkerego (1975:67), jabatan adalah Lingkungan kerja awet dan digaris-batasi, dan yang disediakan untuk ditempati oleh pemangku jabatan yang ditunjuk dan disediakan untuk diwakili oleh mereka sebagai pribadi. Dalam sifat pembentukan hal ini harus dinyatakan dengan jelas”.

Dalam birokrasi pemerintah dikenal dengan jabatan karir yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional, namun sesuai dengan perkembangan reformasi birokrasi dalam bidang kepegawaian bahwa jabatan sekarang (PP nomor 11 Tahun 2017) meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi (Utama, Madya dan Pratama), Jabatan Administrasi (Administrator, pengawas dan Pelaksana) dan Jabatan Fungsional (Keterampilan dan Keahlian) (Rohida , dkk , 2018:15). Jabatan Struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). Contoh jabatan struktural di PNS Pusat adalah sekretaris jendral, direktur jendral, kepala biro dan staf ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS Daerah adalah Sekretaris Daerah, Kepala Dinas/Badan/Kantor, Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Seksi, Camat, Sekretaris Camat, Lurah dan Sekretaris Lurah.

Menurut PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Jabatan Fungsional (JF) adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki jabatan Fungsional pada instansi pemerintah. Jabatan fungsional terdiri dari ; (1) jabatan fungsional Keahlian yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, metodologi, dan teknik analisis yang didasarkan atas dasar disiplin ilmu yang bersangkutan atau berdasarkan sertifikasinya setara dengan keahlian dan ditetapkan berdasarkan angka kredit tertentu; (2) jabatan fungsional Keterampilan yaitu kedudukan yang menunjukkan tugas yang mempergunakan prosedur dan teknik kerja tertentu serta dilandasi kewenangan penanganan berdasarkan sertifikasi yang ditentukan (Rakhmawanto, 2016:5).

Tabel 1.1
Tingkatan Jabatan Fungsional Keahlian dan
Jabatan Fungsional Keterampilan

Jabatan fungsional keahlian	Jabatan fungsional keterampilan
a. Ahli utama; b. Ahli Madya; c. Ahli Muda; dan d. Ahli Pertama.	a. Penyelia; b. Mahir; c. Terampil; dan d. Pemula.

Sesuai dengan Permenpan *Inpassing*, pengangkatan jabatan fungsional melalui *Inpassing* adalah proses pengangkatan jabatan fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dalam jangka waktu tertentu, dan bertujuan untuk pengembangan karir, profesionalisme dan peningkatan kinerja organisasi serta memenuhi kebutuhan jabatan fungsional.

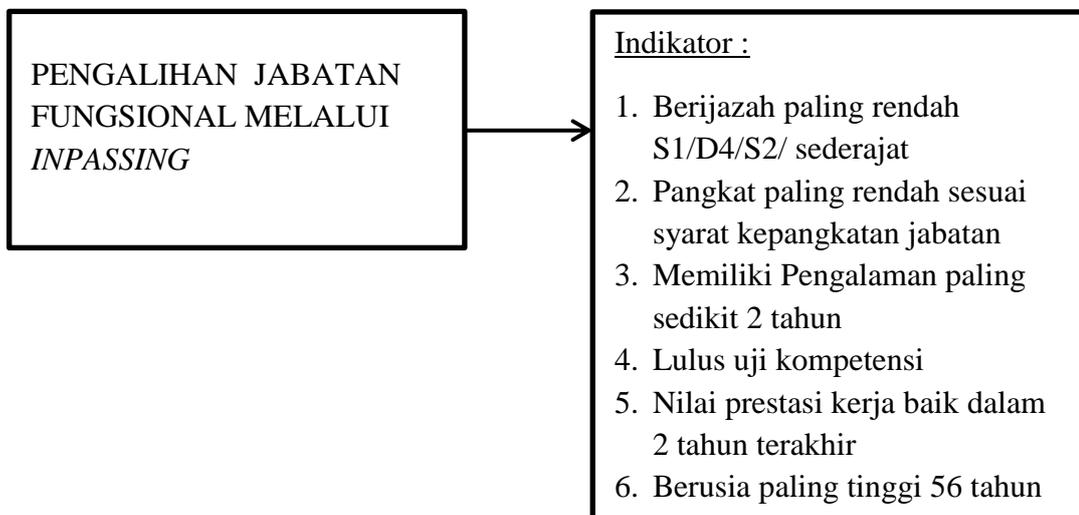
Adapun syarat yang harus dipenuhi PNS yang melaksanakan penyesuaian/*Inpassing* dalam Pasal 3 PERMENPAN No. 42 Tahun 2018 yakni sebagai berikut:

1. Jabatan Fungsional Keterampilan
 - a. Berijazah paling rendah SLTA atau sederajat/Diploma I/Diploma II/Diploma III sesuai dengan persyaratan kualifikasi pendidikan dari jabatan yang akan diduduki;
 - b. Pangkat paling rendah Pengatur Muda, golongan ruang II/a sesuai dengan persyaratan kepangkatan dari jabatan yang akan diduduki;
 - c. Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - d. Mengikuti dan lulus uji kompetensi di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki;
 - e. Nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - f. Usia paling tinggi :
 - 1) 3 (tiga) tahun sebelum batas usia pensiun dalam jabatan terakhir bagi pejabat pelaksana;
 - 2) 2 (dua) tahun sebelum batas usia pensiun dalam jabatan terakhir bagi administrator dan pengawas.
 - g. Syarat lain yang ditentukan oleh Instansi Pembina.
2. Jabatan Fungsional Keahlian
 - a. Berijazah paling rendah strata satu (S-1) /Diploma IV (D-IV) atau berijazah paling rendah strata dua(S2) atau yang sederajat dari pendidikan tinggi yang terakreditasi sesuai dengan persyaratan kualifikasi pendidikan dari jabatan yang akan diduduki;
 - b. Pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang III/a sesuai dengan persyaratan kepangkatan dari jabatan yang akan diduduki;
 - c. Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;

- d. Mengikuti dan lulus uji kompetensi di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki;
- e. Nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- f. Usia paling tinggi :
 - 1) 3 (tiga) tahun sebelum batas usia pensiun dalam jabatan terakhir bagi pejabat pelaksana;
 - 2) 2 (dua) tahun sebelum batas usia pensiun dalam jabatan terakhir bagi administrator dan pengawas;
 - 3) 1 (satu) tahun sebelum batas usia pensiun dalam jabatan terakhir bagi administrator yang akan menduduki Jabatan Fungsionalahli madya;
 - 4) 1 (satu) tahun sebelum batas usia pensiun dalam jabatan terakhir bagi pejabat pimpinan tinggi.
- g. Syarat lain yang ditentukan oleh Instansi Pembina.

Tata cara Penyesuaian/*Inpassing*, pelaksanaan uji kompetensi dan penetapan kebutuhan dalam rangka Penyesuaian/*Inpassing* diatur lebih lanjut oleh Pimpinan Instansi Pembina Jabatan Fungsional.

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir



Sumber : Permenpan 42 Tahun 2018

II. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014:3) dalam bukunya “*Mixed Methods*” mendefinisikan Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

2.1 Pendekatan Penelitian

Sugiyono (2014:9) mendefinisikan Penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *postpositivisme* (sesuai dengan hakekat obyek penelitian), dilakukan dengan meneliti kondisi obyek penelitian yang bersifat alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Selanjutnya Sugiono menyebutkan masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara/ dapat berubah-ubah dan akan berkembang atau berganti setelah peneliti berada di lapangan (Sugiyono, 2007:238). Metode yang digunakan dalam pendekatan kualitatif ini adalah metode deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai analisis PP No. 42 Tahun 2018 tentang pengangkatan jabatan fungsional melalui *Inpassing* di INSPEKTORAT Kab. Kerinci dan menjelaskan sesuatu yang menjadi sasaran penelitian secara mendalam.

2.2 Sumber data

a. Data Primer

Menurut Moleong (2012:15) Data Primer merupakan kata kata dan tindakan orang orang yang diamati atau diwawancarai. Data diambil dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi kepada narasumber yang menguasai permasalahan dalam penelitian ini. Data diambil di instansi Inspektorat Kabupaten Kerinci serta bagian kelembagaan dan kepegawaian analisis data.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang mencakup dokumen-dokumen resmi seperti buku, artikel, hasil penelitian sebelumnya yang menunjang sebagai landasan teori dan lain sebagainya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah Permenpan 42 tahun 2018 tentang pengangkatan jabatan fungsional melalui *Inpassing*, UU-ASN dan peraturan lainnya, artikel dan jurnal, web, arsip dan dokumentasi, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi (pengamatan)

Menurut *Spradley* ada tiga komponen obyek observasi yaitu *Place* (Tempat), *Actor* (Pelaku), dan *Activities* (aktivitas) (Sugiyono, 2014:313). Observasi adalah kegiatan mengamati dan mencermati serta melakukan pencatatan data atau informasi yang sesuai dengan konteks penelitian. Dalam hal ini penulis melakukan observasi langsung di kantor Inspektorat Kabupaten Kerinci.

2) Wawancara

Menurut Esterberg (2002) dalam buku Sugiyono(2014:316) Metode Penelitian Kombinasi mendefinisikan *Interview* (wawancara) sebagai berikut :

“ a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic”.

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara yang akan dilakukan penulis adalah wawancara langsung kepada pelaku dan pihak yang terkait dalam hal ini adalah pegawai fungsional JFPPUPD dan pegawai fungsional Auditor.

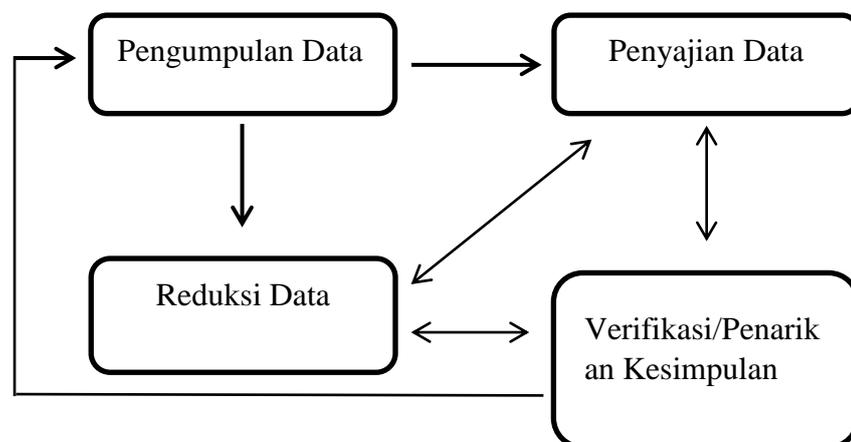
3) Dokumentasi

Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab langsung kepada pelaku, kemudian dalam proses tanya jawab tersebut disertakan dengan merekam dan menulis apa yang telah disampaikan oleh informan serta peneliti juga meminta dokumen dokumen yang terkait dengan pengalihan jabatan fungsional melalui *Inpassing* di kantor Inspektorat Kabupaten Kerinci.

2.4 Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2014:333).

Data penelitian yang telah dikumpulkan ataupun diperoleh, dianalisis secara kualitatif, menurut *Miles dan Huberman* (1984) dalam buku Sugiyono (2014:334) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data) dan *verification* (kesimpulan).



Gambar 1.2 Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman

Dalam penelitian ini analisis data yang akan dilakukan yaitu pengumpulan data baik itu melalui pengamatan, wawancara ataupun dukumen lainnya selanjutnya memilah atau mengkategorikan data yang penting untuk dipelajari lalu penarikan kesimpulan tentang keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan mengenai Pengalihan Jabatan Fungsional melalui inpassing di Inspektorat Kabupaten Kerinci.

2.5 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di kantor Inspektorat Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. Karena berdasarkan informasi bahwa penerapan pengalihan jabatan fungsional melalui *Inpassing* memang terdapat di Inspektorat Kabupaten Kerinci.

2.6 Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan selama 5 bulan yaitu dari bulan april 2020 sampai dengan bulan agustus 2020.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Permenpan Nomor 42 Tahun 2018

3.1.1 Berijazah Paling Rendah S1/D4/S2/Sederajat

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indikator pengalihan ke jabatan fungsional melalui inpassing (Apakah syarat minimal pendidikan untuk pengalihan ke jabatan fungsional?), maka dapat disimpulkan bahwa minimal pendidikan untuk pengalihan ke jabatan fungsional berdasarkan dengan kategorinya jabatan fungsional kategori keterampilan syarat minimal pendidikan berijazah paling rendah SLTA atau sederajat sedangkan kategori keahlian paling rendah wajib berijazah S1 pada proses pengalihan dan jabatan structural kejabatan fungsional pada kategori keterampilan minimal pangkat II/a dengan masa kerja minimal 2 tahun untuk jabatan fungsional kategori keahlian minimal III/a dengan pendidikan minimal S1/D4 dengan masa kerja 2 tahun.

3.1.2 Pangkat Paling Rendah Sesuai Syarat Kepangkatan

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indikator pengalihan jabatan structural kejabatan fungsional melalui inpassing (Untuk kepangkatan apakah berpengaruh langsung terhadap proses pengalihan jabatan structural kejabatan fungsional?), maka dapat disimpulkan bahwa proses pengalihan jabatan structural kejabatan fungsional saling berpengaruh terhadap inpassing/penyesuaian karena pengalihan jabatan structural kejabatan fungsional setelah dialihkan ke fungsional maka PNS tersebut akan melaksanakan tugas fungsional selama minimal 2 tahun setelah itu akan diusulkan kejabatan fungsional.

3.1.3 Memiliki Pengalaman Paling Sedikit 2 Tahun

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indikator pengalihan jabatan struktural kejabatan fungsional melalui inspassing (Apakah dengan pengalaman kerja paling sedikit 2 tahun sudah bisa mengurus pengangkatan jabatan struktural ke jabatan fungsional?), maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja paling sedikit 2 tahun sudah bisa mengurus kepangkatan jabatan structural kejabatan fungsional dikarenakan kejabatan fungsional dengan persyaratan dan ketentuan berdasarkan Permenpan-RB No 42 tahun 2008 dan apabila telah dilakukan uji kompetensi oleh instansi Pembina maka dilakukan penempatan yang telah direkomendasikan.

3.1.4 Lulus Uji Kompetensi

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indikator pengalihan jabatan struktural kejabatan fungsional melalui inspassing (Untuk lulus uji kompetensi yang dilaksanakan oleh pemerintah sudah bisa kita mengajukan inspassing dari jabatan struktural menuju jabatan fungsional?), maka dapat disimpulkan bahwa untuk mengajukan inspassing dari jabatan structural menuju jabatan fungsional dilakukan uji kompetensi oleh instansi maka akan dilakukan penetapan rekomendasi berdasarkan kebutuhan yang telah ditetapkan oleh menteri dan apabila uji kompetensi dinyatakan lulus maka diangkat pada jabatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

3.1.5 Nilai Prestasi Kerja Baik Dalam 2 Tahun Terakhir

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indikator pengalihan jabatan struktural kejabatan fungsional melalui inspassing (Dengan nilai prestasi kerja minimal 2 tahun sudah bisa menentukan untuk pengalihan jabatan?) maka dapat disimpulkan bahwa dalam capaian kinerja untuk menentukan prestasi kerja dalam pengalihan jabatan ditentukan karena penilaian kinerja minimal 2 tahun telah ditetapkan dengan aturan yang sudah ditentukan makan dengan nilai prestasi jabatan kerja dapat untuk menentukan pengalihan jabatan yang dilaksanakan dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku dengan hasil uji kompetensi yang sudah ditetapkan.

3.1.6 Usia Paling Tinggi 56 Tahun

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indikator pengalihan jabatan struktural kejabatan fungsional melalui inspassing (Apakah untuk melakukan mutasi dari jabatan structural kejabatan fungsional bisa dilihat dari batas usia?), maka dapat disimpulkan bahwa kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan dengan keahlian tertentu serta bersifat mandiri dari hal tersebut tidak juga dilihat dari batas usia.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah disajikan dapat ditarik kesimpulan dari indikator mutasi ke Jabatan Fungsional sebagai berikut:

- a. Pengalihan kejabatan fungsional melalui inpassing minimal pendidikan berdasarkan dengan kategorinya jabatan fungsional kategori keterampilan syarat minimal pendidikan berijazah paling rendah SLTA atau sederajat sedangkan kategori keahlian paling rendah wajib berijazah S1, pada proses pengalihan ke jabatan fungsional kategori keterampilan minimal pangkat II/a dengan masa kerja minimal 2 tahun untuk jabatan fungsional kategori keahlian minimal III/a dengan pendidikan minimal S1/D4 dengan masa kerja 2 tahun;
- b. untuk pengalihan dari jabatan structural ke jabatan fungsional kepangkatan sangat berpengaruh tergantung jabatan fungsional kategori yang akan diajukan;
- c. Pengalihan kejabatan fungsional melalui inpassing memiliki pengalaman kerja paling sedikit 2 tahun, sudah bisa mengurus kejabatan fungsional dengan persyaratan dan ketentuan berdasarkan Permenpan-RB No 42 tahun 2008 dan apabila telah dilakukan uji kompetensi oleh instansi Pembina maka dilakukan penempatan yang telah direkomendasikan;
- d. Pengalihan kejabatan fungsional untuk mengajukan inpassing dilakukan uji kompetensi oleh instansi maka akan dilakukan penetapan rekomendasi berdasarkan kebutuhan yang telah ditetapkan oleh menteri dan apabila uji kompetensi dinyatakan lulus maka diangkat pada jabatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah;
- e. Pengalihan kejabatan fungsional melalui inpassing dalam nilai prestasi kerja baik ialah capaian kkerja untuk menentukan prestasi kerja dalam pengalihan jabatan ditentukan karena penilaian kinerja minimal 2 tahun telah ditetapkan dengan aturan yang sudah ditentukan maka dengan nilai prestasi jabatan kerja dapat untuk menentukan pengalihan jabatan yang dilaksanakan dengan memperlihatkan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku dengan hasil uji kompetensi yang sudah ditetapkan; dan
- f. Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan dengan keahlian tertentu serta bersifat mandiri dari hal tersebut tidak juga dilihat dari batas usia.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menyelesaikan jurnal ini dan LLPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal di OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN). Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Andriani , L. (2016). *Analisis Pengangkatan PNS Jabatan Fungsional Tertentu Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Bungo*. Universitas Terbuka.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bastian Nope, N. (2015, Mei-Agustus). *Mutasi Pejabat Fungsional Ke Dalam Jabatan Struktural di Era Otonomi Daerah*. Yustisia, 4, 350.
- Hartini, S. (2010). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Miles, & Huberman. (1992). *Qualitative Data Analysis*. Jakarta: Universitas Indonesia Pers.
- Moekijat. (2010). *Analisis Jabatan*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Moleong, L. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 Tahun 2018, Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/ Inpassing
- Poerwasunata, W. (2003). *Kamus Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rakhmawanto, A. (2016, Juni). *Analisis Model Pembinaan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara*. Civil Service, 10, 2.
- Riswanda, i. (1991). *Dampak Pembangunan Nasional terhadap Peningkatan Kemampuan Daerah*. Yogyakarta: UGM.
- Robbi, M. (2017). *Pengisian Jabatan Fungsional di Inspektorat Kota Bandar Lampung*. Fakultas Hukum Universitas Lampung.
- Rohida , L., Nuryanto, Y., & Sarif. (2018, Juni). *Implementasi Pengalihan Jabatan Struktura Ke Jabatan Fungsional Melalui Inpassing/ Penyesuaian*. Civil Service, 12(1).
- Said, M. (2005). *Arah Baru Otonomi Daerah di Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2007). *Statistik Untuk Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R dan D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Undang- undang No : 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Yusdar, & Irwansyah. (2016, November). *Rekonsruksi Hukum Lelang Jabatan Struktural Dalam Rangka Reformasi Birokrasi*. Papua Law Journal, 1(1), 104.