

ANALISIS PENEMPATAN JABATAN FUNGSIONAL PENYULUH SOSIAL DI DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI TENGAH

Muhammad Fadhil¹, Zakir Muhamad², Rudin.M³, Moh. Agus Rahmat⁴, Rusman Saing⁵

Fakultas Ekonomi Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu Jl. DR. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi Tengah
Email: fadhil@gmail.com, rudin.ternate@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui dan menganalisis Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah. (2) Mengetahui dan menganalisis faktor penghambat Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan informan yang dipilih sebanyak lima orang. Pengumpulan data menggunakan teknik pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu (1) Pengumpulan data (2) Reduksi Data (3) Penyajian Data (4) Verifikasi (5) Kesimpulan. Faktor Pendukung Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah yaitu: (a) Kualifikasi Pendidikan Tinggi (b) Pengalaman kerja yang lama (c) Jumlah Sumber Daya Manusia yang Memadai (d) Prestasi kerja (e) Kemampuan Manajerial dan Permenpan RB No.1 tahun 2024.

Kata kunci ; Penempatan, Jabatan Fungsional, Penyuluh Sosial dan Pelatihan.

ABSTRACT

The objectives of this study are (1) to determine and analyze the placement of functional positions of social extension workers in the Social Services of Central Sulawesi Province. (2) to determine and analyze the inhibiting factors in the placement of functional positions of social extension workers in the Social Services of Central Sulawesi Province. This type of research is qualitative research with five selected informants. Data collection used observation, interviews, and documentation techniques. The data analysis techniques used are (1) Data collection (2) Data reduction (3) Data presentation (4) verification (5) conclusion. Supporting factors for the placement of functional positions of social extension workers in the Social Services of Central Sulawesi Province are: (a) Higher education qualifications (b) Long work experience (c) Adequate number of human resources (d) Work performance (e) Managerial skills and Regulation of the Minister of Administrative and Bureaucratic Reform No. 1 of 2024.

Keywords: Placement, Functional Positions, Social Extension Workers, and Training.

A. PENDAHULUAN

Kedudukan dan peran dari Pegawai Negeri Sipil dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹ Dalam menjalankan fungsi pemerintahan, diperlukan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil,

¹ Abdul Kadir. "Prinsip-Prinsip Dasar Rasionalisasi Birokrasi Max Weber Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara." *Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik* (2015): 40–54. Diakses 31 Juli 2024

sehingga fungsi pemerintahan berjalan dengan efektif. Demi memperlancar pelaksanaan fungsi pemerintahan tersebut maka pemerintah dapat mengangkat jabatan langsung bagi mereka yang telah bekerja pada instansi yang menunjang kepentingan nasional.

Pegawai memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Arti penting dari pegawai sebagai sarana pemerintah yang dikaitkan dengan pengisian jabatan pemerintahan, yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kedudukan Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan di suatu Negara dalam rangka mencapai tujuan nasional atau dengan kata lain dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional. Kemudian diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang -Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta bersatu padu, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.²

Pengangkatan jabatan merupakan suatu proses mendudukkan seseorang pada suatu posisi atau tempat yang lebih baik atau sama dari posisi sebelumnya. Pengangkatan jabatan struktural dan jabatan fungsional merupakan proses kegiatan mendudukkan seseorang Pegawai Negeri Sipil pada jabatan tertentu, dengan mempertimbangkan kaedah rasional akademis. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada jabatan fungsional antara lain dimaksudkan untuk membina karier Pegawai Negeri Sipil dan

² Dirgantara, Hasan, *Triangulasi dalam Uji Validitas Data Penelitian*, Jakarta:PT. Bartiya Perdana Press, 2018

kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan fungsional dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Pegawai Negeri Sipil dapat berpindah antara jabatan pimpinan tinggi, jabatan Administrasi, dan jabatan fungsional di instansi pusat dan instansi daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, Musanef, mengatakan penempatan setiap orang di dalam organisasi perlu didasarkan kemampuan, keahlian, latar belakang pengalaman serta pendidikan yang dimilikinya. Jadi dalam penempatan pegawai dalam suatu organisasi janganlah pilih kasih atau didasarkan hubungan kekeluargaan dan persahabatan. Pada hakekatnya, suatu organisasi menuntut penempatan yang sesuai dengan keahlian, kemampuan, pengalaman, dan pendidikan menurut kebutuhan organisasi. Proses penempatan jabatan fungsional merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan suatu lembaga, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan fungsional yang tepat akan dapat membantu Organisasi Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan yang diharapkan.³

Jabatan fungsional Penyuluh sosial merupakan profesi utama dan paling berperan dalam pembangunan kesejahteraan sosial.

³ Edi Sutrisno, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Penyuluh sosial profesional ini dimaksudkan untuk membedakan dengan mereka yang bekerja dalam bidang pekerjaan sosial tapi bukan berasal dari lulusan pendidikan sosial. Hal ini tidak dapat dihindari karena dalam kenyataannya banyak bidang pekerjaan sosial yang digarap oleh mereka yang bukan berasal dari lulusan pendidikan pekerjaan sosial bahkan menyelenggarakan kegiatan pelayanan sosial lebih baik dibanding dengan pekerja sosial profesional. Pada saat penerimaan CPNS untuk formasi calon pekerja sosial fungsional bisa diisi oleh semua jurusan menimbulkan permasalahan lagi ketika akan diangkat menjadi pejabat fungsional penyuluh sosial. Pejabat fungsional penyuluh sosial semestinya lebih berperan dalam pembangunan kesejahteraan di Indonesia. Namun kenyataannya penyuluh sosial fungsional masih mempunyai permasalahan internal antara lain lemahnya penguasaan kompetensi pekerjaan sosial. Hal ini terjadi karena terbatasnya jumlah penyuluh sosial profesional yang memiliki dasar keilmuan pekerjaan sosial yang memadai, sehingga rekrutmen untuk pemenuhan kebutuhan tenaga penyuluh sosial akhirnya bersifat longgar.⁴

Berdasarkan penelitian awal di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan bahwa penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial masih kurang jika dikaitkan dengan wilayah Provinsi Sulawesi Tengah yang luas. Fenomena ini menarik untuk melakukan penelitian ilmiah berupa Tesis dengan judul Analisis Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah.

⁴ Faisal, Sanapiah, 2013 *Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*. Raja Grafindo Persada, Jakarta

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah ?
- 2) Apa Faktor Pendukung Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Mengetahui dan menganalisis faktor Faktor Pendukung Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah

D. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu, rasional, empiris dan sistimatis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam

penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis.⁵

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang melakukan wawancara informan yang mempunyai kompetensi tentang obyek penelitian. Pendekatan diskriptif digunakan untuk memberi gambaran obyek yang diteliti sebagaimana adanya.⁶

E. KAJIAN PUSTAKA

Teori Birokrasi

Birokrasi memegang peranan penting dalam perumusan, pelaksanaan, dan pengawasan berbagai kebijakan publik, serta dalam evaluasi kinerjanya. Untuk menelaah tentang Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial dalam hal ini subjek penelitian adalah pejabat fungsional, Penulis menggunakan pendekatan teori yang dikemukakan oleh Max Weber yang dikenal dengan birokrasi ideal. Karakteristik birokrasi Max Weber yang dirangkum dari prinsip-prinsip dasar otoritas legal rasional meliputi: (1) standardisasi dan formalisasi; (2) pembagian kerja dan spesialisasi; (3) hirarki otoritas; (4) profesionalisasi; dan (5) dokumentasi tertulis.⁷

Birokrasi Weberian selama ini banyak diartikan sebagai fungsi sebuah biro. Namun konsep Weberian saat ini telah diubah dengan konsep NPM (*New Public Management*) kemudian muncul doktrin dengan model NPS (*New Public Service*) yang mengubah pola

⁵ Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 6. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung

⁶ Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta

⁷ Abdul Kadir. "Prinsip-Prinsip Dasar Rasionalisasi Birokrasi Max Weber Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara." *Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik* (2015): 40–54. Diakses 31 Juli 2024

formalitas dan hirarki yang ada di dalam konsep yang ada di dalam konsep Weberian. Namun, beberapa pendapat mengatakan bahwa NPM sebenarnya tidak perlu dilakukan apabila konsep yang ditawarkan Weber dapat dibenahi. Karena bagaimanapun juga birokrasi Weberian dinilai cukup baik untuk dijalankan pemerintah. Yang perlu diubah adalah bentuk kekakuan yang melekat pada konsep tersebut. Weberian akan dapat berjalan maksimal secara efektif dan efisien apabila ada penekanan di dalam aturan-aturan yang telah ditetapkan (kepatuhan terhadap aturan). Karena bagaimanapun juga NPM juga belum tentu dapat diterapkan disemua bentuk pemerintahan. Apabila NPM diterapkan namun tidak diiringi kesadaran terhadap kebijakan yang diterapkan, maka akan menjadi tidak berjalan dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan organisasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.⁸

Rivai, mengatakan aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti, strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi dan

⁸ Edi Sutrisno, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

manajemen bakat), manajemen kinerja pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan pegawai, kesejahteraan pegawai, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa pegawai. Praktek SDM memiliki dasar konseptual yang kuat, yang diambil dari ilmu-ilmu prilaku dan dari manajemen strategis, modal manusia, dan teori hubungan industrial teori. Pemahaman ini telah di bangun dengan bantuan dari berbagai proyek-proyek penelitian.⁹

Menurut Veithzal Rivai, Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.¹⁰ Karena SDM dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut MSDM. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage*(mengelola) sumber daya manusia.

Menurut M. Manulang adalah sebagai berikut. MSDM adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan manfaat SDM ehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi juga memerlukan manusia sebagai motor penggerak, tanpa manusia organisasi tidak berfungsi. Begitupun dengan potensi psikologis yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan

⁹ Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Edisi kedua*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

¹⁰ *Ibid*

pekerjaannya bersifat abstrak dan tidak jelas batasnya¹¹. Dari menurut pendapat beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan serangkaian kegiatan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, serta merupakan sebuah ilmu dan seni mengatur sebuah pemanfaatan sumber daya manusia yang dikelola secara profesional guna mencapai tujuan individu maupun organisasi secara terprogram dan terpadu serta dilaksanakan secara efektif dan efisien agar menghasilkan sumberdaya manusia yang produktif dan berkualitas serta mempunyai etos kerja dan loyalitas tinggi.

Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial

1. Pengertian Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional adalah suatu lingkungan pekerjaan tetap yang diadakan guna kepentingan negara (kepentingan umum). Guna meningkatkan optimalisasi kinerja pejabat fungsional Penyuluh Sosial dalam melakukan kegiatan penyuluhan sosial maka harus terlebih dahulu memahami tentang kedudukan, kompetensi, fungsi, peran dan tugasnya. Hal ini merupakan poin penting yang perlu dipahami oleh pejabat fungsional Penyuluh Sosial. Kedudukan, kompetensi, fungsi, peran dan tugas yang harus dilaksanakan oleh Penyuluh Sosial yang menduduki Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial (JF Pensos) sebagai jabatan yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil/Aparatur Sipil Negara.¹²

¹¹ Mangku negara, Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

¹² Thoha, Miftah. 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta, Prenada Meda.

JF Pensos merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari urusan Sosial baik di lingkungan Kementerian Sosial maupun Dinas Sosial di daerah. Dalam hal ini penyuluhan sosial merupakan salah satu cara untuk menyampaikan informasi pembangunan serta pelayanan kesejahteraan sosial kepada sasaran program. Penyuluh Sosial adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan bidang penyelenggaraan kesejahteraan sosial dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang. Tugas JF Pensos sesuai dengan kedudukan dan kompetensinya adalah melaksanakan dan mengembangkan penyuluhan sosial.

Dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan sosial seorang JF Pensos mempunyai tanggung jawab baik terhadap diri sendiri, sasaran program, bangsa dan negara serta terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Pada saat yang bersamaan JF Pensos dapat melaksanakan fungsi, peran dan tugasnya memotivasi masyarakat agar mau dan mampu berperan serta mengatasi permasalahan sosial yang terjadi disekitarnya berdasarkan potensi dan sumber daya yang ada dalam masyarakat. JF Pensos adalah jabatan karier yang hanya dapat diduduki oleh seseorang yang telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Penyuluh Sosial mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan aktivitas komunikasi, karena Penyuluh Sosial berkedudukan sebagai pembuka informasi pembangunan kesejahteraan sosial. Kemampuan secara efektif Penyuluh Sosial dalam berkomunikasi akan mempengaruhi formulasi pesan, saluran penyampaian informasi dan sasaran. Komunikasi yang dilakukan

secara efektif melahirkan perubahan pengetahuan, sikap dan perilaku serta cara pandang/pikir (*mindset*). Oleh karena itu seorang Penyuluh Sosial harus mengetahui isi komunikasi yang efektif dan terarah kepada segmen tertentu. Komunikasi merupakan "ruh" dari penyuluhan sosial. Penyuluhan hanya akan terjadi apabila didalamnya dilakukan komunikasi, secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam bingkai strategi yang komprehensif. Sebagai Penyuluh Sosial perlu memahami bahwa sangat penting mendapat dukungan dari pemerintah daerah, masyarakat dan dunia usaha sehingga kegiatan dapat berjalan dengan efektif. Oleh karena itu penyuluhan sosial perlu proaktif untuk menggali dukungan dari tiga pihak yaitu pemerintah, masyarakat dan dunia usaha.

F. PEMBAHASAN

1. Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah

Analisis Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah dalam penelitian ini difokuskan pada indikator jabatan fungsional Penyuluh Sosial yang terdiri dari;; Pendidikan, Masa kerja, Prestasi, Pelatihan dan Kepangkatan (Permensos RI No 8 Tahun 2018 Tentang Pengangkatan JF Penyuluh Sosial). Rincian pembahasan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ;

1. Pendidikan

Berkaitan dengan pendidikan dalam Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah maka para ahli Thoha berpendapat penempatan jabatan

pegawai dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Prestasi kerjayang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi instansi dan mampu mendukung juga setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah yang dimiliki pegawai dapat mendukung sistim kerja pada bagian-bagian yang menjadi tempat kerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah.

Peneliti berpendapat bahwa penempatan jabatan pegawai harus berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individu harus mampu mendukung pelaksanaan strategi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki pegawai dapat mendukung sistem kerja berdasarkan Standar Operasi Prosedur pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Masa Kerja

Berkaitan dengan masa kerja maka Ekowati (2015) mengatakan bahwa bahwa implementasi kebijakan Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial tergantung pada implementasi program berkesinambungan, artinya jika dikaitkan

dengan Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial maka kesinambungan dalam membangun proses komunikasi yang baik selayaknya dapat berjalan secara efektif dan efisien dan bermanfaat untuk instansi tempat pegawai bekerja.¹³

Peneliti berpendapat bahwa Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial pegawai pada suatu instansi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi instansi dan mampu mendukung juga setiap perubahan yang dilakukan pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah. Pendapat informan di atas dalam konteks masa kerja dalam Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial maka pengembangan kompetensi harus berjalan sesuai standar secara prosedural hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli, Widodo (2017), bahwa setiap melaksanakan kebijakan perlu ditetapkan standar sebagai pedoman, dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar mereka mengetahui apa yang harus disiapkan dan dilakukan, siapa sasarannya dan hasil apa yang ingin dicapai dari pelaksanaan kebijakan Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial tersebut. Oleh karena itu standar menjadi bagian dari mekanisme yang harus dijalankan dalam sebuah organisasi kelembagaan, yang nota bennya sebagai representasi negara dalam

¹³ Siagian, Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

implementasi kebijakan Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial.¹⁴

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mohammad Fahrurrazi, Transformasi Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional (Studi Kasus Delayering pada Kementerian Pertanian). Hasil penelitiannya menemukan bahwa aktivitas delayering telah dilakukan satu setengah tahun sebelum penelitian dikerjakan di instansi tersebut. 1264 jabatan administrasi telah dihapus yang terdiri dari 286 jabatan eselon 3, 942 jabatan eselon 4, dan 36 jabatan eselon 5 yang kemudian dialihkan ke jabatan fungsional. Instansi tersebut membentuk kelompok substansi sebagai pengganti struktur eselon 3 dan 4 yang terhapus. Kelompok substansi tersebut dapat terdiri dari subkelompok-subkelompok yang kemudian terdiri atas jabatan fungsional dan pelaksana. Satu kelompok substansi dikoordinasikan oleh seorang koordinator, dan begitupun pada subkelompok substansi yang dikoordinasikan oleh seorang subkoordinator. Dengan melihat pada rincian tugas yang diemban kelompok dan subkelompok tersebut, dapat disimpulkan bahwa kelompok dan subkelompok yang dibentuk pasca delayering memiliki tugas yang sama dengan struktur eselon 3 dan 4 yang telah terhapus. Sementara itu, efek delayering yang dirasakan oleh pegawai yang terdampak langsung kebijakan tersebut dibagi atas aspek organisasi dan aspek individu pegawai. Pada aspek organisasi, seluruh informan mengatakan secara umum belum

¹⁴ Mohammad Fahrurrazi, (Tesis 2022), Transformasi Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional (Studi Kasus Delayering pada Kementerian Pertanian).

ada perubahan signifikan yang dirasakan dari perubahan struktur lama ke struktur baru yang lebih datar.¹⁵

Manfaat yang seringkali diharapkan dari penerapan aktivitas delayering, belum banyak didapat oleh instansi tersebut. Hal tersebut disebabkan karena masih adanya peran koordinasi yang dilakukan pegawai yang telah bertransformasi ke jabatan fungsional. Peran koordinasi tersebut dirasakan merupakan representasi dari peran manajerial mereka sebelumnya, yaitu ketika memegang jabatan eselon 3 dan 4. Adapun dari aspek pegawai, terdapat tiga perubahan yang dirasakan pasca penerapan struktur baru antara lain terkait dengan perubahan peluang karier, peningkatan beban kerja, dan perubahan penghasilan setelah bertransformasi ke jabatan fungsional. Berdasarkan temuan dan pembahasan, kiranya dapat disimpulkan bahwa kebijakan penyederhanaan birokrasi sejauh ini mungkin belum mencapai tujuannya.

3. Prestasi Kerja

Peneliti berpendapat bahwa prestasi pegawai berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki. Prestasi yang dimiliki pegawai secara individu harus mampu mendukung pelaksanaan strategi dan mampu mendukung setiap perubahan yang

¹⁵ Miftah, Thoha. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: PT. Prenadamedia Group

dilakukan manajemen. Dengan kata lain Prestasi Kerja pegawai merupakan syarat penting dalam Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah.

Prestasi dari seorang pegawai itu merupakan kompetensi yang menonjol dan mampu mendorong dirinya untuk mencapai hasil kerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi yang dimilikinya. Prestasi pegawai terwujud karena memiliki kompetensi merupakan salah satu penilaian dalam Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah kemudian kepribadian pegawai yang relatif tenang dan stabil yang dapat diukur dari pribadi pegawai yang bersangkutan di tempat kerja.

4. Pelatihan

Pelatihan dalam Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi dalam Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial setiap pegawai untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial yang dimiliki pegawai secara individu harus mampu mendukung pelaksanaan strategi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan Standar Operasi Prosedur.

Pendapat informan di atas dalam konteks Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah telah berjalan sesuai standar secara prosedural dan sasaran, hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli, Widodo (2017), bahwa setiap melaksanakan kebijakan Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah perlu ditetapkan standar sebagai pedoman dan referensi bagi para pelaku kebijakan agar mereka mengetahui apa yang harus disiapkan dan dilakukan, siapa sasarannya dan hasil apa yang ingin dicapai dari pelaksanaan kebijakan tersebut.¹⁶

5. Kepangkatan

Kepangkatan merupakan salah satu persyaratan dalam pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesejahteraan sosial pada instansi pemerintah maupun badan/organisasi sosial lainnya. Banyaknya pejabat fungsional di Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah tidak terlepas dari banyaknya Panti sosial sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang dikelola oleh Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan hasil penelitian ini maka disarankan untuk mengurangi kejenuhan fungsional pekerja sosial untuk memutasi jabatan fungsional pekerja sosial di Panti Sosial ke Panti Sosial lainnya. Kementerian Sosial RI perlu mensosialisasikan jabatan fungsional pekerja sosial serta mengusulkan kenaikan tunjangan fungsional pekerja sosial. Kata Kunci: Pekerja sosial, aparatur sipil negara, kinerja.

¹⁶ Nawawi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yenni Handayani, Kebijakan Penyetaraan Jabatan Dalam Mewujudkan Efektivitas Sistem Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesawaran. Kebijakan penyetaraan jabatan yang dituangkan dalam Permepan RB No.17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Jabatan Fungsional menimbulkan pro dan kontra. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaturan Permenpan RB tentang penyetaraan jabatan yang ditransfer secara seragam dan wajib tanpa kontekstualisasi dan adaptasi menyebabkan problem kebijakan ditingkat daerah, sehingga berpotensi menimbulkan implikasi terhadap sistem kerja yang tidak efektif. Fakta di lapangan menggambarkan ketidaksiapan PNS dan Pemerintah Kabupaten Pesawaran dalam implementasi kebijakan penyetaraan jabatan, sehingga menyebabkan kesenjangan pelaksanaan dan hasil yang diharapkan. Kebijakan penyetaraan jabatan telah menimbulkan pergeseran.¹⁷

2. Faktor Pendukung Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil penelitian ini pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan bahwa faktor pendukuug dalam Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Kualifikasi Pendidikan Tinggi

Saat ini mayoritas ASN yang menduduki jabatan fungsional penyuluh sosial dari hasil penyetaraan jabatan di Dinas Sosial

¹⁷ Habibullah, (Artikel 2019), Permasalahan Dan Prospek Jabatan Fungsional Pekerja Sosial Di Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. *Vol 8, No 3 (2019): Jurnal Sosio Konsepsia GARUDA*. Diakses 28 Juli 2024

Provinsi Sulawesi Tengah memiliki kualifikasi Pendidikan dan Kepangkatan Rata-rata di atas Golongan III/c sehingga cukup mumpuni untuk melaksanakan penyuluhan sosial. Faktor pendukungnya adalah saat ini para ASN yang menduduki jabatan fungsional ini mayoritas sudah mengikuti jenjang S2 yang memungkinkan mereka untuk sampai ke pangkat Golongan IV meskipun dalam jabatan fungsional mereka masih dalam jenjang Penyuluh Ahli Muda tapi mereka ini sudah berpengalaman di bidang program-program sosial karena sebelumnya juga mereka ini adalah pejabat struktural di Dinas Sosial

2) Pengalaman kerja yang lama

Bagi saya sebagai ASN yang tergolong senior di Kantor ini, saya merasa bahwa pengalaman saya sebelumnya sangat membantu untuk melaksanakan praktek penyuluhan sosial. Karena dari pengalaman itu kami dapat belajar banyak hal berkaitan dengan persoalan sosial yang ada di lapangan. Beberapa hal yang mendukung bagi kami di Dinas Sosial ini adalah mayoritas dari teman-teman kami yang menduduki jabatan fungsional penyuluh sosial saat ini bisa dibilang adalah senior-senior kita yang sudah punya banyak pengalaman di bidang Praktek Kesejahteraan Sosial, mereka telah bersentuhan dengan program-program sosial sejak lama dan itu menjadi hal yang sangat mendukung untuk menjalankan tugas mereka sebagai penyuluh sosial

3) Jumlah Sumber Daya Manusia yang Memadai

Salah satu faktor pendukung penempatan jabatan fungsional saat ini adalah terkait dengan Jumlah SDM yang cukup memadai saat ini yang rata-rata ASN di lingkungan Dinas Sosial Saat ini sudah menempuh jenjang pendidikan Strata 1 yang bisa menjadi

modal bagi ASN yang saat ini masih menduduki jabatan pelaksana untuk beralih dan berkarir dalam Jabatan Penyuluh Sosial. Faktor yang mendukung adalah Aparatur Sipil Negara yang sudah terampil dalam berbagai macam kegiatan yang relevan dengan kegiatan Penyuluhan maupun kegiatan sosial lainnya akan lebih mudah melakukan penyuluhan sosial kepada masyarakat. Kepribadian dan motivasi Aparatur Sipil Negara merupakan prasyarat yang diperlukan untuk bekerja pada posisi pekerjaan tertentu. Kepribadian pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang berdampak pada pengembangan kompetensi.¹⁸

4) Prestasi Kerja

Tentu saja Prestasi kerja menjadi faktor pendukung terhadap penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial karena Prestasi kerja juga menjadi pertimbangan khusus bagi kami selaku pimpinan untuk melihat ASN yang punya kinerja yang baik dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pejabat fungsional penyuluh social. Tentu saja Prestasi kerja menjadi faktor pendukung karena pimpinan selalu memantau perkembangan ASN nya, semakin baik kinerja mereka maka semakin besar peluang mereka untuk mengembangkan karir lebih baik lagi kedepannya.

5) Kemampuan Manajerial

Faktor pendukung utama kepangkatan adalah pengalaman serta kemampuan manajerial pejabat fungsional itu sendiri yang menjadi modal berharga dalam melaksanakan tugas-tugas

¹⁸ George R. Terry, Asas-Asas Manajemen. Penerjemah: Winardi. Bandung: PT. Alumni. 1986

penyuluhan dan mencapai angka kredit yang telah di tentukan untuk naik ke jenjang kepangkatan berikutnya.

6) Permenpan RB No.1 tahun 2024

Salah satu faktor yang mendukung dari segi Pendidikan bahwa jabatan fungsional penyuluh sosial khusus untuk jenjang Ahli Pertama dan Ahli Muda berdasarkan Permenpan RB No 1 Tahun 2024 dan Surat Edaran Kepala Pusat Pendidikan dan Pengembangan Profesi Kementerian Sosial RI masih bisa ditempati oleh ASN yang memiliki latar belakang Pendidikan yang beragam tidak hanya sebatas untuk ASN yang memiliki latar belakang Pendidikan Pekerjaan Sosial maupun Kesejahteraan Sosial saja.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti tentang Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah sudah sesuai dengan mekanisme pengembangan karir.
2. Faktor Pendukung Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah yaitu : (a) Kualifikasi Pendidikan Tinggi (b) Pengalaman kerja yang lama (c) Jumlah Sumber Daya Manusia yang Memadai (d) Prestasi kerja (e) Kemampuan Manajerial dan Permenpan RB No.1 tahun 2024.

H. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini maka disarankan sebagai berikut:

1. Kepada Pengambil Keputusan di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Tengah agar dalam melakukan Penempatan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial memperhatikan kriteria-kriteria; Kualifikasi Pendidikan Tinggi, Pengalaman kerja yang lama, Jumlah Sumber Daya Manusia yang Memadai, Prestasi kerja, Kemampuan Manajerial dan Permenpan RB No.1 tahun 2024
2. Bagi peneliti berikutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti Penempatan Jabatan Fungsional di seluruh Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sehingga dapat memberikan informasi yang komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. "Prinsip-Prinsip Dasar Rasionalisasi Birokrasi Max Weber Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara." *Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik* (2015): 40–54. Diakses 31 Juli 2024.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta.
- Dirgantara, Hasan, *Triangulasi dalam Uji Validitas Data Penelitian*, Jakarta:PT . Bartiya Perdana Press, 2018.

- Edi Sutrisno, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Faisal, Sanapiah, 2013 *Pengumpulan dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Gana, K Judistira, 2019, *Metode Penelitian Kualitatif*, The Judistira. Garna Foundation dan Promaco Akademika. Bandung.
- George R. Terry, *Asas-Asas Manajemen*. Penerjemah: Winardi. Bandung: PT. Alumni. 1986
- Habibullah, (Artikel 2019), *Permasalahan Dan Prospek Jabatan Fungsional Pekerja Sosial Di Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Vol 8, No 3 (2019): Jurnal Sosio Konsepsia GARUDA. Diakses 28 Juli 2024*
- Manullang T, 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maman Abdul Rahman, Sambas, Ali Muhidin 2017, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*, CV. Pustaka Setia, Jakarta.
- Miftah, Thoha. 2007. *ManajemenKepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: PT. .Prenadamedia Group.
- Mohammad Fahrurrazi, (Tesis 2022), *Transformasi Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional (Studi Kasus Delayering pada Kementerian Pertanian)*.
- Muhammad Sawir, 2020, *Birokrasi Pelayanan Publik (Konsep, Teori Dan Aplikasi)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.

- Musanef. 1996. *Manajemen Kepegawain Indonesia*. Jakarta. Gunung Agung
- Nasikun, 2012, *Sistem Sosial Indonesia*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Nawawi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
- Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Pengangkatan JF Penyuluh Sosial
- Putri Mutiara Azhari, Franky, Zahera Mega Utama, (Artikel 2024), Analisis Implementasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa Di Lingkungan Kemendikbudristek.
- Jurnal Ekonomi Manajemen Sistim Informasi, Vol. 5 Nomor 4 Maret 2024. DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i4> Received: 03Februari 2024. Revised: 13 Februari 2024, Publish: 20 Maret 2024*
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Edisi kedua*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Siregar, Syofian, 2010. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, Penerbit. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.

- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
Cetakan ke 6. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Suratdji. 2006, *Manajemen Kepegawaian Negara*, Jakarta, Lembaga
Administrasi Negara.
- Thoha, Miftah. 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*,
Jakarta, Prenada Meda.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil .
Negara.
- Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan
Sosial
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Penanganan Fakir
Miskin
- Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan
Daerah
- Yenni Handayani, (Tesis 2023), Kebijakan Penyetaraan Jabatan
Dalam Mewujudkan Efektivitas Sistem Kerja
Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesawaran.
Fakultas Hukum Universitas Lampung Bandar Lampung,
2023. Diakses 28 Juli 2024.