

Implementasi Kebijakan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Mulky Syihabuddin¹, Lailatur Rohmah²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia
didikwn86@gmail.com¹

* Corresponding author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

Implementasi kebijakan;
Rekrutmen;
Jabatan fungsional.

Penelitian ini dilakukan untuk mendalami implementasi kebijakan rekrutmen pegawai negeri sipil dalam meningkatkan jabatan fungsional di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Bekasi, mengetahui hambatan dan mengetahui strategi dalam meningkatkan jabatan fungsional. Metode dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam kepada informan, observasi dan studi dokumen. Penelitian menggunakan teori implementasi kebijakan Edward III, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Hasil penelitian ditemukan bahwa Implementasi kebijakan rekrutmen pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional belum berjalan dengan baik, dimana terdapat beberapa hambatan atau kendala yaitu minimnya sosialisasi, belum adanya peraturan walikota, minimnya jumlah staf, dan SOP belum dilakukan pembaharuan. Adapun strategi dalam mengatasi hambatan yang ada yaitu, melakukan sosialisasi, pembuatan peraturan wali kota, penambahan staf, dan pembaharuan SOP, dengan perbaikan pada indikator tersebut maka implementasi kebijakan dapat berjalan dengan baik.

This is an open access article under the [BY-NC-SA](#) license.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari birokrasi mempunyai peran dan tanggungjawab yang besar untuk menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat sehingga perlu dikelola menjadi semakin profesional sebagaimana tertuang dalam UU nomor 20 Tahun 2023. Undang-undang ASN menempatkan pegawai ASN sebagai sebuah profesi yang harus memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, pendidikan dan pengembangan profesi serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi. Secara umum hal-hal yang dijadikan pertimbangan untuk penempatan dalam jabatan adalah penilaian pelaksanaan pekerjaan, keterampilan, keahlian, minat, loyalitas, pengalaman, dapat dipercaya, dan kemungkinan pengembangan karir baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional.

Pelaksanaan penyederhanaan birokrasi yang dilaksanakan pada akhir tahun 2021, dimana kedudukan jabatan administrasi dan jabatan pengawas dilakukan penyetaraan kedalam jabatan fungsional sebagaimana diamanatkan didalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, dimana Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang ada di Pemerintah Kota Bekasi dilakukan penyetaraan jabatan ke dalam jabatan fungsional, sebagaimana tabel berikut.

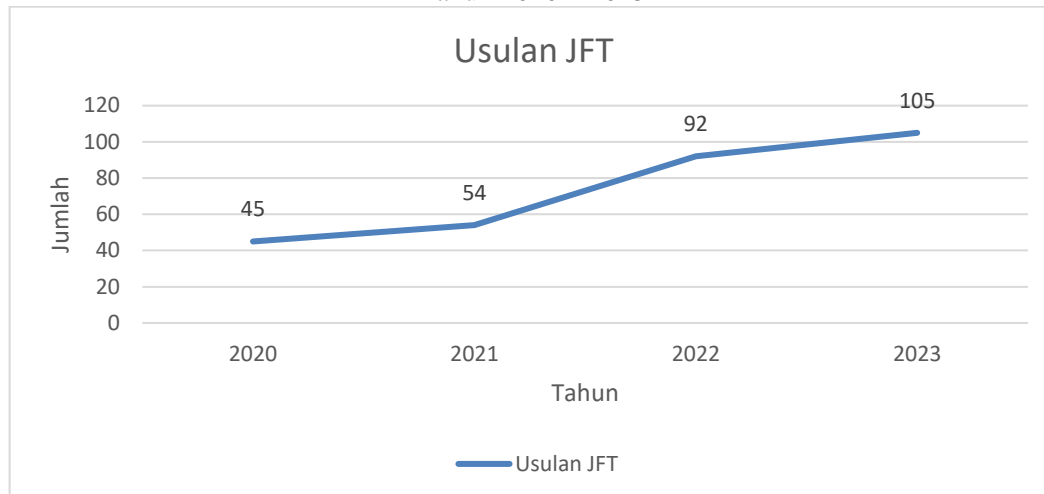
Tabel 1.1
Jumlah Penyetaraan Jabatan
di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi Tahun 2021

No	Jenis Jabatan	Jumlah Disetarakan
1	Jabatan Administrator	4
2	Jabatan Pengawas	336

Sumber : BKPSDM Kota Bekasi Tahun 2023

Pelaksanaan penyetaraan jabatan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Bekasi sebagaimana Tabel 1.1 diatas meningkatkan minat aparatur untuk menduduki Jabatan Fungsional, hal ini disebabkan jumlah formasi pada jabatan struktural baik itu administrator maupun pengawas berkurang jumlahnya, sehingga ada pergeseran minat pegawai dari jabatan struktural ke jabatan fungsional. Hal ini dibuktikan dengan fenomena peningkatan berkas pengajuan untuk menduduki jabatan fungsional sebagaimana Gambar 1.1 dibawah.

Gambar 1.1
Jumlah Pengajuan Jabatan Fungsional Kota Bekasi
Tahun 2020 – 2023



Sumber : BKPSDM Kota Bekasi Tahun 2023

Gambar 1.1 menggambarkan jumlah Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020 berjumlah 45 orang, tahun 2021 berjumlah 54 orang, tahun 2022 berjumlah 92 orang, dan pada tahun 2023 berjumlah 105 orang. Dari jumlah pegawai yang mengajukan untuk menduduki jabatan fungsional sebagaimana gambar 1.1 diatas, tidak seluruhnya memenuhi syarat untuk diangkat sebagai jabatan fungsional tertentu sebagaimana tabel berikut.

Tabel 1.2
Jumlah pegawai yang memenuhi syarat dan tidak memenuhi syarat sebagai jabatan fungsional di
Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi Tahun 2020 s.d 2023

Tahun	Jumlah Pengajuan	MS	TMS	Persentase
2020	45	37	8	82,22%
2021	54	38	16	70,37%
2022	92	65	27	70,65%
2023	105	62	43	59,04%

Sumber : BKPSDM Kota Bekasi Tahun 2023

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tidak seluruhnya pegawai yang mengajukan untuk diangkat sebagai jabatan fungsional memenuhi syarat, dimana pada tahun 2023 persentase pegawai yang memenuhi syarat hanya mencapai 59,04%.

Berdasarkan fakta bahwa *trend* minat untuk menduduki jabatan cukup besar sebagaimana ditunjukkan dengan peningkatan jumlah pejabat fungsional pada gambar 1.1, rendahnya persentase jumlah pegawai yang memenuhi syarat dalam jabatan fungsional sebagaimana pada tabel 1.2, serta pertimbangan efektifitas yang terendah berdasarkan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya pelayanan bagi aparatur yang akan masuk Jabatan Fungsional Tertentu (JFT).

KAJIAN PUSTAKA

Implementasi kebijakan publik banyak pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, dimana menurut Dunn (2009:80) mengemukakan bahwa “implementasi kebijakan adalah pelaksanaan dan pengendalian arah tindakan sampai tercapainya hasil kebijakan”. Van Meter, Donald dan Van Horn, Carl E (1975:11) merumuskan proses implementasi kebijakan sebagai keseluruhan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu/pejabat pemerintah maupun swasta diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Pengertian lain dikemukakan oleh Maarse (1994:137) bahwa implementasi kebijakan merupakan suatu upaya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dengan sarana-sarana tertentu dan dalam urutan waktu tertentu. Sedangkan Hamdi (1999:5) menyebutkan bahwa pelaksanaan kebijakan merupakan penjabaran lebih lanjut dari tujuan yang telah ditetapkan tersebut oleh pejabat atau instansi pelaksana.

Implementasi kebijakan publik harus diwujudkan dalam bentuk program-program yang lebih rinci, seperti yang dikemukakan Grindle (1950:87) bahwa:

“Proses implementasi kebijakan hanya dapat dimulai apabila tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang semula bersifat umum telah diperinci, program-program telah dirancang dan sejumlah biaya telah dialokasikan untuk mewujudkan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran tersebut. Hal inilah yang merupakan syarat-syarat pokok bagi implementasi kebijakan publik apapun.”

Lebih lanjut menurut Grindle dan Merilee S. (1950:97), implementasi kebijakan publik dipengaruhi oleh 2 (dua) hal:

- a. Isi kebijaksanaan, yang berkait dengan: pihak-pihak yang kepentingannya dipengaruhi; jenis manfaat yang bisa diperoleh; jangkaun perubahan yang diharapkan; letak pengambilan keputusan; pelaksana-pelaksana program; sumber-sumber yang dapat disediakan.
- b. Konteks implementasi yang berkait dengan; kekuasaan, kepentingan; dan strategi-strategi dari para aktor yang terlibat; ciri-ciri kelembagaan dan rezim; serta konsistensi dan daya tanggap.

Unsur-unsur implementasi kebijakan yang mutlak harus ada ialah: “(1) unsur pelaksana (implementor), (2) adanya program yang akan dilaksanakan, (3) target groups” (Smith, 1973:261). Pihak yang terutama mempunyai kewajiban untuk melaksanakan kebijakan publik adalah unit-unit administratif atau unit-unit birokratik (Sharkansky, 1975; Ripley & Grace A. Franklin, 1986) pada setiap tingkat pemerintahan.

Model implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh Edward III seperti dikutip Agustino (2012:150-153) menunjuk empat variabel yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi. Empat variabel tersebut adalah Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi dan Struktur Birokrasi.

a. Komunikasi

Menurut model Edward III, keberhasilan implementasi kebijakan publik sangat ditentukan oleh komunikasi. Ketika para pembuat keputusan sudah tahu apa yang akan mereka lakukan, implementasi yang efektif terjadi. Untuk mengukur keberhasilan komunikasi, ada tiga indikator yang digunakan yaitu:

1) Transmisi.

Implementasi kebijakan yang baik dapat dihasilkan dari penyaluran komunikasi yang baik.

2) Kejelasan.

Informasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan harus jelas dan tidak ambigu.

3) Konsistensi.

Instruksi yang diberikan selama komunikasi harus konsisten dan jelas (untuk dilaksanakan atau diikuti).

b. Sumberdaya

Sumber daya adalah faktor atau aspek kedua yang berkontribusi terhadap kesuksesan implementasi kebijakan. Indikator sumber daya terdiri dari beberapa unsur, yaitu:

1) Staf

Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf. Implementasi kebijakan sering gagal salah satunya karena disebabkan oleh tidak memadainya atau tidak kompetennya staf di bidangnya.

2) Informasi

Dalam penerapan kebijakan, ada dua bentuk informasi, yaitu jenis informasi pertama yang terkait dengan bagaimana menerapkan kebijakan, pelaksana harus mengerti apa yang harus dilakukan ketika mereka diberi instruksi. Kedua, informasi tentang data kepatuhan pelaksana terhadap aturan pemerintah yang telah diberlakukan.

3) Wewenang

Secara umum, untuk melaksanakan perintah, wewenang harus formal. Wewenang terletak pada otoritas atau legitimasi pelaku untuk menerapkan kebijakan yang ditentukan secara politis.

4) Fasilitas

Faktor penting lainnya dalam implementasi kebijakan adalah fasilitas fisik.

c. Disposisi

Faktor penting ketiga dalam pelaksanaan kebijakan publik adalah disposisi atau sikap pelaksana. Agar pelaksanaan kebijakan dapat berjalan efektif dan tidak bias dalam praktiknya, maka para pelaksana kebijakan harus mengetahui apa yang akan dilaksanakan serta memiliki kemampuan untuk melaksanakannya. Hal-hal penting yang perlu diperhatikan dalam aspek disposisi menurut Edward III, adalah:

1) Pengangkatan birokrat

Disposisi atau sikap pelaksana akan menyebabkan berbagai masalah bagi implementasi kebijakan jika personil yang tersedia tidak menjalankan kebijakan- kebijakan yang telah ditetapkan.

2) Intensif

Untuk menangani masalah kecenderungan para pelaksana salah satu cara yang dapat dilakukan adalah melalui insentif.

d. Struktur birokrasi

Struktur birokrasi adalah faktor keempat yang berpengaruh terhadap kesuksesan implementasi kebijakan public. Terdapat dua hal yang dapat dilakukan untuk mendorong kinerja struktur birokrasi/ organisasi ke arah yang lebih baik adalah:

1) Standar Operasional Prosedure (SOP)

yaitu suatu hal yang memungkinkan para pegawai atau pelaksana kebijakan untuk melaksanakan kegiatan rutinnnya sesuai standar minimum yang yang ditetapkan serta dibutuhkan masyarakat.

2) Fragmentasi

yaitu usaha pembagian tanggungjawab kegiatan-kegiatan pegawai di unit kerja yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah penelitian *Kualitatif* yaitu untuk menggambarkan atau mendiskripsikan secara sistematis, faktual, serta akurat mengenai fakta-fakta, sifat, dan hubungan

antara fenomena-fenomena dari objek yang sedang diteliti (Sugiyono, 2009:11).

Penelitian bersifat kualitatif, sebab sistem rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan fungsional merupakan penelitian yang terkait antara manajemen sumber daya manusia, kesesuaian dengan peraturan yang berlaku. Untuk itu peneliti berasumsi bahwa jenis penelitian yang cocok dengan permasalahan ini adalah kualitatif dengan menggunakan prosedur-prosedur analisis menurut waktu setelah tindakan.

Penelitian ini juga menggunakan informan untuk saling melengkapi informasi. Adapun informan penelitian ini adalah Kepala BKPSDM Kota Bekasi, Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kepala Bidang Administrasi dan Pengembangan Karir, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda dan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur dengan metode *sensus*. Sedangkan responden teknik penarikan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*.

Dalam suatu penelitian, teknik pengumpulan data menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena tujuan utama dari penelitian itu adalah untuk mendapatkan informasi lapangan. Pengumpulan data adalah suatu proses pengadaan primer untuk keperluan penelitian, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2008:15). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview, dokumentasi dan observasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Kebijakan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Keberhasilan suatu implementasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh satu indikator saja, akan tetapi seluruh indikator harus menjadi bagian dalam suksesnya suatu kebijakan, Hal tersebut sesuai dengan pendapat George Edward III seperti dikutip Agustino (2012:150) yang menyatakan bahwa implementasi kebijakan akan berjalan dengan baik jika di dalam proses implementasi tersebut terjalin komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi yang baik juga. Adapun pembahasan mengenai implementasi kebijakan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yaitu sebagai berikut:

a. Komunikasi

Komunikasi dalam implementasi kebijakan rekrutmen jabatan fungsional di BKPSDM Kota Bekasi masih perlu adanya perbaikan, hal tersebut disebabkan oleh beberapa dimensi, yaitu Transmisi, Kejelasan dan Konsistensi.

Transmisi dilakukan dalam dua bentuk yaitu sosialisasi dan koordinasi. Sosialisasi mengenai implementasi kebijakan rekrutmen jabatan fungsional BKPSDM Kota Bekasi melaksanakan sebanyak satu kali melalui *zoom meeting*. Dengan keterbatasan anggaran, kegiatan sosialisasi belum bisa dilakukan secara maksimal, sehingga masih banyak pegawai yang belum memahami bagaimana proses rekrutmen jabatan fungsional.

Mengenai kejelasan informasi dalam komunikasi tentang rekrutmen jabatan fungsional, BKPSDM Kota Bekasi berpedoman pada aturan atau regulasi yang ditetapkan, seperti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta Peraturan Badan Kepegawaian Negara yang mengatur terkait jabatan fungsional.

Dilihat dari dimensi konsistensi, kebijakan rekrutmen jabatan fungsional ini terjadi perubahan aturan-aturan, bahkan peraturan menteri yang telah ditetapkan dapat berubah kebijakan dengan surat edaran, maka dengan perubahan yang terjadi, BKPSDM Kota Bekasi memberikan informasi tersebut kepada para pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

b. Sumber Daya

Sumber daya dalam implementasi kebijakan rekrutmen jabatan fungsional pada BKPSDM Kota Bekasi masih perlu adanya perbaikan. Hal tersebut menurut model

implementasi Edward III, dipengaruhi oleh empat dimensi atau sub indikator yaitu Staf, Fasilitas, Informasi dan Wewenang.

Agar implementasi kebijakan dapat terlaksana dengan baik maka diperlukan staf dengan jumlah dan kompetensi yang memadai. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa BKPSDM Kota Bekasi pegawai yang memiliki tugas pokok dan fungsi terkait dengan rekrutmen jabatan fungsional belum memadai dalam hal jumlah, akan tetapi kompetensi pegawai yang ada sangat memadai dilihat dari jenjang pendidikan pegawai tersebut yaitu S-1/D-IV.

BKPSDM Kota Bekasi telah memiliki sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam implementasi rekrutmen jabatan fungsional, akan tetapi dalam pelaksanaannya fasilitas yang ada belum digunakan secara optimal, seperti belum berbasis elektronik atau online, sehingga masih harus pengumpulan berkas fisik. BKPSDM Kota Bekasi terus berupaya untuk meningkatkan sarana dan prasarana yang ada untuk di optimalkan, guna meningkatkan pelayanan kepada para pegawai yang akan mengajukan rekrutmen jabatan fungsional.

Informasi mengenai rekrutmen jabatan fungsional belum tersedia pada layanan website BKPSDM Kota Bekasi, sehingga para pegawai yang akan mengajukan rekrutmen jabatan fungsional belum memahami bagaimana proses yang harus dilakukan.

Dengan wewenang yang jelas, pekerjaan akan lebih mudah dan dipahami serta jalannya implementasi kebijakan menjadi lebih efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam implementasi kebijakan rekrutmen jabatan fungsional para pegawai memahami akan tugas pokok dan fungsinya serta didukung oleh perjanjian kinerja (PERKIN) yang setiap tahun para pegawai tanda tangani.

c. Disposisi

Secara umum Disposisi dalam implementasi kebijakan sudah berjalan dengan baik, hal tersebut berdasarkan model implementasi kebijakan Edward III disebabkan oleh dua dimensi, yaitu: Pengangkatan Birokrat dan Insentif.

Pengangkatan Birokrat, BKPSDM Kota Bekasi memiliki pegawai yang berkompeten dan pimpinan yang ada selalu melakukan pengawasan serta memberikan masukan saran kepada para pegawai dan juga memberikan penjelasan tentang tanggung jawabnya dalam menjalankan kebijakan rekrutmen jabatan fungsional.

Pemberian insentif atau tunjangan kepada pegawai di BKPSDM Kota Bekasi mengacu kepada Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 63 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bekasi. Dari penelitian yang dilakukan bahwa tunjangan yang diberikan kepada para pegawai didasari oleh peraturan yang ada, dengan parameter yang telah ditentukan.

d. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi dalam implementasi kebijakan rekrutmen jabatan fungsional masih perlu adanya perbaikan, hal tersebut dilihat berdasarkan pendapat Edward III disebabkan oleh dimensi yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Fragmentasi.

implementasi kebijakan rekrutmen jabatan fungsional perlu adanya perubahan, hal tersebut dikarenakan kebijakan yang ada pada SOP BKPSDM masih mengacu kepada aturan yang lama sehingga proses jalannya rekrutmen jabatan fungsional belum sesuai ketentuan yang berlaku saat ini pada SOP yang ada.

Penyebaran tanggung jawab dalam implementasi rekrutmen jabatan fungsional dengan bidang lainnya. Dalam proses rekrutmen jabatan fungsional sendiri berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, pegawai yang akan diangkat pada jabatan fungsional harus lulus uji kompetensi, bidang pengembangan kompetensi aparatur yang memiliki kewenangan dalam hal

ini melaksanakan sesuai dengan ketentuannya.

2. Hambatan atau Kendala dalam Implementasi Kebijakan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Implementasi kebijakan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi berdasarkan hasil penelitian di lokasi baik melalui teknik wawancara, observasi dan dokumentasi terdapat hambatan atau kendala yang penulis identifikasi yaitu: (1) faktor sosialisasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi sangat minim dilaksanakan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi hanya melaksanakan 1 (satu) kali sosialisasi dan itu dilakukan melalui *zoom meeting*. (2) Belum adanya regulasi tersendiri yang dibuat oleh pemerintah kota Bekasi dalam hal ini Peraturan Wali Kota tentang jabatan fungsional. (3) Minimnya staf yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam menangani jabatan fungsional yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi. (4) Standar operasional prosedur (SOP) belum dilakukan pembaharuan, dimana peraturan yang tertera pada SOP yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi masih mengacu kepada peraturan yang lama.

3. Strategi rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Strategi dalam mengatasi hambatan atau kendala implementasi kebijakan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, yaitu: (1) melakukan sosialisasi secara rutin kepada para pegawai yang ada di Pemerintah Kota Bekasi dalam memberikan informasi tentang jabatan fungsional. (2) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi perlu membuat Peraturan Wali Kota tentang jabatan fungsional, sehingga memudahkan para pegawai dalam memahami jabatan fungsional. (3) penambahan staf yang bertanggung jawab dalam rekrutmen jabatan fungsional, jumlah staf yang ada saat ini masih kurang memadai dimana dibanding dengan jumlah pegawai yang ada di pemerintah kota Bekasi dan jumlah peminat pegawai dalam rekrutmen jabatan fungsional. (4) pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP) terbaru, dimana ketentuan peraturan yang ada dapat disesuaikan dengan yang baru.

KESIMPULAN

1. Implementasi kebijakan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi menunjukan bahwa komunikasi yang dilakukan kurang berjalan dengan baik, minimnya sosialisasi yang dilakukan dan belum adanya peraturan tersendiri yang mengatur tentang jabatan fungsional. Sumber daya menjadi bagian penting dalam implementasi kebijakan, peneliti menemukan sumber daya kurang berjalan dengan baik, staf yang ada di BKPSDM Kota Bekasi dalam menangani rekrutmen jabatan fungsional masih minim. Disposisi atau sikap dari pelaksanaan implementasi kebijakan rekrutmen jabatan fungsional sudah berjalan dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan tanggung jawab yang dimiliki dari pegawai serta adanya insentif atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai. Struktur birokrasi dari implementasi kebijakan rekrutmen jabatan fungsional kurang berjalan dengan baik, dimana BKPSDM Kota Bekasi perlu memperbaharui SOP yang ada.
2. Faktor yang menghambat implementasi kebijakan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi meliputi indikator komunikasi, sumber daya dan struktur birokrasi. Dari indikator komunikasi sendiri minimnya sosialisasi yang dilakukan dan belum adanya peraturan sendiri tentang jabatan fungsional. Indikator sumber daya minimnya staf yang ada di BKPSDM dalam menangani kebijakan rekrutmen jabatan fungsional. Serta struktur birokrasi dimana SOP yang ada belum dilakukan perubahan.

3. Strategi rekrutmen pegawai negeri sipil dalam meningkatkan jabatan fungsional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, yaitu perlu melakukan sosialisasi tentang rekrutmen jabatan fungsional kepada seluruh pegawai dan juga pembuatan peraturan wali kota tentang jabatan fungsional. Penambahan staf di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Bekasi, dan pembuatan SOP terbaru sesuai dengan peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Said Zainal. 2012. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Afifuddin. 2012. Pengantar Administrasi Pembangunan, Konsep, Teori, dan Implikasinya di Era Reformasi. Bandung : Alfabeta.
- Amanda. 2005. *Pedoman Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Ikatan Widyaiswara Indonesia Cabang Badan Kepegawaian Negara. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bungin, Burhan. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers. Jakarta
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Harbani Pasolong. 2002. *Teori Administrasi Publik*. Jakarta : Alfabeta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2013. *Paduan Perilaku Konsumen*, Jakarta: Gramedia.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Moleong. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musanef. 2000. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta : Gunung Agung.
- Novi Soviyanti. 2019. *Analisis Kebutuhan dan Kondisi Jabatan Fungsional di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Inspirasi BPSDM Provinsi Jawa Barat Volume 10, No.1.
- Pandji Sukmana. 2021. *Analysis of Functional Positions of Employees at the Ministry of the Environment and Forestry of Indonesia*. International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM), Vol.3, 2021.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sadu Wasistino. 2002, *Penilaian Kejra Organisasi Pelayanan Publik*, Surabaya, Pratama.
- Saifuddin, Nelliraharti. 2022. *Implementasi kebijakan Penyetaraan Jabatan Administrator dan Pengawas ke Jabatan Fungsional (Studi Kasus di UIN AR-RANIRY Banda Aceh)*. Journal Of Education Science (JES), 8 (2).
- Sedarmayanti. 2012. *Good Governance “Kepemerintahan yang Baik.”* Bagian Kedua Edisi Revisi. CV Mandar Maju. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2003. *Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi dan Strateginya*, Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Miftah, MPA. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. PT. Kencana. Jakarta.

Utomo, Warsito. 2006. *Administrasi Publik Baru*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Yuosa. 2002. *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah: Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*, Jakarta, Binarupa Aksara.

Peraturan Perundang-Undangan :

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 63 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bekasi.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.