

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) dan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dibentuk sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007. Sebelum terbentuk BNPB dan BPBD, Satuan Kerja yang bertanggung jawab akan penyelenggaraan dan penanggulangan bencana adalah Badan Koordinasi Nasional Penanganan Bencana (Bakornas PB), akan tetapi setelah terbentuk BNPB Bakornas PB dibubarkan. Ini kemudian berimplikasi pada pembubaran rantai komando/koordinasi Bakornas di daerah seperti Satuan Koordinasi Pelaksana Penanganan Bencana (Satkorlak PB) dan Satuan Pelaksana Penanganan Bencana (Satlak PB). BNPB dibentuk oleh Pemerintah Pusat sebagai lembaga non-departemen setingkat menteri dan merupakan lembaga khusus yang menangani penanggulangan bencana yang berada pada tingkat pusat atau nasional, sementara BPBD dibentuk Pemerintah Daerah dan merupakan lembaga yang menangani penanggulangan bencana

pada tingkat daerah, baik ditingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007, fungsi BPBD adalah merumuskan dan menetapkan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat, tepat, efektif dan efisien, termasuk mengkoordinasikan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, dan menyeluruh (Perda Nomor 5 Tahun 2010). Pada tingkat provinsi, BPBD dipimpin seorang pejabat setingkat di bawah Gubernur atau setingkat eselon Ib dan di tingkat Kabupaten/Kota, BPBD dipimpin seorang pejabat setingkat di bawah Bupati/Walikota atau setingkat eselon IIa. Pejabat setingkat eselon Ib di tingkat provinsi dan pejabat setingkat eselon IIa di tingkat Kabupaten/Kota adalah setara dengan Sekretaris Daerah Sekda. Pembentukan BPBD diatur dalam Permendagri Nomor 46 Tahun 2008 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja BPBD dan Perka BNPB Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pedoman Pembentukan BPBD, namun payung hukum tertinggi pembentukan BPBD adalah UU Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Uraian secara rinci mengenai tugas dan fungsi, uraian pekerjaan, keanggotaan dan mekanismenya dan hal-

hal terkait dengan susunan organisasi BPBD diatur oleh Permendagri Nomor 46 Tahun 2008 dan Perka BNPB Nomor 3 Tahun 2008.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis merupakan instansi vertikal Badan Nasional Penanggulangan Bencana yang berkedudukan di Kabupaten Ciamis. Keberadaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis merupakan perpanjangan tangan dari Badan Nasional Penanggulangan Bencana dalam menjalankan tugas dan fungsi. Sasaran strategis merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana sebagai suatu outcome/ impact dari beberapa tujuan yang hendak dicapai serta visi misi yang akan diwujudkan.

Adapun Visi dan Misi dari Badan penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis yaitu “Melalui Penanggulangan Bencana yang Tanggap dan Tangguh menuju Kabupaten Ciamis Tangguh Bencana”. Supaya Visi tersebut dapat terealisasi atau diwujudkan dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya yang mengacu pada efisiensi dan efektivitasnya dalam menghadapi dan menanggulangi bencana secara profesional, maka Misi dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

Kabupaten Ciamis yaitu : Mewujudkan Budaya Masyarakat yang Sadar Bencana.

#### **4.1.2 Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan Peraturan Bupati Ciamis Nomor : 88 Tahun 2021 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah, tugas dan fungsi dari BPBD adalah melakukan koordinasi dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana, melaksanakan komando penyelenggaraan penanggulangan bencana dan pelaksana dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana di Kabupaten Ciamis

Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan, Bidang Kedaruratan dan Logistik dan Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi;
2. perumusan rencana strategis sesuai dengan visi dan misi Bupati;

3. pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan, Bidang Kedaruratan dan Logistik dan Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi;
4. penyelenggaraan manajemen kinerja pegawai Badan;
5. perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat dan tepat serta efektif dan efisien;
6. pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh;
7. penyelenggaraan kesekretariatan Badan;
8. penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan, Bidang Kedaruratan dan Logistik, Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi;
9. penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan, Bidang Kedaruratan dan Logistik, Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi;
10. penyelenggaraan laporan pelaksanaan program dan kegiatan;  
dan

11. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis, dipimpin oleh Kepala Pelaksana tingkat eselon II, yang membawahi 1 (satu) Sekretariat dan 3 (tiga) Bidang, dengan rincian tugas masing-masing sebagai berikut:

#### **1) Sekretariat**

- (1) Sekretariat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pelaksana Harian Badan.
- (2) Sekretariat sebagaimana dipimpin oleh seorang Sekretaris.

Sekretaris mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan dan mensinkronisasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas Kesekretariatan, Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan, Bidang Kedaruratan dan Logistik, Bidang Rehabilitasi.

Sekretaris sebagaimana dimaksud diberikan tugas tambahan selaku koordinator kelompok jabatan fungsional dalam lingkup tanggung jawabnya.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretariat mempunyai fungsi:

1. perencanaan program, kegiatan dan anggaran;
2. pelaksanaan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya;
3. pengkoordinasian, sinkronisasi, pembinaan, pengawasan dan pengendalian dan evaluasi tugas-tugas kesekretariatan, Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan, Bidang Kedaruratan dan Logistik, Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi;
4. pelaksanaan fasilitasi tugas-tugas Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan, Bidang Kedaruratan dan Logistik, Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi;
5. pelaksanaan koordinasi dengan dengan instansi dan pihak terkait;
6. pelaksanaan kegiatan penyusunan kebijakan kesekretariatan Badan;
7. pelaksanaan kegiatan penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kinerja Tahunan, pengelolaan Proses Bisnis dan Standar Operasional Prosedur, serta Sistem

Pengendalian Intern Pemerintah dan manajemen risiko Badan;

8. pelaksanaan koordinasi dan verifikasi penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan;
9. pelaksanaan kegiatan evaluasi kinerja Badan;
10. pelaksanaan kegiatan penyusunan bahan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Bupati, Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan;
11. pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan penatausahaan keuangan Badan;
12. pelaksanaan kegiatan penatausahaan aset dan barang milik daerah Badan;
13. pelaksanaan pengelolaan gaji dan tunjangan di lingkungan Badan;
14. pelaksanaan fasilitasi pengelolaan dan penyiapan bahan tanggapan pemeriksaan/pengawasan
15. pelaksanaan kegiatan pengadaan, pemeliharaan, dan perbaikan barang milik daerah Badan



16. pelaksanaan kegiatan fasilitasi Reformasi Birokrasi, pembangunan Zona Integritas, dan Manajemen Perubahan serta pengembangan inovasi Badan;
17. pelaksanaan kegiatan fasilitasi kelembagaan, analisis kebijakan dan pemecahan masalah, penjaminan mutu, serta manajemen sumber daya Badan;
18. pelaksanaan kegiatan tata kelola persuratan, tata naskah dinas, kearsipan, keputakaan, dokumentasi, keprotokolan dan kehumasan Badan;
19. pelaksanaan kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik Badan;
20. pelaksanaan kegiatan penyediaan akomodasi dan jamuan rapat/ pertemuan, dan kunjungan tamu di lingkungan Badan
21. pelaksanaan kegiatan pengelolaan perencanaan dan administrasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, sosialisasi dan bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan di lingkungan Badan;
22. pelaksanaan kegiatan pengelolaan sistem informasi dan komunikasi Badan;

23. pelaksanaan kegiatan fasilitasi perancangan produk hukum Badan;
24. pelaksanaan kegiatan penyusunan dan pelayanan data dan informasi Badan;
25. pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta penyusunan laporan program dan kegiatan; dan
26. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya

Sekretariat terdiri dari 3 bagian, yaitu :

#### **Bagian Perencanaan dan Evaluasi**

Perencanaan dan Evaluasi sebagaimana dimaksud mempunyai tugas :

1. menyiapkan kegiatan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perencanaan dan Evaluasi;
2. menyiapkan kegiatan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya;
3. menyiapkan pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait;
4. menyiapkan kegiatan penyusunan kebijakan Perencanaan dan Evaluasi;

5. menyiapkan kegiatan penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kinerja Tahunan, pengelolaan Proses Bisnis dan Standar Operasional Prosedur, serta Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan manajemen risiko Badan;
6. menyiapkan kegiatan koordinasi dan verifikasi penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Badan;
7. menyiapkan kegiatan evaluasi kinerja Badan;
8. menyiapkan kegiatan penyusunan bahan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Bupati, Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan;
9. menyiapkan kegiatan penyusunan data dan informasi Perencanaan dan Evaluasi;
10. menyiapkan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban teknis keuangan Perencanaan dan Evaluasi;
11. menyiapkan kegiatan monitoring dan evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan Perencanaan dan Evaluasi;

12. melaksanakan butir-butir kegiatan jabatan fungsional yang bersangkutan; dan
13. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya

### **Bagian Keuangan**

Tugas bagian keuangan, antara lain :

1. menyiapkan kegiatan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Bagian Keuangan dan Barang Milik Daerah;
2. menyiapkan kegiatan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya;
3. menyiapkan pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait;
4. menyiapkan kegiatan penyusunan kebijakan Bagian Keuangan dan Barang Milik Daerah
5. menyiapkan kegiatan penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan;
6. menyiapkan kegiatan pengelolaan dan penatausahaan keuangan Badan;

7. menyiapkan kegiatan penatausahaan aset dan barang milik daerah di lingkungan Badan;
8. menyiapkan pengelolaan gaji dan tunjangan di lingkungan Badan
9. menyiapkan fasilitasi pengelolaan dan penyiapan bahan tanggapan pemeriksaan/pengawasan
10. menyiapkan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban teknis keuangan Badan;
11. menyiapkan kegiatan penyusunan data dan informasi Bagian Keuangan dan Barang Milik Daerah
12. menyiapkan kegiatan monitoring dan evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan Bagian Keuangan dan Barang Milik Daerah; dan
13. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

#### **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

- a. menyiapkan kegiatan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Subbagian Umum dan Kepegawaian
- b. menyiapkan kegiatan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya

- c. menyiapkan pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait
- d. menyiapkan kegiatan penyusunan kebijakan Subbagian Umum dan Kepegawaian
- e. menyiapkan kegiatan pengadaan, pemeliharaan, dan perbaikan barang milik daerah Badan;
- f. menyiapkan kegiatan fasilitasi Reformasi Birokrasi, pembangunan Zona Integritas, dan Manajemen Perubahan serta pengembangan inovasi Badan;
- g. menyiapkan kegiatan fasilitasi kelembagaan, analisis kebijakan dan pemecahan masalah, penjaminan mutu, serta manajemen sumber daya Badan;
- h. menyiapkan kegiatan tata kelola persuratan, tata naskah dinas, kearsipan, kepastakaan, dokumentasi, keprotokolan dan kehumasan Badan;
- i. menyiapkan kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik Badan;
- j. menyiapkan kegiatan penyediaan akomodasi dan jamuan rapat/pertemuan, dan kunjungan tamu di lingkungan Badan

- k. menyiapkan kegiatan pengelolaan perencanaan dan administrasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, sosialisasi dan bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan di lingkungan Badan;
- l. menyiapkan kegiatan pengelolaan sistem informasi dan komunikasi Badan;
- m. menyiapkan kegiatan fasilitasi perancangan produk hukum Badan;
- n. menyiapkan kegiatan penyusunan dan pelayanan data dan informasi Badan;
- o. menyiapkan kegiatan penyusunan data dan informasi Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- p. menyiapkan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban teknis keuangan Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- q. menyiapkan kegiatan monitoring dan evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
- r. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya

## **2) Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan**

- (1) Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan dipimpin oleh Kepala Bidang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Pelaksana.
- (2) Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan mempunyai tugas membantu Kepala Pelaksana dalam mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan di bidang pencegahan, mitigasi dan kesiapsiagaan pada pra bencana serta pemberdayaan masyarakat.
- (3) Dalam melaksanakan tugas, Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan mempunyai fungsi membantu Kepala Pelaksana dalam:
  - a. perumusan kebijakan di bidang pencegahan, mitigasi dan kesiapsiagaan pada pra bencana serta pemberdayaan masyarakat;
  - b. pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan di bidang pencegahan, mitigasi dan kesiapsiagaan pada pra bencana serta pemberdayaan masyarakat;
  - c. pelaksanaan hubungan kerja dengan instansi atau lembaga terkait di bidang pencegahan, mitigasi dan



kesiapsiagaan pada pra bencana serta pemberdayaan masyarakat;

- d. pemantauan, evaluasi dan analisis pelaporan tentang pelaksanaan kebijakan di bidang pencegahan, mitigasi dan kesiapsiagaan pada pra bencana serta pemberdayaan masyarakat;
- e. pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- f. penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
- g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan terdiri dari 2 seksi, yaitu :

Seksi Pencegahan

Tugas Seksi Pencegahan, antara lain :

1. menyiapkan kegiatan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Pencegahan;
2. menyiapkan kegiatan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya;
3. menyiapkan pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait;

4. menyiapkan kegiatan penyusunan kebijakan Pencegahan;
5. menyiapkan bahan identifikasi dan pengenalan secara pasti terhadap sumber bahaya atau ancaman bencana;
6. menyiapkan bahan pengontrolan terhadap penguasaan dan pengelolaan sumber daya alam secara tiba-tiba dan/atau berangsur berpotensi menjadi sumber bahaya bencana;
7. menyiapkan bahan pemantauan penggunaan teknologi yang secara tiba-tiba dan/atau berangsur berpotensi menjadi sumber ancaman atau bahaya bencana;
8. menyiapkan bahan penguatan ketahanan sosial masyarakat;
9. menyiapkan bahan pendataan, pemetaan dan informasi potensi daerah rawan bencana;
10. menyiapkan bahan penyusunan peta resiko bencana;
11. menyiapkan pencegahan dini terhadap potensi rawan bencana;
12. menyiapkan sosialisasi daerah rawan bencana dan teknis penanganan bencana;

13. menyiapkan pengembangan potensi sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan di bidang penanganan bencana;
14. menyiapkan peningkatan dan pengembangan sistem penanganan bencana terpadu;
15. menyiapkan kegiatan penyusunan data dan informasi Pencegahan;
16. menyiapkan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban teknis keuangan Pencegahan;
17. menyiapkan kegiatan monitoring dan evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan Pencegahan;
18. melaksanakan butir-butir kegiatan jabatan fungsional yang bersangkutan; dan;
19. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya

#### Seksi Kesiapsiagaan

Tugas Seksi Kesiapsiagaan, antara lain :

1. menyiapkan kegiatan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kesiapsiagaan;
2. menyiapkan kegiatan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya;

3. menyiapkan pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait;
4. menyiapkan kegiatan penyusunan kebijakan Kesiapsiagaan;
5. menyiapkan bahan penyusunan rencana aksi penanggulangan daerah;
6. menyiapkan bahan penyusunan dan uji coba rencana penanggulangan kedaruratan bencana;
7. menyiapkan bahan pengorganisasian, pemasangan, dan pengujian sistem peringatan dini;
8. menyiapkan bahan penyediaan dan penyiapan barang pasokan pemenuhan kebutuhan dasar;
9. menyiapkan pengorganisasian, penyuluhan, pelatihan dan gladi tentang mekanisme tanggap darurat;
10. menyiapkan bahan pelaksanaan penyiapan lokasi evakuasi;
11. menyiapkan bahan penyusunan data akurat, informasi dan pemutakhiran prosedur tetap tanggap darurat bencana;
12. menyiapkan bahan penyediaan dan penyiapan bahan, barang dan peralatan untuk pemenuhan pemulihan prasarana dan sarana;

13. menyiapkan pembinaan tertib administrasi sistem penanganan bencana;
14. menyiapkan pembinaan dan pemberdayaan potensi sumber daya penanganan bencana;
15. menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan fasilitasi, menghimpun dan menganalisa data serta informasi berkaitan dengan daerah rawan bencana;
16. menyiapkan pelaksanaan survey dan evaluasi kebijakan yang berkaitan dengan bidang tugas pencegahan bencana;
17. menyiapkan bimbingan, penyuluhan, mitigasi dan pemantauan;
18. menyiapkan bahan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) serta menghimpun potensi rakyat untuk memenuhi syarat menjadi Tim Penolong dalam penanganan bencana (*Rescuer*);
19. menyiapkan kegiatan penyusunan data dan informasi Pencegahan;
20. menyiapkan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban teknis keuangan Kesiapsiagaan;
21. menyiapkan kegiatan monitoring dan evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan Kesiapsiagaan;

22. melaksanakan butir-butir kegiatan jabatan fungsional yang bersangkutan; dan
23. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya;

### **3) Bidang Kedaruratan dan Logistik**

- (1) Bidang Kedaruratan dan Logistik dipimpin oleh Kepala Bidang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Pelaksana.
- (2) Bidang Kedaruratan dan Logistik mempunyai tugas membantu Kepala Pelaksana dalam mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat dan dukungan logistik.
- (3) Dalam melaksanakan tugas, Bidang Kedaruratan dan Logistik mempunyai fungsi membantu Kepala Pelaksana dalam:
  - a. perumusan kebijakan di bidang penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat, penanganan pengungsi dan dukungan logistik;

- b. pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan di bidang penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat, penanganan pengungsi dan dukungan logistik;
- c. komando pelaksanaan penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat;
- d. pelaksanaan hubungan kerja di bidang penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat, penanganan pengungsi dan dukungan logistik;
- e. pemantauan, evaluasi dan analisa pelaporan tentang pelaksanaan kebijakan di bidang penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat, penanganan pengungsi dan dukungan logistik;
- f. pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- g. penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Kedaruratan dan Logistik terdiri dari 2 seksi, yaitu :

Seksi Kedaruratan

Tugas Seksi Kedaruratan, antara lain :

- 1. perencanaan program, kegiatan dan anggaran;

2. pelaksanaan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya;
3. pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait;
4. pelaksanaan kegiatan penyusunan kebijakan Bidang Kedaruratan dan Logistik;
5. pelaksanaan pengkajian secara cepat dan tepat terhadap lokasi, kerusakan, dan sumber daya;
6. pelaksanaan penentuan status keadaan darurat bencana;
7. pelaksanaan penyelamatan dan evakuasi masyarakat terkena bencana;
8. pelaksanaan pemenuhan kebutuhan dasar;
9. pelaksanaan perlindungan terhadap kelompok rentan;
10. pelaksanaan pemulihan dengan segera prasarana dan sarana vital;
11. pelaksanaan penanganan tanggap darurat terhadap kejadian bencana;
12. pelaksanaan bahan peralatan dan pelaksanaan operasional penanggulangan bencana;
13. pelaksanaan bahan peralatan evakuasi bencana;
14. pelaksanaan kerja sama dengan instansi terkait dalam penyiapan tempat evakuasi;



15. pelaksanaan bahan pengkoordinasian pelaksanaan tugas bidang logistik;
16. pelaksanaan pengelolaan logistik, perbekalan, sarana prasarana tanggap darurat penanganan bencana;
17. pelaksanaan pengangkutan peralatan penanggulangan bencana;
18. pelaksanaan kegiatan penyusunan data dan informasi Bidang Kedaruratan dan Logistik;
19. pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan Bidang Kedaruratan dan Logistik;
20. pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta penyusunan laporan program dan kegiatan; dan
21. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

#### Seksi Logistik

Tugas Seksi Logistik, antara lain :

1. menyiapkan kegiatan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Logistik;
2. menyiapkan kegiatan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya;

3. menyiapkan pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait;
4. menyiapkan kegiatan penyusunan kebijakan Logistik;
5. pelaksanaan bahan pengkoordinasian pelaksanaan tugas di bidang logistik;
6. pelaksanaan pengelolaan logistik, perbekalan, sarana prasarana tanggap darurat penanganan bencana;
7. pelaksanaan pengangkutan peralatan penanggulangan bencana;
8. menyiapkan kegiatan penyusunan data dan informasi Logistik;
9. menyiapkan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban teknis keuangan kegiatan Logistik;
10. menyiapkan kegiatan monitoring dan evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan Logistik;
11. melaksanakan butir-butir kegiatan jabatan fungsional yang bersangkutan; dan
12. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya

#### **4) Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi**

- (1) Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi dipimpin oleh Kepala Bidang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Pelaksana.
- (2) Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi mempunyai tugas membantu Kepala Pelaksana dalam mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan di bidang penanggulangan bencana pada pasca bencana.
- (3) Dalam melaksanakan tugas Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi mempunyai fungsi membantu Kepala Pelaksana dalam:
  - a. penyusunan rumusan kebijakan di bidang penanggulangan bencana pada pasca bencana;
  - b. pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan di bidang penanggulangan bencana pada pasca bencana;
  - c. pelaksanaan hubungan kerja di bidang penanggulangan bencana pada pasca bencana;
  - d. pemantauan, evaluasi dan analisis pelaporan tentang pelaksanaan kebijakan di bidang penanggulangan bencana pada pasca bencana;
  - e. pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
  - f. penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan

g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi terdiri dari 2 seksi,

yaitu :

Seksi Rehabilitasi

Tugas Seksi Rehabilitasi, antara lain :

1. menyiapkan kegiatan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Rehabilitasi;
2. menyiapkan kegiatan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya;
3. menyiapkan pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait;
4. menyiapkan kegiatan penyusunan kebijakan Rehabilitasi;
5. menyiapkan kegiatan perbaikan koordinator dan fasilitas lingkungan daerah bencana;
6. menyiapkan kegiatan perbaikan koordinator dan fasilitas prasarana dan sarana umum;
7. menyiapkan kegiatan pemberian koordinator dan fasilitas bantuan perbaikan rumah masyarakat;
8. menyiapkan kegiatan pemulihan sosial psikologis;

9. menyiapkan kegiatan koordinator dan fasilitas pelayanan kesehatan;
10. menyiapkan kegiatan rekonsiliasi dan resolusi konflik;
11. menyiapkan kegiatan pemulihan sosial ekonomi budaya;
12. menyiapkan kegiatan pemulihan keamanan dan ketertiban;
13. menyiapkan kegiatan pemulihan fungsi pemerintahan;
14. menyiapkan kegiatan pemulihan fungsi pelayanan publik;
15. menyiapkan bahan pengendalian pengumpulan dan penyaluran dana dan barang bantuan;
16. menyiapkan bahan perencanaan kebutuhan-kebutuhan dalam pemberian bantuan kepada masyarakat korban bencana;
17. menyiapkan bahan koordinasi dengan instansi terkait dalam perbaikan lingkungan, prasarana dan sarana umum akibat bencana;
18. menyiapkan kegiatan penyusunan data dan informasi Rehabilitasi;
19. menyiapkan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban teknis keuangan Rehabilitasi;

20. menyiapkan kegiatan monitoring dan evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan Rehabilitasi;
21. melaksanakan butir-butir kegiatan jabatan fungsional yang bersangkutan; dan
22. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya;

#### Seksi Rekonstruksi

Tugas Seksi Rekonstruksi, antara lain :

1. menyiapkan kegiatan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Rekonstruksi;
2. menyiapkan kegiatan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya;
3. menyiapkan pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait;
4. menyiapkan kegiatan penyusunan kebijakan rekonstruksi;
5. menyiapkan fasilitasi kegiatan pembangunan kembali prasarana dan sarana;
6. menyiapkan fasilitasi kegiatan pembangunan kembali sarana sosial masyarakat;

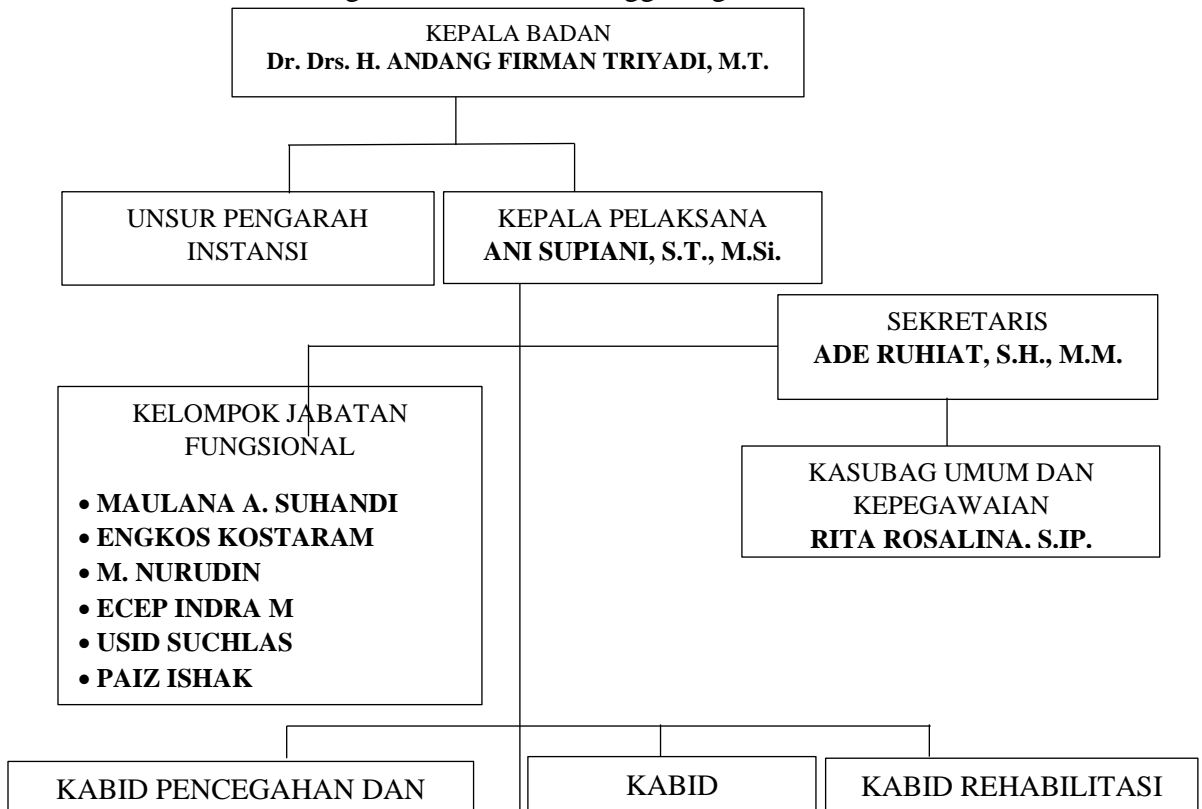
7. menyiapkan kegiatan pembangkitan kembali kehidupan sosial budaya masyarakat;
8. menyiapkan fasilitasi dan koordinasi kegiatan penerapan rancang bangun yang tepat dan penggunaan peralatan yang lebih baik dan tahan bencana;
9. menyiapkan kegiatan partisipasi dan peran serta lembaga dan organisasi kemasyarakatan, dunia usaha dan masyarakat;
10. menyiapkan kegiatan peningkatan kondisi sosial, ekonomi dan budaya;
11. menyiapkan kegiatan peningkatan pelayanan utama dalam masyarakat;
12. menyiapkan kegiatan koordinasi dan fasilitasi perencanaan pembangunan kembali daerah bencana bersama instansi terkait;
13. menyiapkan kegiatan penghimpunan partisipasi dan peran serta lembaga, organisasi masyarakat, dunia usaha dan masyarakat;
14. menyiapkan kegiatan penyusunan data dan informasi Rekonstruksi;

15. menyiapkan kegiatan pengelolaan dan pertanggungja waban teknis keuangan Rekonstruksi;
16. menyiapkan kegiatan monitoring dan evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan Rekonstruksi;
17. melaksanakan butir-butir kegiatan jabatan fungsional yang bersangkutan; dan
18. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Untuk lebih jelasnya penulis sajikan struktur organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis:

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah**





#### **4.1.3 Sumber Daya Manusia pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu institusi/organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi. Kondisi institusi akan sangat dipengaruhi dan tergantung pada kualitas serta kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis berjumlah 72 orang

Jumlah Sumber Daya Manusia yang diperoleh dari daftar pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis adalah 72 orang pegawai. Jenis kelamin dari jumlah Sumber Daya Manusia tersebut, sebagian besar adalah laki-laki,

dan sebagian kecil wanita. Mengenai hal ini, sebagaimana tertuang pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Keadaan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis**  
**Tahun 2024**

| <b>JENIS KELAMIN</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Laki-laki            | 57               | 79,17             |
| Perempuan            | 15               | 20,83             |
| <b>JUMLAH</b>        | <b>72</b>        | 100,00            |

Sumber : BPBD Kabupaten Ciamis, 2024

Pada tabel 4.1, terlihat bahwa dari 72 orang pegawai ternyata sebanyak 79,17% berjenis kelamin laki-laki dan 20.83% pegawai berjenis kelamin perempuan. Hal ini berdampak pada kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis yang lebih optimal, hal ini dikarenakan pegawai laki-laki akan lebih cepat dibandingkan pegawai perempuan. Selanjutnya keadaan pegawai menurut tingkat pendidikan yang telah ditempuh seluruh Sumber Daya Manusia yang ada di Badan

Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis, yaitu tertuang pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Keadaan Sumber Daya BPBD Kabupaten Ciamis**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2024**

| No            | Tingkat pendidikan | Jumlah | %      |
|---------------|--------------------|--------|--------|
| 1             | SD                 | 1      | 1,39   |
| 2             | SMP                | 1      | 1,39   |
| 3             | SMA/ sederajat     | 40     | 55,56  |
| 4             | Diploma (D3)       | 2      | 2,78   |
| 5             | Sarjana (S1)       | 22     | 30,56  |
| 6             | Pascasarjana (S2)  | 6      | 8,33   |
| <b>JUMLAH</b> |                    | 72     | 100,00 |

Sumber : BPBD Kabupaten Ciamis, Tahun 2024

Dari tabel 4.2, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis adalah berpendidikan SMA atau yang sederajat, yaitu mencapai 55,56%, pegawai yang memiliki pendidikan SD atau sederajat sebanyak 1,39%, pegawai yang memiliki pendidikan SMP atau sederajat sebanyak 1,39%, pegawai yang memiliki pendidikan D3 atau sederajat sebanyak 2,78%, pegawai yang memiliki pendidikan S1 atau sederajat sebanyak 30,56%, pegawai yang memiliki pendidikan Pascasarjana (S2) sebanyak 8,33%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis belum didukung oleh pegawai yang

memiliki pendidikan tinggi, sehingga hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Selanjutnya pangkat/golongan para pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis berdasarkan data kepegawaian, dapat dikelompokkan sebagaimana tertuang pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.3**  
**Keadaan Pangkat/Golongan Pegawai di Badan Penanggulangan**  
**Bencana Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2024**

| No            | Pangkat/Golongan | Frekuensi | Persentase    |
|---------------|------------------|-----------|---------------|
| 1             | IV/b             | 1         | 1,39          |
| 2             | IV/a             | 4         | 5,56          |
| 3             | III/d            | 3         | 4,17          |
| 4             | III/c            | 4         | 5,56          |
| 5             | III/b            | 2         | 2,78          |
| 6             | III/a            | 2         | 2,78          |
| 7             | Gol V            | 6         | 8,33          |
| 8             | Gol IX           | 10        | 13,89         |
| 9             | Non Golongan     | 40        | 55,56         |
| <b>JUMLAH</b> |                  | <b>72</b> | <b>100,00</b> |

Sumber : Bagian Kepegawaian BPBD, Tahun 2024

Berdasarkan Pangkat/Golongan pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis, jika dilihat dari tabel 4.3, tampaknya masih menunjukkan sebagian besar pegawai memiliki pangkat/golongan III/a yaitu sebanyak 40 orang atau 55,56% sedangkan paling sedikit berada pada pangkat/

golongan III/b yaitu 2 orang atau 2,78%. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan pangkat/golongan yang tinggi maka pegawai akan memiliki pengalaman yang baik dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

#### **4.1.4 Deskripsi Variabel**

##### **4.1.4.1 Implementasi Kebijakan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis**

Penyederhanaan Birokrasi adalah bagian dari proses penataan birokrasi, dilakukan melalui penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja. Dalam hal penyederhanaan struktur organisasi telah ditetapkan kriteria umum mengenai unit organisasi yang dapat dipertahankan dan yang dapat disederhanakan. Dalam hal penyetaraan jabatan, penyetaraan jabatan dilaksanakan tanpa memperhatikan jenjang pangkat dan golongan ruang yang melekat pada pejabat administrator dan pengawas yang akan disetarakan. Kemudian, dalam hal penyesuaian sistem kerja, meliputi mekanisme kerja dan

proses bisnis. Penyesuaian sistem kerja dimaksudkan agar PNS memahami dan mengetahui setiap tugas dan fungsi pasca penyetaraan jabatan.

Penyetaraan jabatan erat kaitanya dengan penyesuaian sistem kerja. Sistem kerja akan menjadi pedoman ASN dalam melaksanakan tugas pasca penyetaraan jabatan. Penyesuaian sistem kerja meliputi mekanisme kerja dan proses bisnis. Penyesuaian sistem kerja merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pelaksanaan penyederhanaan birokrasi.

Kebijakan penyederhanaan birokrasi dalam hal ini penyetaraan jabatan berlaku bagi instansi pemerintah pusat dan daerah. Pendelegasian penataan struktural harus dilakukan sesegera mungkin, sehingga mengharuskan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah untuk melakukan penyesuaian menyederhanakan struktur organisasi masing-masing serta menyetarakan jabatan struktural yang terimbas penyederhanaan birokrasi.

Hal tersebut tampak dari himbuan Menpan RB bahwa bagi Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota yang telah mendapatkan persetujuan penyetaraan jabatan, agar segera

melantik pejabat fungsional di masing-masing perangkat daerah dan paling lambat sebelum 31 Desember 2021.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang diselenggarakan oleh pemerintah ditujukan untuk mewujudkan regulasi Penanggulangan Bencana yang memadai. Mengembangkan Sumber Daya Aparatur dan sarana prasarana penanggulangan bencana. Mengembangkan budaya sadar bencana dalam masyarakat. Membangun jejaring dan aliansi strategis dengan lembaga peduli bencana.. Di dalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah ada berbagai macam pendidikan dan pelatihan seperti pelatihan Desa Tangguh Bencana, pelatihan Sekolah Siaga Bencan, pelatihan pertolongan dan pencarian (ESAR) dan sebagainya yang dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan para *rescuer* yang ada di dalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah tersebut dan juga agar warga masyarakat yang ada di Kabupaten Ciamis mau dan mampu meminimalisir dampak resiko bencana.

Implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis ada beberapa PNS yang jabatannya disetarakan merasa dirugikan dengan alasan salah penempatan jabatan. Kenyataan ini

mengonfirmasi bahwa implementasi kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis. Hal ini diungkapkan oleh Bu “AS” selaku Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis, yang menginformasikan:

“pada penerapannya, penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis menimbulkan gejolak dari PNS yang ada di Kabupaten Ciamis termasuk yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah karena ada beberapa pejabat fungsional hasil penyetaraan jabatan mengeluhkan tidak mendapatkan kursi subkoordinator yang disebabkan ketidaksesuaian jabatan fungsional hasil penyetaraan”.

Selain dari Kepala Pelaksana, hal serupa juga diungkapkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis tentang Implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis, yaitu:

“Mekanisme penetapan jabatan fungsional di Kabupaten Ciamis terkesan mengejar deadline, sehingga menyebabkan kesalahan dalam penentuan dan penempatan jabatan fungsional. Jabatan fungsional yang diimban hasil penyetaraan jabatan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi”.



Bapak “US” juga selaku Penata Penanggulangan Bencana Ahli Muda memberi keterangan yang hampir sama, yaitu:

“Implementasi permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 yakni penetapan jabatan fungsional di Kabupaten Ciamis terkesan tergesa-gesa, sehingga menyebabkan kami selaku pemegang jabatan fungsional yang baru menjadi ketimpungan dalam melaksanakannya. Karena jabatan fungsional yang diimban hasil penyetaraan jabatan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi”.

Ungkapan serupa juga diberikan oleh bapak “MAS” selaku Perencana Ahli Muda, yaitu sebagai berikut:

“pelaksanaan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional di Kabupaten Ciamis menimbulkan permasalahan yakni belum terbangunnya sistem kerja dan tata laksana dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Akan tetapi, pejabat fungsional hasil penyetaraan dituntut harus segera menyesuaikan sistem kerjanya melalui penyempurnaan mekanisme kerja dan proses bisnis birokrasi yang berorientasi pada percepatan pengambilan keputusan dan perbaikan pelayanan publik”.

Begitu pula yang disampaikan Pak “DS” yaitu:

“Implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 di Kabupaten Ciamis memang terkesan dipaksakan, namun bagaimanapun itu sudah menjadi kebijakan yang dikeluarkan dan sudah disahkan oleh pemerintah dalam hal ini adalah Kemenpan RB. Sehingga untuk di daerah khususnya di Kabupaten Ciamis ada sebagian eselon IV yang merasa dirugikan dengan adanya peraturan ini”.

Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 pada Badan

Penanggulangan Bencana Daerah belum sepenuhnya bisa di terima karena ada sebagian dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merasa dirugikan dengan adanya peraturan ini.

Pemerintah telah menancapkan komitmennya dalam membangun sistem birokrasi yang progresif. Hal ini ditandai dengan beberapa langkah strategis yang telah dicanangkan diantaranya melalui sistem meritokrasi dan penyederhanaan birokrasi. Dua titik utama ini dianggap menjadi unsur penting yang dapat mendeliver proses birokrasi yang cepat, efisien, bersih dan melayani.

Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi adalah salah satu kebijakan dengan cara memangkas jabatan administrasi yang disetarakan menjadi jabatan fungsional. Adapun tujuan dilakukan kebijakan penyederhanaan birokrasi yaitu; pertama, untuk membangun semangat dalam mempercepat proses pengambilan keputusan politik di semua lini kementerian, lembaga sampai di tingkat daerah, karena selama ini terdapat ego-sektoral. Kedua, menciptakan akuntabilitas pemerintahan dan ketiga, menciptakan birokrasi yang lebih efektif dan efisien.

Konsekuensi dari agenda pemangkasan jabatan administrasi ini tentunya membawa dampak pada berkurangnya

jabatan. Pemerintah berupaya merumuskan skenario terbaik kepada para pemangku jabatan supaya tetap dapat bekerja secara optimal serta memperoleh hak kepegawaian yang selaras. Maka, ditetapkanlah opsi penyetaraan jabatan dengan memindahkan para pejabat yang terdampak penghapusan kedalam jabatan baru yakni jabatan fungsional tertentu.

Berikut ini adalah strategi yang diterapkan dalam menyikapi situasi tersebut.

#### 1) Komunikasi

Kurangnya komunikasi antara pemberi kebijakan dan penerima kebijakan karena pada saat pelaksanaan tugas masih disesuaikan dengan tugas dan fungsi eselon sebelumnya menyebabkan implementasi kebijakan belum berjalan baik. Karena salah satu tujuan dari komunikasi adalah untuk menyampaikan informasi, baik itu berupa fakta, data, atau pengetahuan baru. Tujuan ini membantu dalam memperluas wawasan dan pengetahuan kita.

Dan hal tersebut juga sudah dilaksanakan oleh pihak Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang dalam hal BKPSDM merupakan unsur

penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia.

Ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bu “AS”, yakni:

“dalam hal implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis, komunikasi dengan pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selalu dilakukan secara konstan karena pada dasarnya belum semua pihak memahami tentang diterapkannya Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 untuk para Pegawai Negeri Sipil”.

Bu “RR” juga memperkuat keterangan yang diberikan sebelumnya, dengan menyampaikan :

“implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis, sudah dilaksanakan dengan selalu berkomunikasi dengan pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia karena pihak kami belum sepenuhnya memahami tentang diterapkannya Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 untuk para Pegawai Negeri Sipil”.

Selanjutna para pemangku jabatan fungsional yang terdampak memberikan jawaban, sebagaimana yang disampaikan oleh Pak “US”, antara lain:

“kami selaku pemangku jabatan fungsional baru selama ini terus melakukan koordinasi dengan bagian kepegawaian Badan Penanggulangan Bencana Daerah

untuk meminta kejelasan tentang tugas pokok dan fungsi jabatan fungsional yang baru”.

Informasi yang selanjutnya di terima dari Pak “MAS”

yang memberikan keterangan :

“implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 pada dasarnya bagus, tapi untuk pelaksanaannya saat ini belum berjalan dengan baik. Makanya kami para pemangku jabatan secara kontinyu melakukan koordinasi dengan pihak BKPSDM Kabupaten Ciamis dengan melalui Kasubag Umum dan Kepegawaian BPBD Kabupaten Ciamis”.

Keterangan ini dikuatkan dengan penjelasan dari Pak “DS” dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yakni:

“kami dari pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selalu menerima dan melayani komunikasi dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah, bukan hanya dari BPBD saja tapi hampir semua instansi pemerintah yang berkaitan langsung dengan diterapkannya Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di wilayah Kabupaten Ciamis”.

## 2) Sumber Daya

Sumber daya adalah segala sesuatu, baik berupa benda nyata maupun bukan benda nyata, yang terdapat pada satu wilayah dan yang dapat dimanfaatkan manusia untuk kelangsungan hidupnya. Dalam penerapan Permenpan RB

Nomor 17 Tahun 2021 sumber daya yang di maksud adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, maupun institusi (pemerintah/swasta).

Mengenai sumber daya manusia sebagai sasaran dari diterapkannya Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 khususnya di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis sudah ada tetapi dalam pelaksanaan permenpan tersebut masih diperlukan beberapa arahan sehingga dalam pelaksanaannya tidak menyimpang. Hal ini dikemukakan oleh Bu “AS”, yakni:

“Sumber daya manusia yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah untuk saat ini masih membutuhkan beberapa arahan dan masukan dari bagian kepegawaian dan juga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 agar tingkat kesalahan bisa di tekan seminimal mungkin. Karena Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 masih termasuk produk kebijakan baru yang disahkan oleh pemerintah sehingga belum semua pegawai memahami dari aturan tersebut”.

Selanjutnya Bu “RR” memberi penguatan terhadap penjelasan tersebut :

“untuk sumber daya manusia yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah pada dasarnya sudah siap melaksanakan Permenpan RB Nomor 17 Tahun

2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional hanya diperlukan arahan dan masukan tentang tata cara yang benar dari pelaksanaan aturan tersebut”.

Pak “MAS” selaku pemangku jabatan fungsional juga memberi keterangan:

“untuk pelaksanaan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional sumber daya manusia yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis sudah siap, namun diperlukan arahan dan sosialisasi tentang kebijakan tersebut, sehingga kami selaku pemangku jabatan fungsional bisa memahami maksud dan tujuan dari Permenpan RB tersebut”.

Pak “US” yang juga pemangku jabatan fungsional memberi informasi:

“pelaksanaan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional, untuk sumber daya manusia yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya siap, karena masih diperlukan arahan dan sosialisasi, sehingga para pemangku jabatan fungsional bisa memahami maksud dan tujuan dari Permenpan RB tersebut”.

Pak “DS” selaku pemangku jabatan fungsional juga memberi keterangan:

“implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional masih perlu adanya sosialisasi agar sumber daya manusia yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis

siap, untuk itu kami sudah menjadwalkan pelaksanaan sosialisasi untuk semua SKPD termasuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah guna memberi pemahaman tentang kebijakan tersebut, sehingga tidak ada lagi pemahaman yang salah dari para pemangku jabatan fungsional yang baru”.

### 3) Disposisi

Disposisi atau sikap dari pelaksana kebijakan adalah faktor penting ketiga dalam pendekatan mengenai pelaksanaan suatu kebijakan publik. Jika pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya sehingga dalam praktiknya tidak terjadi bias.

Untuk itu peneliti mengumpulkan informasi mengenai hal ini dengan mewawancarai narasumber. Dan dari kegiatan tersebut, Bu “AS” memberikan jawaban:

“Disposisi tentang pelaksanaan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional sudah kami laksanakan dengan menjalin kerjasama dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis dan hal tersebut mendapat respon positif”.

Hal serupa juga disampaikan oleh Bu “RR” :

“Implementasi Permenpan RB pada awalnya memang agak sulit untuk dipahami, tetapi setelah adanya



koordinasi dan disposisi dari atasan serta dilaksanakannya sosialisasi dengan mendatangkan narasumber dari BKPSDM, baru kami memahami maksud dan tujuan dari Permenpan RB tersebut”.

Pak “MAS” memberi informasi tentang disposisi kepada peneliti dengan memberikan keterangan:

“Sebagai pelaksana dilapangan, kita yang diperintah untuk melaksanakan program ini dilapangan sudah memahami apa yang harus dikerjakan, karena sebelumnya sudah diadakan sosialisasi dan pemahaman tentang hal tersebut. Gambaran pelaksanaannya itu seperti yang sudah kita arahkan dan kita melaporkan progress pelaksanaannya sudah berapa persen terlaksana.”

Begitu juga dengan Pak “US” memberi informasi:

“selaku pemangku jabatan yang baru, kita diperintahkan untuk melaksanakan program ini dan apa yang harus dikerjakan. Pelaksanaannya itu seperti yang sudah diarahkan dan kita melaporkan progress pelaksanaannya sudah berapa persen terlaksana kepada atasan langsung.”

Pak “DS” juga memberikan keterangan:

“guna mendukung Implementasi Permenpan RB No. 17 Tahun 2021, kami melaksanakan koordinasi dengan BKPSDM, dan dari pihak BKPSDM melaksanakan sosialisasi di lingkungan BPBD Ciamis dengan waktu pelaksanaan yang telah disepakati bersama”.

#### 4) Struktur Birokrasi

Walaupun sumber-sumber untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana atau terealisasi karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi.

Mengenai struktur birokrasi Bu “AS” menjelaskan :

“Pada awalnya penerapan Permenpan RB sangat sulit untuk diterima oleh para pegawai karena adanya berbagai perubahan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari jabatannya. Karena sebelumnya tidak ada sosialisasi atau pengenalan tentang peraturan tersebut. Dan untuk mengatasinya, pihak BPBD melakukan koordinasi horizontal dengan dinas atau SKPD lain yang berkompeten dengan penerapan Permenpan RB tersebut”.

Bu “RR” memberi tambahan keterangan :

“Struktur birokrasi dalam menunjang pelaksanaan Permenpan RB No. 17 Tahun 2021 memang ada sedikit kendala dalam melaksanakan koordinasi. Namun berkat pertemuan yang sering dilaksanakan sedikit demi sedikit hal tersebut bisa diatasi”.

Untuk struktur birokrasi dari implemmentasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021, Pak “MAS” memberikan informasi :

“Dalam menunjang pelaksanaan Permenpan RB No. 17 Tahun 2021 mengalami kendala dalam melaksanakan koordinasi. Dan untuk mengatasi hal

tersebut selalu dilakukan pertemuan yang membahas tentang maksud dan tujuan memberi pemahaman yang lebih jelas agar kendala tersebut bisa diatasi sedikit demi sedikit”.

Sedangkan Pak ”US” memberikan keterangan kepada peneliti sebagai berikut:

“Pelaksanaan Permenpan RB No. 17 Tahun 2021 di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis mengalami kendala dalam pelaksanaan koordinasi. Untuk mengatasi hal tersebut, pertemuan yang membahas tentang maksud dan tujuan dari Permenpan RB Nomor 17 tahun 2021 selalu dilaksanakan untuk memberi pemahaman yang lebih jelas agar kendala tersebut bisa diatasi sedikit demi sedikit”.

Dan Pak ”DS” memberikan informasi kepada peneliti sebagai berikut:

“Permenpan RB No. 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional pada pelaksanaannya di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis mengalami kendala terutama dalam pelaksanaan koordinasi. Untuk itu, kami mengadakan koordinasi melalui pertemuan yang membahas tentang maksud dan tujuan dari Permenpan RB Nomor 17 tahun 2021 itu agar kendala tersebut bisa diatasi”.

Dari pernyataan yang telah disampaikan oleh beberapa subyek penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa strategi yang diterapkan dalam implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Kebijakan Pengalihan Jabatan Struktural ke

Fungsional oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ciamis sudah dilaksanakan dengan baik. Walau dalam pelaksanaannya masih ada beberapa kendala namun hal tersebut bisa diatasi dengan diterapkannya strategi menurut George C. Edwards III.

#### **4.1.4.2 Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis**

Dalam pelaksanaan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis tentunya ada faktor pendukung dan penghambat dalam penyelenggaraannya yang akan diuraikan sebagai berikut:

##### **a. Faktor Pendukung**

Dalam implemenmtasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 Pada Badan Penanggulangan Bencana

Daerah Kabupaten Ciamis dalam pelaksanaannya terdapat faktor pendukungnya. Dalam observasi yang dilakukan peneliti pada setiap proses implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis terlihat berjalan cukup baik. Hal lain tentang faktor pendukung ini diungkapkan Ibu AS sebagai berikut:

“dalam hal faktor pendukung, sebagian besar pegawai yang terkena imbas implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 mendukung akan kebijakan pemerintah tersebut. Hal ini terbukti dengan adanya sebagian dari pemangku jabatan fungsional mempelajari dan memahami tujuan dan isi dari Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021”.

Hal serupa juga diungkapkan Ibu “RR”, yaitu:

“ada faktor yang mendorong berjalannya proses implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 dengan adanya dukungan dari pemangku jabatan fungsional terhadap kebijakan tersebut. Bahkan ada sebagian dari pegawai pemangku jabatan sudah memahami maksud dan tujuan dari adanya aturan atau kebijakan pemerintah tersebut”.

Bapak “MAS” juga mengungkapkan hal berikut:

“saya selaku pemangku jabatan fungsional karena imbas dari Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 sangat antusias mendukung dan melaksanakan aturan tersebut, karena tidak semata-mata pemerintah

mengeluarkan kebijakan kalau tidak ada manfaatnya bagi pegawai itu sendiri. Salah satu manfaat yang bisa dirasakan oleh saya adalah dengan adanya kenaikan tunjangan jabatan yang melekat pada gaji”.

Pak “US” memberikan keterangan tentang faktor pendukung sebagai berikut:

“selaku pemangku jabatan fungsional yang terkena efek dari Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 sangat antusias dalam mendukung dan melaksanakan aturan tersebut, karena dengan diterbitkannya aturan tersebut oleh pemerintah pasti ada maksud dan tujuannya bagi pegawai. Salah satu satunya adalah dengan adanya tunjangan kesejahteraan bagi para pemangku jabatan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan”.

Pak ”DS” memberikan informasi kepada peneliti tentang faktor pendukung sebagai berikut:

“Permenpan RB No. 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional mempunyai maksud dan tujuan serta manfaat untuk peningkatan kesejahteraan pegawai untuk itu kami mendukung pelaksanaannya. Mulai dari diadakannya sosialisasi baik secara langsung atau melalui zoom yang diperuntukkan bagi pegawai yang terdampak dari diterapkannya Permenpan RB Nomor 17 tahun 2021 di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis. Untuk itu, melalui kegiatan tersebut diharapkan mampu memberi pemahaman yang lebih dan adanya peningkatan kesejahteraan bagi pegawai di masa yang akan datang”.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor pendukung dalam Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis adalah :

- 1) Pimpinan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis yang kooperatif dan mendukung terhadap pelaksanaan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021;
- 2) Kerjasama yang baik antara Kasubag Kepegawaian dengan para pemangku jabatan fungsional hasil dari implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 berjalan dengan lancar;
- 3) Adanya bantuan pengarahan dan sosialisasi dari instansi terkait terhadap implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 sehingga pegawai memahami maksud dan tujuannya;
- 4) Adanya sebagian dari pemangku jabatan fungsional yang sudah cukup memahami isi dari Permenpan RB

Nomor 17 Tahun 2021 sehingga dapat membantu pegawai yang lain dalam proses pelaksanaannya.

b. Faktor Penghambat

Dalam implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 yang dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis dalam pelaksanaannya tentunya ada faktor yang menghambat kegiatan tersebut. Berdasarkan pengamatan peneliti implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis yang dilakukan sudah cukup optimal namun ada beberapa yang menjadi penghambat kelancaran implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis. Faktor penghambat tersebut diungkapkan Ibu “AS”, yaitu:

“Kalau untuk faktor yang menjadi penghambatnya yaitu masih ada beberapa orang pegawai yang kurang memahammi dari implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis. Sehingga jadi multi tafsir dalam memahaminya”.



Hal serupa juga diungkapkan Ibu “RR”, yaitu:

“Selain masih kurangnya pemahaman dari pegawai faktor penghambat lainnya masih terbatasnya literatur atau catatan lain yang menjelaskan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing pemangku jabatan fungsional. Bahkan setelah kordinasi dengan instansi vertikal pun masih belum ada kejelasan dan titik terang dari jabatan fungsional tersebut.”.

Bapak “US” juga mengungkapkan yang menjadi penghambat, yaitu:

“Hambatannya menurut saya pribadi yaitu belum terjalannya komunikasi dan koordinasi tentang tugas dan fungsi dari jabatan fungsional yang saya pegang, dengan kata saya sendiri belum jelas harus bagaimana melaksanakan tugas sehari-hari yang sesuai dengan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021. Apalagi ada faktor lain yakni terhambatnya kenaikan pangkat saya sendiri dengan diberlakukannya aturan tersebut”.

Begitu pula dengan Bapak “MAS” mengungkapkan faktor yang menjadi penghambat, yaitu:

“Hambatan yang saya alami selama ini yaitu belum adanya kejelasan tentang tugas dan fungsi dari jabatan fungsional, selain belum adanya tim penilai untuk kenaikan pangkat jabatan fungsional sebagaimana yang ditetapkan dalam Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021. Sehingga dalam pengumpulan angka kredit belum ada patokan yang jelas.”

Keterangan lain diberikan oleh Pak “DS” yang mengungkapkan faktor yang menjadi penghambat, yaitu:

“ada faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional yaitu belum adanya kejelasan tentang tugas dan fungsi dari jabatan fungsional, selain belum adanya tim penilai untuk kenaikan pangkat jabatan fungsional. Hal itu kami akui dan hanya jabatan-jabatan fungsional tertentu yang sudah ada tim penilaiannya. Sehingga dalam pengumpulan angka kredit dan penilaiannya belum ada patokan yang jelas.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat dalam implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 yang dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

- 1) Masih ada Pegawai Negeri Sipil yang kurang memahami pelaksanaan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 sehingga menimbulkan yang kurang kondusif;
- 2) Masih kurangnya tenaga ahli dalam pelaksanaan sosialisais implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 ke seluruh instansi pemerintah daerah.

3) Masih kurangnya faktor pendukung dalam pelaksanaannya di daerah salah satunya belum adanya tim penilai dari masing-masing jabatan fungsional sehingga bisa menghambat kenaikan pangkat dari pemangku jabatan fungsional hasil dari implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021.

Dalam implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 yang dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis dalam pelaksanaannya tentunya ada faktor yang menghambat kegiatan pembinaan. Dari hambatan yang diperoleh maka diperlukan upaya-upaya dalam mengatasi hambatan tersebut. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan beberapa informan dalam mengatasi permasalahan tersebut. Hal tersebut diungkapkan oleh Ibu "AS", yaitu:

"dalam memaksimalkan implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 yang dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis kadang terdapat hambatan-hambatan didalamnya itu kita menerapkan solusi dengan memberikan motivasi yang dilakukan secara intern kepada para Pegawai Negeri Sipil agar memiliki rasa bersungguh-sungguh

dalam mendukung program pemerintah berupa pelaksanaan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021”.

Ibu “RR” juga memberikan keterangan tentang hal tersebut, yaitu:

“upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang muncul dengan memberikan motivasi dan juga sosialisasi tentang isi dari Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021, dengan berkoordinasi dan mendatangkan tenaga ahli dari BKPSDM agar pegawai negeri sipil di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis mampu menjadi lebih baik dalam melaksanakan isi dari Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021”.

Bapak “MAS” mengungkapkan hal untuk mengatasi hambatan tersebut, yaitu:

“adanya sosialisasi dari pihak-pihak terkait mulai dari pusat sampai daerah dalam memberikan kejelasan agar para pemangku jabatan tidak menerka-nerka dalam mengumpulkan angka kredit kenaikan pangkatnya. Begitu juga dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang sesuai dengan Hambatan yang saya alami selama ini yaitu belum adanya kejelasan tentang tugas dan fungsi dari jabatan fungsional, selain belum adanya tim penilai untuk kenaikan pangkat jabatan fungsional sebagaimana yang ditetapkan dalam Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021. Sehingga dalam pengumpulan angka kredit belum ada patokan yang jelas.

Bapak “US” juga mengungkapkan hal yang hampir sama dengan penjelasan sebelumnya, yaitu:

“Solusi untuk mengatasi hambatan menurut saya pribadi yaitu dengan diadakan pertemuan yang membahas tentang sosialisasi dari Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 agar kami tidak lagi gelagapan dalam melaksanakan aturan tersebut. Selain itu adanya kerjasama dalam sebuah forum pemangku jabatan fungsional”.

Hal serupa juga diungkapkan oleh bapak “DS” yang mengemukakan bahwa upaya dalam mengatasi hambatan tersebut, yaitu:

“upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang muncul di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis dalam hal implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 adalah dengan melakukan koordinasi dengan BKPSDM dan saya sudah beberapa kali melakukan koordinasi dengan Kasubag Kepegawaiannya untuk mengatasi hal tersebut. Salah satu hasil dari koordinasi tersebut adalah adanya jadwal untuk pelaksanaan sosialisasi dari implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 bagi Pegawai Negeri Sipil khususnya di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis”.

Dari pernyataan yang telah disampaikan oleh beberapa subyek penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa upaya yang dapat dilakukan dalam implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 sudah dilaksanakan dengan maksimal yaitu dengan menerapkan strategi tertentu yakni komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi

dengan maksud agar kendala-kendala yang dihadapi bisa diatasi.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis**

Dari data hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas baik dari data hasil wawancara terhadap subjek penelitian maupun dari pengamatan dan dokumentasi yang peneliti lakukan, maka peneliti akan melakukan pembahasan terkait implementasi Permenpan RB No. 17 Tahun 2021 tentang Kebijakan Pengalihan Jabatan Struktural Ke Fungsional di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis. Dalam pembahasan ini yang akan dibahas yaitu berdasarkan pertanyaan dari rumusan masalah yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat George C. Edwards III (dalam Subarsono, 2021: 90-92), berpendapat bahwa implementasi dipengaruhi oleh empat variabel, yakni : komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi. Berikut beberapa aspek yang akan dijadikan pembahasan dalam penelitian ini antara lain adalah :

## **1. Proses Perubahan Struktur Organisasi dan Pergeseran Fungsi Manajemen SDM**

Terkait dengan pelaksanaan penyetaraan jabatan yang telah berlangsung, terdapat beberapa kendala dalam implementasinya atau faktor-faktor penghambat implementasi kebijakan. Dalam proses usulan penyetaraan yang sangat singkat menyebabkan kendala-kendalan yang timbul, salah satunya ditemukan bahwa adanya pola pikir mengenai susahny pegawai dalam memangku Jabatan Fungsional dan jelas berpengaruh pada kesiapan pegawai untuk melaksanakan kebijakan penyetaraan jabatan. Pola pikir diatas yang harus segera diatas, karena amanah peraturan perundangan-undangan bahwa setiap pegawai harus memiliki jabatan yang berbasis fungsional ke depannya, bukan lagi berbasis jabatan struktural. Permasalahan lain yang ditemukan adalah belum selesai penyederhanaan Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) unit kerja, sehingga terdapat adanya tidak sejalannya dengan kebijakan penyetaraan jabatan, termasuk juga adanya ketidaksesuaian antara jabatan fungsional yang diberikan dengan passion atau pilihan dari pegawai yang disetarakan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa proses perubahan struktur organisasi dan pergeseran fungsi manajemen SDM akibat dari implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis belum berjalan secara efektif. Hal ini bisa terlihat dari adanya pegawai pemangku jabatan yang kurang memahami akan posisi dari jabatan baru yang melekat pada dirinya.

Hasil temuan penelitian ini bahwa proses implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis dapat dilihat dari pelaksanaan tugas dan fungsi para pemangku jabatan fungsional yang masih terkesan kaku dan belum terbiasa dengan jabatan barunya. Sehingga pelayanan publik sempat terhambat dan berjalan lambat.

## **2. Respon Dari Pegawai Mengenai Pengalihan Jabatan Struktural Menjadi Fungsional Terhadap Karir PNS**

Implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional menuai banyak tanggapan. Begitu pula yang terjadi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis.,



khususnya di bagian kepegawaian dibikin sibuk dan "terpaksa" mengikuti arus kebijakan pusat.

Pro dan kontra pun tidak dapat dihindarkan. Bagi pegawai yang pro, mencoba berfikir realistis tentang pentingnya birokrasi yang untuk menghadapi perubahan yang sangat cepat. Birokrasi diperlukan SDM yang ramping dengan skill tinggi. Salah satunya adalah harus dirampingkannya alur birokrasi agar lebih efektif dengan pergerakan yang cepat dan terukur.

Sementara bagi pihak yang kontra, lebih melihat dari aspek efektifitas kebijakan. Pengalihan fungsi dari struktural ke fungsional yang menekankan sisi keahlian (skill) tanpa strategi pengembangan kapasitas SDM secara sistematis dipastikan akan menghasilkan output yang lemah. Kalangan yang kontra pun menambahkan alasan, jangankan mengalihkan jabatan struktural ke fungsional, membuat peta kompetensi semua pegawai saja terseok-seok.

Berdasarkan observasi, terlepas dari pro dan kontra dengan alasan masing-masing, ada catatan penting untuk diketahui, yaitu dampak psikologis kebijakan tersebut bagi pegawai. Tepatnya, bagi pejabat struktural yang "terlanjur" menikmati posisinya atau bagi staf (pelaksana) yang tetap

memiliki asa ingin menduduki sebuah jabatan struktural yang lebih tinggi. Selama ini, "jabatan" struktural masih dipahami sebagai peluang karier yang diidam-idamkan banyak orang karena dinilai memiliki domain "kekuasaan", meski pada level terendah sekalipun.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, kebijakan pengalihan jabatan struktural ke fungsional ini menyisakan dampak psikologis pegawai, di antaranya yaitu:

*Pertama*, munculnya pesimisme pegawai dalam merespon pengalihan (penataan) jabatan. Seakan mengemuka iklim batin pegawai yang kurang antusias bahkan skeptis dalam memilih jabatan fungsional yang ditawarkan. Lagi-lagi ini terkait soal paradigma bahwa jabatan fungsional itu identik dengan keahlian, sementara iklim birokrasi kita masih pada jalur strukturalisme yang tidak selalu berbanding lurus dengan kapasitas atau skill SDM.

Jika JFT dipilih karena faktor keahlian, apakah mungkin semua pegawai yang tidak memiliki keahlian "dipaksa" dialihkan menjadi jabatan fungsional berbasis keahlian. Secara manajemen SDM ini sangat berisiko jika dipaksakan pada pegawai-pegawai yang tidak memiliki skill khusus. Salah satu

masalahnya adalah bagaimana cara mereka memperoleh angka kredit sebagai syarat kenaikan pangkatnya. Jika Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) begitu banyak di kantor dengan peta skill yang tidak jelas, maka akan menjadi persoalan.

Fenomena yang mengemuka berdasarkan pengamatan penulis bahwa banyak pegawai yang memilih JFT lebih karena "keinginan". Ada pula pegawai yang memilih JFT yang memiliki tunjangan kinerja lebih tinggi dibandingkan yang lain. Artinya, pilihan jabatan fungsional berdasarkan keahlian tetapi dipilih berdasarkan "selera", bukan hasil sebuah observasi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Tentu kondisi ini akan berakibat kurang lebih sama dengan sebelumnya, yaitu performa organisasi yang tidak optimal. Belum lagi jika dikaitkan dengan besaran tunjangan fungsional yang membutuhkan tambahan anggaran yang jumlahnya tidak sedikit.

Pada saat yang sama, pegawai-pegawai dalam jabatan fungsional tertentu yang lebih dulu ada juga dinilai belum menunjukkan performa lebih sesuai dengan keahliannya. Bahkan ada kecenderungan mereka melaksanakan tugas yang bias karena menjalankan pekerjaan sampingan yang dibebankan

kepada mereka. Sebagai contoh, ada beberapa pegawai yang menduduki Jabatan Fungsional Tertentu (JFT), seperti arsiparis, perencana, pranata komputer, dan lain-lain malah masih banyak yang memegang pekerjaan-pekerjaan teknis, seperti diangkat sebagai Bendahara Pengeluaran (BP), mengurus pencairan keuangan, menyiapkan laporan keuangan, mengetik surat, dan lainnya yang kurang relevan dengan tugas utamanya sebagai pejabat fungsional tertentu.

Munculnya sikap pesimis pegawai secara psikologis merupakan gambaran atas ketidakpercayaan terhadap fakta yang ada. Ada semacam gumpalan dalam kesadaran kolektif bahwa pengalihan jabatan ini "terpaksa" diikuti karena tidak ada pilihan dengan modal kepercayaan diri yang kurang. Bagi yang memenuhi standar minimal baru diangkat dan diberikan tunjangan yang layak berdasarkan kompetensi dan kinerjanya. Jadi bukan pengalihan otomatis yang tidak ada pilihan.

*Kedua*, dampak psikologis berikutnya adalah muncul kegamanan secara massif atas nasib karier di masa depan. Bagi yang masih memiliki paradigma struktural, sudah kehilangan "jabatan" struktural, wajib pindah pula ke tempat yang entah bagaimana nanti suasananya, fasilitasnya, interaksinya, dan lain-

lain. Perlu diberi catatan bahwa pindah tempat dalam bekerja itu ibarat "jodoh" yang tidak mudah diterima begitu saja. Banyak komponen dan unsur psikologis, ekonomis, bahkan spiritual yang menyertainya. Katakanlah masalah pengalihan jabatan dapat berjalan natural, tapi kepindahan tempat kerja sangatlah kompleks. Ini menyangkut banyak pihak yang terlibat. Bukan hanya seorang diri PNS, tetapi juga keluarga dan komunitas sosialnya.

### **3. Pengaruh Pengalihan Jabatan Struktural Menjadi Fungsional Melalui Penyetaraan Terhadap Pola Pikir PNS**

Penyederhanaan birokrasi yang salah satunya dilakukan melalui pengalihan jabatan struktural menjadi fungsional akan mengubah struktur organisasi serta pergeseran fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Restrukturisasi akan mengakibatkan pergeseran penting terhadap fungsi manajemen SDM terutama terkait perencanaan dan manajemen karir karena akan menimbulkan berbagai persepsi PNS terkait pengembangan karir dan akan mempengaruhi kehidupan kerja PNS.

Selain itu akan terlihat bagaimana potensi dampak perubahan kinerja dan kesejahteraan akibat perubahan jabatan,

dilihat sisi produktivitas kerja ASN berdasarkan PP nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN disebutkan kewajiban untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan jenis dan kajian kebijakan perencanaan karir ASN, jenjang jabatan yang dimiliki oleh ASN. Belum adanya peraturan teknis baik dari Kemen PAN-RB (Kustanto & Nuviandra, 2023). dan BKN, menyebabkan pejabat fungsional yang hasil penyetaraan belum membuat SKP sesuai dengan jabatan hasil dari penyetaraan. Selain terkait administratif belum dibuatnya SKP yang sesuai dengan jabatan penyetaraan, hal ini berakibat akan adanya kesulitan dalam pengukuran kinerja di akhir tahun.

Masalah kinerja ASN juga terkait dengan kemampuan untuk mencapai target SKP yang telah masuk dalam perjanjian kinerja. Dari sisi kinerja organisasi penyetaraan jabatan juga menimbulkan kebingungan dalam menurunkan indikator kinerja organisasi ke dalam perjanjian kinerja hingga ke level pegawai. Status abu – abu dalam memimpin fungsi dan bukan unit kerja menciptakan kebingungan apakah pejabat koordinator dan sub koordinator bertanggung jawab secara langsung pada pencapaian indikator kinerja utama atau hanya bertanggung jawab sebagaimana fungsional lainnya.

Dari segi kompensasi dan pendapatan pejabat struktural yang beralih menjadi pejabat fungsional juga berubah. Selain itu pegawai juga merasa bahwa dengan beralih menjadi pejabat fungsional mereka menjadi lebih susah dalam memenuhi angka kredit yang telah disyaratkan. Pegawai masih banyak yang merasa belum percaya diri dan kebingungan, karena pegawai banyak yang beranggapan bahwa pejabat fungsional itu identik dengan keahlian. Peralihan jabatan struktural ke jabatan fungsional, membuat pegawai merasa bahwa jabatan fungsional yang mereka emban sekarang ini belum sesuai dengan kompetensi mereka. Masih adanya tugas tambahan diluar tugas pokok yang seharusnya mereka kerjakan juga membuat pegawai tidak dapat melaksanakan tugas pokoknya secara maksimal, sehingga pegawai merasa kurang puas dengan hasil kerja pokok yang mereka kerjakan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa implementasi Permenpan RB No. 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional mempengaruhi Pola Pikir Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini bisa di lihat dari dari cara mereka melaksanakan tugasnya sehari-hari, diantara mereka masih ada yang hitung-hitungan dengan

nilai nominal tunjangan dan proses kenaikan pangkat dari jabatan baru yang diterimanya.

Hasil temuan penelitian ini bahwa proses dari implementasi Permenpan RB No. 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional belum berjalan dengan baik. Namun, dengan menerapkan teori dari George C. Edwards III proses tersebut mulai berjalan ke arah yang lebih baik, adapun teori tersebut yakni :

#### 1. Komunikasi

Dalam hal kebijakan penyetaraan ini pejabat pengawas rata-rata sudah mendapat informasi mengenai adanya penyederhanaan birokrasi yang berimbas pada hilangnya jabatan struktural di Unit kerja, tetapi sosialisasi atau informasi mengenai konsep, kriteria dan fungsional yang dituju dari hasil penyetaraan tidak banyak diketahui oleh para pejabat, terbukti dari masih adanya pejabat pengawas yang belum memahami maksud dan tujuan diterapkannya penyetaraan jabatan fungsional.

Komunikasi kebijakan sendiri memiliki beberapa dimensi, antara lain dimensi transmisi, (*transmission*), kejelasan (*clarity*) dan konsistensi (*consistency*). Dimensi transmisi, bahwa kebijakan harus disampaikan tidak hanya disampaikan kepada



pelaksana (*implementors*) kebijakan tetapi juga disampaikan kepada kelompok sasaran kebijakan dan pihak lain yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam konteks kebijakan PermenPANRB Nomor 17 Tahun 2021 belum tersosialisasi dengan baik mulai dari level Eselon 1, Eselon II sampai dengan pejabat-pejabat yang terdampak, jadi masih terkesan bahwa kebijakan ini terburu-buru untuk dilakukan, sosialisasi yang tidak pernah dilakukan atas kebijakan penyetaraan membawa dampak pada ketidaktahuan esensi dari penyetaraan bagi pejabat struktural dan pengembangan karir selanjutnya. Padahal pengembangan karir haruslah ada perencanaan dengan sasaran karir yang jelas (Bernardin & Russel, 1993) agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Dubrin, 2005). Dimensi kejelasan (*clarity*), menghendaki agar kebijakan yang ditransmisikan kepada pelaksana, target grup dan pihak lain yang berkepentingan secara jelas sehingga diantara mereka mengetahui apa yang menjadi maksud, tujuan, sasaran, serta substansi dari kebijakan publik tersebut sehingga masing-masing akan mengetahui apa yang harus dipersiapkan serta dilaksanakan

untuk menyukseskan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien.

Terkait dengan Kebijakan penyetaraan ini karena kurang tersosialisasi dengan baik, maka waktu tepatnya akan dilaksanakan penyetaraan ini tidak ada informasi yang jelas terutama di kalangan pejabat struktural di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis, maka hal ini menyebabkan ketidakpastian dan keragu-raguan dalam menentukan langkah karir pejabat fungsional tersebut.

Dimensi konsistensi (*consistency*) diperlukan agar kebijakan yang diambil tidak simpang siur sehingga membingungkan pelaksana kebijakan, target grup dan pihak-pihak yang berkepentingan. Tidak adanya informasi yang jelas secara konsisten dan komunikasi yang berjenjang topdown maupun bottom up menimbulkan kegalauan tersendiri untuk para pejabat fungsional mengenai pengembangan karier setelah disetarakan menjadi pejabat fungsional.

## 2. Sumber Daya

Dalam kebijakan penyetaraan ini, jabatan struktural yang disetarakan jabatannya rata-rata sudah sesuai dengan pendidikan minimal di jabatan fungsional hasil penyetaraan. Selain sumber

daya manusia, ada juga sumber daya peralatan dan infrastruktur di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis sangat mendukung kinerja para pejabat fungsional dengan tata kelola organisasi yang sudah menggunakan digitalisasi yang sangat memudahkan pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari.

### 3. Disposisi

Dalam hal kebijakan penyetaraan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis termasuk responsif dalam mengimplementasikannya. Terkait dengan disposisi di kalangan pejabat struktural, sebenarnya ada semangat dan kemauan untuk menerima penyetaraan sebagai suatu proses menuju jenjang karir yang lebih jelas dan fokus kepada kompetensi ini cukup tinggi, hanya saja sosialisasi yang tidak ada sebelum proses penyetaraan sampai dengan pasca penyetaraan ini yang menjadi kendala dalam pengembangan karir pejabat fungsional hasil penyetaraan. Terkait dengan kesejahteraan pejabat hasil penyetaraan, dari hasil wawancara dan observasi dengan beberapa pejabat terdampak masih ditemukan pejabat yang disetarakan menjadi pejabat fungsional yang belum ada tim penilainya seperti Analisis Kebencanaan, yang menyebabkan tunjangan jabatan

fungsionalnya belum bisa dibayarkan dan imbasnya menurunkan penghasilannya. Hal ini terjadi karena kurang komprehensifnya pemetaan jabatan fungsional yang dapat di duduki pejabat yang terdampak penyederhanaan birokrasi.

#### 4. Struktur Birokrasi

Pendapat Edward III dalam Widodo (2010:106), struktur birokrasi mencakup dimensi fragmentasi yaitu penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi. Selain itu, struktur birokrasi mencakup dimensi standar prosedur operasional yang akan memudahkan dan menyeragamkan tindakan dari pelaksana kebijakan dalam melaksanakan apa yang menjadi tugasnya.

Struktur birokrasi ini mencakup aspek-aspek seperti struktur birokrasi, pembagian kewenangan, hubungan antara unit-unit organisasi dan sebagainya. Penyederhanaan birokrasi tidak hanya menghapus struktur birokrasi dan mengalihkan Pejabat Administrasi menjadi Pejabat Fungsional, namun juga dilakukan melalui perubahan sistem kerja. Perubahan yang dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja melalui penyederhanaan birokrasi merupakan transformasi sistem kerja yang semula rumit dan berjenjang sehingga mengakibatkan terhambatnya pengambilan

keputusan, berubah menjadi sistem kerja yang kolaboratif dan dinamis. Bentuk dari transformasi sistem kerja tersebut menekankan pada kerja tim yang berorientasi pada hasil dengan didukung oleh tata kelola pemerintahan digital. Dukungan tata kelola pemerintahan tersebut ditujukan untuk mempercepat pengambilan keputusan yang pada akhirnya akan bermuara pada pencapaian kinerja bersama.

Pelaksanaan tahapan penyesuaian sistem kerja dilakukan melalui penyesuaian mekanisme kerja dan proses bisnis dengan memanfaatkan sistem pemerintahan berbasis elektronik. Dalam mendukung optimalisasi penerapan sistem kerja ini dibutuhkan kolaborasi antar dan intra unit organisasi sehingga diharapkan mampu mendorong terwujudnya kualitas output yang akuntabel. Dalam memenuhi kebutuhan atas kolaborasi tersebut, Pejabat Fungsional dan pelaksana dapat ditugaskan baik itu di dalam unit organisasi maupun antar unit organisasi,

Di dalam regulasi tersebut menyebutkan bahwa ASN harus mengubah pola pikir dan sistem kerja yang tadinya bersifat hierarki menjadi lincah, fleksibel, dan kolaboratif. Perubahan tersebut diharapkan mampu mengedepankan kerja tim yang fokus pada hasil serta menghargai kompetensi, keahlian, dan

keterampilan dengan dukungan tata kelola pemerintahan berbasis digital dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Melalui sistem kerja yang baru, diharapkan pejabat fungsional akan dapat ditugaskan secara flexible, changeable, dan moveable dengan pengelolaan kinerja yang akuntabel. ASN tidak bekerja dalam kotak-kotak tertentu melainkan fokus pada pencapaian tujuan organisasi sehingga budaya organisasi diharapkan mampu bersifat lintas fungsi. Penyesuaian sistem kerja pada instansi pemerintah dilakukan setelah penyederhanaan struktur organisasi dan penyetaraan jabatan guna mewujudkan organisasi yang lebih sederhana dan lebih lincah. Maksud dan tujuan dari penyesuaian sistem kerja diantaranya adalah:

1. mewujudkan proses kerja yang efektif dan efisien;
2. memastikan pencapaian tujuan, strategi, dan kinerja organisasi;
3. mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia; dan
4. mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

Berdasarkan hasil observasi dan penelitian, maka untuk implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 masih berjalan tersendat-sendat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa implemtasi

Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 yang bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik masih belum optimal.

#### **4.2.2 Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional**

Dalam proses implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional menemui hambatan atau kendala. Selain itu dalam pelaksanaannya ada juga faktor pendukung dan faktor penghambat, yakni :

##### **a. Faktor Pendukung**

Keberhasilan suatu pelaksanaan program tentunya ada faktor pendukung yang menunjang hal tersebut. Tentu saja faktor pendukung sangat berperan penting dalam suatu proses tercapainya tujuan. Karena dengan begitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis akan terus dapat memaksimalkan sumber daya yang ada. Faktor pendukung

yang menunjang kelancaran implementasi Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021 berasal dari beberapa unsur yang ada di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis seperti unsur pimpinan, pejabat struktural dan juga dari pegawainya itu sendiri.

Faktor pendukung sangat berpengaruh terhadap kelancaran dan berlangsungnya implementasi kebijakan pemerintah. Maka dari itu Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis harus dapat mempertahankan faktor pendukung yang ada serta melakukan berbagai upaya sebagai bentuk penguatan agar Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis mampu mendukung keberhasilan implemementasi kebijakan pemerintah terkait dengan penyetaraan jabatan fungsional. Sehingga implementasi kebijakan pemerintah menjadi lebih terarah dan berjalan dengan baik serta berlangsung secara optimal. Hal tersebut sesuai dengan tujuan dari ditetapkannya dari Permenpan RB Nomor17 Tahun 2021 oleh pemerintah.

Faktor pendukung yang berasal dari dalam individu ialah adanya keinginan yang kuat dari pegawai itu sendiri untuk belajar dan adanya kesadaran untuk menjadi lebih baik dari



sebelumnya. Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dari beberapa faktor pendukung yang ada membuktikan bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis sudah melaksanakan Permenpan RB Nomor 17 tahun 2021 secara maksimal walau pun belum dapat berjalan secara optimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

#### **b. Faktor Penghambat**

Selain mempunyai faktor pendukung didalam melaksanakan kegiatan pasti terdapat pula faktor penghambat yang menjadikan proses impelmentasi suatu kebijakan pemerintah menjadi terganggu dan kurang maksimal. Walaupun demikian, faktor penghambat yang ada tidak menjadi masalah yang begitu rumit dalam melaksanakan kebijakan pemerintah tersebut. Faktor penghambat yang ada berpengaruh terhadap proses pelaksanaan Permenpan RB Nomor 17 tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis. Hal itu menyebabkan kegiatan yang dilaksanakan menjadi kurang maksimal dan efektif, hasil yang didapat tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Faktor

penghambat tersebut berasal dari dalam diri masing-masing pegawai pemangku jabatan fungsional yang baru.

Faktor penghambat yang berasal dari dalam individu yaitu belum terjalannya komunikasi dan koordinasi tentang tugas dan fungsi dari jabatan fungsional yang dipegangnya. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya pegawai belum jelas harus bagaimana melaksanakan tugas sehari-hari yang sesuai dengan Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021. Selain itu, faktor penghambat lainnya adalah yakni terhambatnya kenaikan pangkat dengan diberlakukannya aturan tersebut. Sehingga keadaan ini membuat kinerja pegawai agak terhambat dalam melaksanakan pelayanan publik.

Dari hasil penelitian serta pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari berbagai faktor penghambat yang dihadapi dalam proses implementasi kebijakan pemerintah diperlukan suatu solusi dengan memberikan atau menambah waktu sosialisasi dan pemahaman tentang Permenpan RB Nomor 17 tahun 2021 terhadap pegawai pemangku jabatan fungsional yang baru.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan beberapa pegawai maka dalam memaksimalkan

pelaksanaan kebijakan pemerintah yang kadang terdapat hambatan-hambatan didalamnya. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis memiliki solusi dengan menambah atau memberikan waktu untuk sosialisasi dan konsultasi yang dilakukan secara intern agar pegawai yang memegang jabatan fungsional memiliki rasa bersungguh-sungguh dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa upaya yang dapat dilakukan dalam memaksimalkan pelaksanaan Permenpan RB Nomor 17 tahun 2021 yaitu dengan dengan memberikan motivasi dan juga sosialisasi tentang isi dari Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021, dengan berkoordinasi dan mendatangkan tenaga ahli dari BKPSDM agar pegawai negeri sipil di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ciamis mampu menjadi lebih baik dalam melaksanakan isi dari Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2021.