

Analisis Kebutuhan Pada Jabatan Fungsional Penera Ahli Pertama Dalam Meningkatkan Kinerja Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Metrologi Legal Kota Bogor

Ilham Maulana Yusuf, Porman Lumban Gaol
Politeknik STIA LAN Jakarta

ilhammaulanayusuf@gmail.com, gaolporman@gmail.com

Abstract

The Indonesian economy is currently supported by MSMEs amounting to 99% of business units in Indonesia. MSMEs also contribute 60.5% to GDP and absorb labor of 96.9% of the total national labor absorption based on data from the Coordinating Ministry for Economic Affairs. In an effort to improve the quality of MSMEs, it is also necessary to pay attention to aspects of orderly commerce and consumer protection so that the economic system continues to run conducive. The authorities in the field of trade order and consumer protection are the Ministry of Trade and the Trade Service as an extension of the Ministry of Trade in the regions. There is one position that directly has duties and functions in creating an orderly business environment and providing consumer protection, namely the Functional Position (JF) Penera. JF Penera is in charge of UPTD Legal Metrology in all cities/districts. The phenomenon that occurred at the Bogor City Legal Metrology UPTD was the vacancy of the First Expert JF which resulted in less than optimal organizational performance. This research used a qualitative descriptive method using interviews as a data collection method with three Functional Information Officers and a Head of the Legal Metrology UPTD Administration Subdivision for Bogor City. The results of the research show that the vacancy of JF First Expert Penera at the Legal Metrology UPTD in Bogor City has an impact on organizational performance which is less than optimal. The recommended recommendation is to recruit the First Expert Penera JF with changes to the recruitment mechanism by central agencies.

Keywords : Urgency; Recruitment; Penera

Abstrak

Perekonomian Indonesia saat ini ditopang oleh UMKM sebesar 99% unit usaha di Indonesia, UMKM juga memberikan kontribusi PDB sebesar 60,5% serta menyerap tenaga kerja sebesar 96,9% dari jumlah keseluruhan penyerapan tenaga kerja nasional berdasarkan data dari Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Sebagai upaya meningkatkan kualitas UMKM, perlu diperhatikan pula aspek tertib berniaga dan perlindungan konsumen agar sistem perekonomian tetap berjalan kondusif. Pihak yang berwenang dalam bidang tertib niaga dan perlindungan konsumen adalah Kementerian Perdagangan dan Dinas Perdagangan sebagai kepanjangan tangan Kementerian Perdagangan di daerah. Terdapat satu jabatan yang secara langsung memiliki tugas dan fungsi dalam menciptakan lingkungan yang tertib berniaga dan memberikan perlindungan konsumen yaitu Jabatan Fungsional (JF) Penera. JF Penera bertugas di UPTD Metrologi Legal di seluruh kota/kabupaten. Fenomena yang terjadi pada UPTD Metrologi Legal Kota Bogor adalah kekosongan JF Penera Ahli Pertama yang berakibat pada kurang maksimalnya kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan wawancara sebagai metode pengambilan data kepada tiga orang Pejabat Fungsional Penera dan seorang Kasubbag Tata Usaha UPTD Metrologi Legal Kota Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekosongan JF Penera Ahli Pertama di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor berpengaruh pada kinerja organisasi yang kurang maksimal. Rekomendasi yang disarankan adalah dengan merekrut JF Penera Ahli Pertama dengan perubahan mekanisme rekrutmen oleh instansi pusat.

Kata Kunci : Urgensi; Rekrutmen; Penera

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang tak terpisahkan dalam setiap kegiatan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi berawal dari SDM, karena aspek yang paling berharga dalam pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan yang dapat dicapai salah satunya dengan menghargai gagasan serta perbedaan yang ada pada SDM tersebut. (Stephen P Robbins, dan Mary Coulter, 2010) Sehingga, pada setiap posisi selalu terdapat SDM yang mengelolanya disebabkan SDM merupakan penggerak dari suatu organisasi yang menentukan arah organisasi tersebut beroperasi. Sesuai dengan hal tersebut, untuk dapat memastikan keberlangsungan organisasi, perlunya menghargai gagasan atau ide serta perbedaan, karena hal tersebutlah yang akan menjadikan SDM di organisasi tersebut menjadi loyal dan organisasi dapat terhindar dari kekosongan jabatan akibat banyaknya pegawai yang keluar dari organisasi tersebut.

Dampak kekosongan jabatan pada suatu organisasi adalah proses koordinasi yang tidak terkelola dengan baik, juga terdapat konflik internal dalam proses pengambilan keputusan pada suatu organisasi. (Marhany V.P. Pua, 2010). Hal tersebut diperkuat dengan argumen yang dimuat dalam jurnal yang berjudul “Keefektifan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara” karya Dicky Meidyanto, Romi Saputra, dan Agung Nurrahman yang menyatakan bahwa dampak kekosongan jabatan yaitu pegawai merasa bekerja dengan beban yang lebih berat karena adanya pemangkasan pegawai serta pegawai harus melakukan pekerjaan yang bukan merupakan tugas dan fungsinya. (Dicky Meidyanto et.al, 2021). Sehingga hal tersebut menunjukkan arti penting SDM dalam setiap posisi atau jabatan yang ada di suatu organisasi, dan nantinya organisasi dapat beroperasi secara efektif, tidak tumpang tindih antar jabatan, dan terciptanya proses koordinasi yang efektif untuk menghasilkan keputusan bersama demi keberlangsungan organisasi.

Tindakan preventif yang bisa dilakukan oleh organisasi untuk mengantisipasi fenomena kekosongan jabatan yaitu dengan melakukan perencanaan SDM yang baik dan merancang program suksesi untuk pengisian jabatan-jabatan yang ada pada organisasi. Sehingga apabila terdapat pegawai yang naik jabatan, posisi yang ditinggalkan dapat segera terisi oleh pegawai lainnya yang mampu dan layak mengisi posisi/jabatan tersebut. Terdapat tiga pola perencanaan suksesi (Susanto, 2007) yaitu:

1. *Planned Succession*, yaitu perencanaan suksesi yang terencana dan terarah untuk mengelola suksesor dapat mengisi jabatan kritis dimasa mendatang
2. *Informal Planned Succession*, yaitu perencanaan suksesi yang hanya berfokus pada pemberian pengalaman kepada pegawai
3. *Unplanned Succession*, yang merupakan rencana suksesi berdasarkan keputusan sepihak dari pemilik kepada pihak yang dikehendaki pemilik organisasi

Dewasa ini, rencana suksesi difasilitasi dengan sistem manajemen talenta. Manajemen talenta merupakan proses perekrutan, pelatihan, pengelolaan, penilaian, serta pemeliharaan SDM yang merupakan aset paling berharga bagi suatu organisasi (Sareen dan Mishra, 2016). Lebih lanjut, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) No 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta aparatur sipil negara (ASN). Peraturan tersebut menjelaskan tentang penyelenggaraan manajemen talenta pada ruang lingkup ASN secara nasional maupun institusional. Adapun dalam pasal sembilan dalam peraturan disebutkan

tentang cakupan manajemen talenta antara lain akuisisi talenta, pengembangan talenta, retensi talenta, penempatan talenta, dan pemantauan serta evaluasi. Lebih jauh, akuisisi talenta merupakan tahap pertama dalam proses manajemen talenta tersebut, dijelaskan lebih rinci pada pasal 15 bagian (c) bahwa salah satu strategi akuisisi talenta adalah dengan melakukan rekrutmen talenta baru (Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan/atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)), hal ini dimaksudkan agar talenta baru dapat mengisi kekosongan jabatan yang ditinggalkan karena pegawai yang berada pada jabatan tersebut telah dipromosikan atau dimutasi ke unit kerja yang lainnya.

Sementara itu, berdasarkan Keputusan Menteri PAN RB No 648 Tahun 2023 tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional Tahun Anggaran 2023, disebutkan bahwa setiap pelamar diwajibkan memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan jabatan fungsional yang dilamar dengan ketentuan minimal 2 (dua) tahun untuk jenjang pemula, terampil, mahir, penyelia, dan ahli pertama. Tentunya dengan adanya keputusan tersebut, seseorang yang baru saja lulus kuliah belum bisa mendaftar sebagai Pegawai PPPK. Di sisi lain, ketika seseorang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mendaftar sebagai PPPK, tidak menjamin seseorang tersebut akan mendaftar sebagai PPPK. Hal tersebut berakibat pada kekosongan jabatan khususnya pada jabatan fungsional (JF) Keterampilan dan jenjang Ahli Pertama. Kondisi tersebut berimbas kepada terganggunya sistem manajemen talenta yang mengakomodir rencana suksesi institusi khususnya pada Kementerian, Lembaga, dan Daerah (K/L/D).

Fenomena tersebut terjadi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Metrologi Legal Kota Bogor. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah yang dimaksud dengan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) adalah organisasi yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang bidang tertentu pada Dinas atau Badan Daerah. Sebagai contoh, UPTD Metrologi Legal adalah UPTD yang berada dibawah naungan Dinas Perdagangan. UPTD Metrologi Legal yang berada di Kota Bogor berada di bawah Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perdagangan, dan Perindustrian Kota Bogor, berikut merupakan struktur organisasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan, dan Perindustrian Kota Bogor.

UPTD Metrologi Legal memberikan pelayanan berupa retribusi, tera/tera ulang, yaitu kegiatan untuk menguji keakuratan alat Ukur, Takar, Timbang, dan Perlengkapannya (UTTP). Jabatan Fungsional yang terdapat pada UPTD Metrologi Legal yaitu Jabatan Fungsional Penera yang melakukan kegiatan tera/tera ulang. Berdasarkan Permenpan RB No 32 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Penera dan Angka Kreditnya disebutkan bahwa Jabatan Fungsional Penera merupakan jabatan dalam pemerintahan yang bertugas melakukan kegiatan peneraan seperti menguji UTTP, mengelola instalasi peralatan dan perlengkapan standar tera dan tera ulang UTTP, melakukan kegiatan tera dan tera ulang UTTP, serta mengelola Cap Tanda Tera.

Tera menurut Peraturan Menteri Perdagangan (Permendag) No 68 tahun 2018 adalah menandai dengan tanda tera sah atau tera batal yang berlaku, atau memberikan keterangan tertulis yang bertanda tera sah atau tanda tera batal yang berlaku, dilakukan oleh penera berdasarkan pengujian yang dijalankan atas alat Ukur Takar Timbang, Perlengkapannya yang belum dipakai. Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan, dan Perindustrian Kota Bogor mengeluarkan peta jabatan pada tahun 2023 yang bertujuan untuk mengetahui jumlah pegawai yang terdapa pada tiap-tiap unit di Dinas Koperasi,

Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan, dan Perindustrian Kota Bogor. Berikut merupakan peta jabatan UPTD Metrologi Legal Kota Bogor pada tahun 2023

Berdasarkan peta jabatan yang disusun oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian, terdapat satu Jabatan Fungsional (JF) yang terdapat kekosongan jabatan yaitu pada Jabatan Fungsional Penera Ahli Pertama. UPTD Metrologi Legal Kota Bogor membutuhkan dua orang pejabat fungsional penera ahli pertama. Di sisi lain, UPTD Metrologi Legal Kota Bogor juga membutuhkan sebanyak masing-masing satu orang pejabat fungsional keterampilan penera terampil dan mahir. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi UPTD Metrologi Legal Kota Bogor membutuhkan setidaknya empat orang pejabat fungsional penera dengan rincian dua orang fungsional penera ahli pertama, satu orang penera terampil, dan satu orang penera mahir. Sedangkan kondisi saat ini yang ada pada UPTD Metrologi Legal Kota Bogor hanya terdapat 3 (tiga) orang pejabat fungsional penera dengan rincian dua orang pejabat fungsional penera ahli madya dan satu orang pejabat fungsional penera ahli muda. Sementara itu, ada salah satu pejabat fungsional penera ahli madya akan memasuki masa purnabakti atau pensiun pada akhir tahun 2024.

Tentunya dengan kondisi tersebut, maka nantinya hanya akan terdapat dua orang pejabat fungsional penera yaitu pejabat fungsional penera ahli madya satu orang dan pejabat fungsional penera ahli muda satu orang. Apabila kondisi tersebut terus dibiarkan, dampak yang akan dirasakan adalah beban kerja pejabat fungsional penera yang masih bertugas akan semakin berat disebabkan jumlah pejabat fungsional penera yang terus berkurang dan tidak ada pengadaan. Seperti keterangan yang didapat langsung dari Kepala Sub Bagian Tata Usaha (Kasubbag) UPTD Metrologi Legal Kota Bogor Ibu Nikeu Sylviawati Ridwan, S.Si yang mengatakan bahwa Pejabat Fungsional Penera Ahli Madya dan Ahli Muda harus mengerjakan kegiatan yang seharusnya dikerjakan oleh Pejabat Fungsional Penera Ahli Pertama dan Keterampilan. Sementara itu, Pejabat Fungsional Ahli Madya dan Ahli Muda tersebut juga mengerjakan kegiatan yang sesuai dengan tugas dan fungsi jenjang jabatannya, sehingga terindikasi adanya *double job* atau pekerjaan ganda. Pejabat Fungsional Penera yang berada di jenjang yang lebih tinggi di atas harus mengerjakan pekerjaan pegawai yang berada pada level dibawahnya, hal tersebut mengakibatkan ketidakefektifan kinerja organisasi dan individu pejabat fungsional penera tersebut.

Sementara itu, menurut data yang dikeluarkan oleh Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian disebutkan bahwa Usaha, Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) bertumbuh sangat pesat mencakup 99% dari total keseluruhan usaha secara nasional. UMKM juga menyumbang sebesar 60,5% Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap sekitar 96,9% tenaga kerja dari keseluruhan penyerapan tenaga kerja secara nasional. Namun pesatnya pertumbuhan dan dampak positif yang ditimbulkan oleh UMKM tidak diikuti dengan pertumbuhan Pejabat Fungsional Penera yang membidangi aspek penting bagi UMKM itu sendiri yaitu aspek Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga (PKTN). Hal tersebut berdampak pada kurang maksimalnya kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan tera dan tera ulang di masing-masing UPTD Metrologi Legal di seluruh Indonesia. Salah satu contoh ketidakefektifan kinerja organisasi dapat dilihat dari data potensi yang dimiliki oleh UPTD Metrologi Legal Kota Bogor tahun 2023. Data potensi merupakan jumlah penerima layanan yang telah dilayani oleh UPTD Metrologi Legal Kota Bogor selama periode satu tahun. Berikut merupakan dsi UPTD Metrologi Legal Kota Bogor tahun 2023.

Data potensi tersebut menunjukkan kinerja UPTD Metrologi Legal Kota Bogor dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara keseluruhan. Informasi yang didapat dari Ibu Nikeu Sylviawati Ridwan, S.Si selaku Kasubbag TU UPTD Metrologi Legal Kota Bogor adalah bahwa data potensi tersebut masih belum menjangkau seluruh potensi pelayanan alat UTTP di Kota Bogor. Data tersebut masih bercampur dengan pelayanan yang berasal dari luar Kota Bogor. Masih terdapat masyarakat yang berasal dari luar Kota Bogor yang mendatangi UPTD Metrologi Legal Kota Bogor untuk memperoleh pelayanan tera dan tera ulang pada alat UTTP yang dibawa oleh masyarakat tersebut, hal tersebut disebabkan karena pada UPTD Metrologi Legal di wilayah asal penerima layanan tersebut tidak memiliki fasilitas penunjang untuk layanan yang diajukan oleh penerima layanan, sehingga perlu mendatangi UPTD Metrologi Legal yang memiliki fasilitas yang lebih lengkap agar dapat terlayani. Sementara itu, dengan pelayanan yang diberikan oleh para JF Penera baik yang berasal dari Kota Bogor maupun diluar Kota Bogor, mengakibatkan keterbatasan waktu serta SDM untuk dapat menjangkau seluruh potensi yang ada di Kota Bogor sendiri. Hal tersebut dibuktikan pula dengan data yang diterbitkan oleh Direktorat Metrologi Kementerian Perdagangan pada Laporan Akhir Pemahaman Masyarakat Terhadap Metrologi Legal Tahun 2022.

Laporan tersebut menyatakan bahwa Kota Bogor memiliki nilai 65,34 dari total 82 responden yang diberikan kuesioner secara representatif untuk mengukur tingkat pemahaman masyarakat terhadap metrologi legal. Angka tersebut menempatkan Kota Bogor dalam kategori memahami menurut indeks yang juga ada pada laporan akhir tersebut. Berikut indeks pemahaman masyarakat terhadap metrologi legal menurut Laporan Akhir Pemahaman Masyarakat Terhadap Metrologi Legal Tahun 2022 yang diterbitkan oleh Direktorat Metrologi Kementerian Perdagangan.

Indeks tersebut memberikan informasi bahwa nilai yang dimiliki Kota Bogor sebesar 65,34 masuk dalam kategori memahami. Namun demikian nilai Kota Bogor masih dekat dengan nilai batas bawah pada kategori memahami, yaitu pada angka 61, sehingga mengindikasikan bahwa meskipun sudah dalam tahap memahami namun pemahaman tersebut belum menyeluruh pada setiap masyarakat Kota Bogor

Hal tersebut dibuktikan dengan pendataan potensi yang dilakukan oleh peneliti dan Bapak H, Sentot Subandono, S.E selaku Pejabat Fungsional Penera Ahli Madya di Kelurahan Sindangsari Kecamatan Bogor Timur Kota Bogor pada tanggal 5 Februari 2024. Pendataan potensi tersebut dilakukan di RT 02 RW 06 Kelurahan Sindangsari Kecamatan Bogor Timur Kota Bogor, banyak dari pedagang yang mengaku baru pertama kali didatangi oleh Penera UPTD Metrologi Legal Kota Bogor untuk dilakukan pengujian alat UTTP yang dimiliki oleh para pedagang. Pedagang yang didata tersebut mayoritas adalah pelaku usaha warung atau toko kelontong yang memiliki timbangan.

Adapun mekanisme turun lapangan untuk pelayanan tera dan tera ulang oleh UPTD Metrologi Legal Kota Bogor salah satunya adalah mendatangi pelaku usaha seperti warung atau toko kelontong yang ada di setiap kelurahan di Kota Bogor. Berikut merupakan jadwal pelaksanaan layanan tera dan tera ulang UPTD Metrologi Legal Kota Bogor.

UPTD Metrologi Legal Kota Bogor mengalokasikan satu hari untuk satu kelurahan di Kecamatan Bogor Timur. Tentunya pelayanan dilakukan mengikuti jam kerja efektif yaitu delapan jam. Kegiatan pelayanan yang mendatangi pelaku usaha di setiap kelurahan tersebut tidak diikuti oleh seluruh Pejabat Fungsional Penera, hanya dilakukan oleh satu orang Penera saja sebab perlu kehadiran Penera lainnya di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor untuk memberikan pelayanan apabila terdapat masyarakat yang ingin dilayani di

UPTD Metrologi Legal Kota Bogor. Tentunya hal tersebut menyebabkan beban kerja yang besar karena kegiatan pelayanan tera dan tera ulang untuk satu kelurahan dalam satu hari hanya dilakukan oleh satu orang Penera saja.

Hal yang sama juga terjadi pada pelaku usaha jenis Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM). Sosialisasi alat UTTP untuk Produksi & Pengemasan Barang Dalam Keadaan Terbungkus (BDKT) yang diselenggarakan oleh Dinas UMKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kota Bogor dan UPTD Metrologi Legal Kota Bogor di Hotel Rizen Padjajaran Kota Bogor pada tanggal 6 Februari Tahun 2023 menunjukkan bahwa para pelaku UMKM yang hadir pada acara sosialisasi tersebut masih belum mendapatkan pelayanan tera dan tera ulang yaitu pengujian alat UTTP yang dimiliki para pelaku UMKM tersebut, sehingga pada acara sosialisasi tersebut para pelaku UMKM didorong untuk dapat mendatangi UPTD Metrologi Legal Kota Bogor untuk mendapatkan pelayanan tera dan tera ulang terhadap alat UTTP yang dimiliki oleh para pelaku UMKM tersebut mengingat keterbatasan waktu dan SDM yang dimiliki oleh UPTD Metrologi Legal Kota Bogor yaitu para Pejabat Fungsional Penera untuk dapat mendatangi setiap UMKM yang ada di Kota Bogor. Berangkat dari latar belakang diatas, spesifiknya pada dampak yang ditimbulkannya, penelitian ini difokuskan untuk menelaah urgensi rekrutmen JF Penera Ahli Pertama yang akan mengisi kekosongan JF Penera Ahli Pertama di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor.

TINJAUAN TEORI

1. Teori Urgensi

Urgensi menurut Ernawati (2021) merupakan kondisi yang mengharuskan seseorang untuk memprioritaskan suatu hal yang perlu diambil tindakan sesegera mungkin. Astia Pamungkas (2016) menyebut bahwa urgensi sendiri mengacu pada sesuatu hal yang memaksa seseorang untuk segera diselesaikan. Adapun menurut Abdurrahman Saleh dan Muhib Abdul Wahab (2004) menjelaskan bahwa kata urgensi berasal dari kata dasar “urgen” dan imbuhan “i” yang memiliki arti suatu unsur yang penting atau aspek yang menjadi pimpinan.

2. Kebijakan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Aparatur Sipil Negara (ASN) telah diatur dalam Undang-Undang (UU) No 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa ASN merupakan pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Disebutkan pula dalam pasal 13 UU ASN bahwa terdapat dua jenis jabatan dalam ASN, yaitu jabatan manajerial dan non-manajerial. Jabatan manajerial terdiri atas Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Madya, Utama, administrator, dan pengawas, sedangkan jabatan non-manajerial terdiri atas jabatan fungsional dan pelaksana.

Dijelaskan lebih lanjut dalam UU ASN tersebut bahwa yang dimaksud dengan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) adalah jabatan manajerial tingkat tinggi yang mendorong dan memberdayakan pengembangan pegawai ASN serta menentukan keputusan untuk pencapaian tujuan organisasi. Jabatan administrator adalah jabatan manajerial tingkat menengah yang mendorong pengembangan pegawai ASN, memimpin, dan melakukan koordinasi pelaksanaan program dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan pelayanan publik serta administrasi. Jabatan pengawas merupakan jabatan manajerial tingkat dasar yang mendorong pengembangan pegawai ASN, memimpin, dan melakukan koordinasi pelaksanaan program dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan pelayanan publik serta administrasi

Adapun jabatan fungsional menurut UU ASN adalah yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan bekerja sesuai keahlian/bidang tertentu. Sedangkan jabatan pelaksana adalah bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan bekerja dengan tugas yang bersifat rutin dan sederhana.

3. Kebijakan Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional (JF) telah diatur dalam Permenpan RB No 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. Jabatan fungsional merupakan kumpulan jabatan yang memiliki fungsi dan tugas memberikan pelayanan fungsional sesuai dengan keahlian pada bidang masing-masing. Jabatan fungsional terdapat dua jenis yakni jabatan fungsional keahlian dan keterampilan. Jabatan fungsional keahlian merupakan jabatan yang memberikan pelayanan fungsional dengan karakteristik pekerjaan yang mengarah kepada kemampuan kognitif seperti menghubungkan, menilai, mempertimbangkan suatu fenomena berdasarkan jenjang pendidikan. Jabatan fungsional keterampilan adalah jabatan yang memberikan pelayanan fungsional dengan karakteristik pekerjaan yang mengarah kepada kemampuan psikomotorik atau kegiatan fisik dalam mengerjakan pekerjaannya yang disesuaikan dengan jenjang pendidikannya.

Adapun jenjang jabatan fungsional keahlian seperti jabatan fungsional ahli pertama, muda, madya, dan utama. Perbedaan tiap-tiap jenjang jabatan fungsional keahlian terdapat pada tingkat persyaratan kualifikasi profesionalnya, yaitu untuk ahli pertama berada pada tingkat dasar, ahli muda tingkat lanjutan, ahli madya tingkat tinggi, dan ahli utama tingkat tertinggi. Sedangkan jenjang jabatan fungsional keterampilan meliputi jenjang pemula untuk pelaksanaan tugas dan fungsi tingkat dasar, jenjang terampil untuk pelaksanaan tugas dan fungsi tingkat lanjutan, jenjang mahir untuk pelaksanaan tugas dan fungsi utama dalam JF keterampilan, dan jenjang penyelia yang memiliki tugas dan fungsi melaksanakan koordinasi dalam JF keterampilan.

4. Kebijakan Analisis Jabatan (Anjab) & Analisis Beban Kerja (ABK)

Analisis Jabatan (Anjab) menurut Permenpan RB No 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan. Sedangkan Analisis Beban Kerja menurut Permenpan RB No 1 Tahun 2020 adalah Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Adapun tahapan dalam proses penyusunan anjab antara lain tahap persiapan, pengumpulan data jabatan, pengolahan data jabatan, dan verifikasi jabatan.

5. Kebijakan Pengadaan PNS

Adapun tahapan dalam pengadaan PNS menurut Permenpan RB No 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan PNS meliputi perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS, dan pengangkatan menjadi PNS. Prinsip pengadaan PNS pada peraturan yang sama dijelaskan antara lain seperti kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta tidak dipungut biaya. Sementara itu terdapat dua jenis penetapan kebutuhan PNS yaitu kebutuhan umum dan kebutuhan khusus. Kebutuhan umum adalah Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang merupakan seluruh Warga Negara Indonesia (WNI) yang memenuhi syarat sesuai dengan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Sedangkan kebutuhan khusus meliputi putra/putri lulusan terbaik berpredikat “dengan pujian”/cumlaude, Diaspora, penyandang disabilitas, dan putra/putri Papua dan Papua Barat untuk instansi pusat.

6. Teori Rekrutmen SDM

Adapun beberapa teori tentang rekrutmen SDM antara lain:

1) Hasibuan (2013)

Pengadaan SDM yaitu proses untuk memperoleh pegawai dengan cara membuat calon pegawai tertarik yang memiliki motivasi, keahlian, serta kemampuan untuk dapat menyempurnakan organisasi melalui hasil perencanaan kepegawaian.

2) Andrew E. Sikula (2011)

Pengadaan SDM merupakan suatu proses yang dijalankan oleh organisasi dalam upaya memperoleh pegawai tambahan demi mencapai tujuan organisasi

3) Nurmansyah (2015)

Pengadaan SDM merupakan aktivitas untuk memperoleh pegawai baru untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada pada unit-unit organisasi

4) Mardianto (2014)

Pengadaan SDM adalah proses untuk memperoleh calon pegawai dengan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan keempat definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengadaan SDM merupakan proses untuk memperoleh pegawai dengan keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi. Tentunya dalam memikat calon pegawai, organisasi perlu membuat program pengadaan SDM yang dapat menarik calon pegawai. Seperti teori yang dikutip dari Simamora (2004) dalam Sinambela (2016), terdapat empat faktor suatu program pengadaan SDM dapat dikatakan baik yaitu :

- 1) Program pengadaan SDM disusun dengan dasar keberlanjutan
- 2) Program pengadaan SDM tidak bisa tawar menawar, harus berintegritas
- 3) Program pengadaan SDM bisa menarik minat calon pegawai yang berkualitas untuk melamar
- 4) Program pengadaan SDM haruslah kreatif dan inovatif untuk memikat calon pegawai.

Agar calon pegawai yang menjadi target pengadaan SDM pada organisasi mengetahui adanya program pengadaan pada organisasi tersebut, tentunya calon pegawai terlebih dahulu harus mendapat informasi mengenai program pengadaan organisasi tersebut. Menurut Fahmi Irham (2016) terdapat dua sumber informasi terkait program pengadaan SDM organisasi yaitu :

- 1) Sumber informasi internal, yaitu sumber informasi yang berasal dari internal organisasi seperti pegawai tetap maupun pegawai kontrak
- 2) Sumber informasi eksternal, yaitu sumber informasi yang berasal dari pihak eksternal organisasi, bisa melalui surat kabar, media sosial, media elektronik, dll.

Apabila merujuk kepada ketentuan pengadaan SDM pada sektor publik/pemerintahan, terdapat aturan yang mengatur yaitu Permenpan RB No 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut berisi berbagai ketentuan pengadaan pegawai negeri sipil (PNS), seperti yang tertera pada pasal 22 menyebutkan tahapan pengadaan PNS antara lain perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS, serta pengangkatan menjadi PNS.

Pasal 30 Permenpan RB No 27 Tahun 2021 menyebutkan bahwa calon pelamar dapat memilih satu jenis jalur kebutuhan ASN yaitu PNS atau PPPK. Sementara itu, pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) diatur dalam Permenpan RB No 14 tahun 2023 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional. Ketentuan terkait tahapan pengadaan

PPPK terdapat pada pasal 11 yaitu antara lain perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan PPPK. Terdapat perbedaan antara tahapan pengadaan PNS dengan PPPK, yaitu pada tahap pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS, sedangkan pada PPPK langsung diangkat setelah proses pengumuman hasil seleksi.

1. Urgensi

Urgensi menurut Tom Grimwood et.al (2020) merupakan aspek yang erat kaitannya dengan pekerjaan sosial atau pelayanan kepada masyarakat, serta menjadi fenomena bertemunya teori dengan praktik nyata di lapangan dan aspek waktu dalam pelayanan kepada masyarakat era modern ini. Urgensi kaitannya dengan organisasi menurut Tobias Fredberg et.al (2021) adalah suatu tahapan menuju organisasi yang lebih produktif apabila urgensi tersebut dapat menjadi solusi dalam berbagai masalah organisasi seperti relasi antara kegagalan dan keberhasilan, akuntabilitas keamanan, serta operasional strategik. Urgensi pula berperan pada proses pengambilan keputusan seperti yang dijelaskan oleh J, Trueblood et.al (2020) yang mengatakan bahwa pembuatan keputusan meliputi aspek pemrosesan informasi yang relatif, urgensi yang beragam pada rentang waktu tertentu, dan pengumpulan bukti-bukti, serta dengan tingkat kebocoran bukti yang berada pada skala 200-250 milidetik

2. Aparatur Sipil Negara (ASN)

Konsep yang digunakan dalam teori ASN adalah menggunakan UU No 20 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa ASN merupakan pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Terdapat dua jenis jabatan dalam ASN yaitu jabatan manajerial dan non-manajerial. Jabatan manajerial terdiri atas Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Madya, Utama, administrator, dan pengawas, sedangkan jabatan non-manajerial terdiri atas jabatan fungsional dan pelaksana.

Klasifikasi jabatan-jabatan tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan reformasi birokrasi dalam rangka mencapai birokrasi kelas dunia. Galuh Rakasiwi (2021) menyebut bahwa transformasi besar dalam upaya reformasi birokrasi tersebut perlu diimplementasikan pada berbagai level pemerintahan seperti Kementerian, Lembaga, dan Daerah (K/L/D). Sebab, reformasi politik yang terakhir bergulir pada tahun 1989 tidak menghasilkan bukti nyata dari reformasi birokrasi. Y.T Kaban dalam bahan paparannya saat mengikuti Diklatpim I Angkatan XXII LAN mengatakan bahwa salah satu permasalahan dalam mewujudkan reformasi birokrasi adalah kapasitas pemerintah dalam memberikan tanggapan dan solusi terhadap tuntutan masyarakat yang menginginkan pelayanan publik yang lebih baik berdasarkan pelayanan yang diberikan oleh masing-masing institusi.

Galuh Rakasiwi (2021) menyebutkan bahwa reformasi birokrasi mengarah kepada tata kelola pemerintahan yang transparan, bertanggung jawab, profesional, efektif dan efisien, bersih, dan pelayanan prima kepada masyarakat. Lebih lanjut, Galuh Rakasiwi (2021) menyebutkan bahwa hal tersebut perlu dilakukan dari dasar seperti menyusun ulang visi, misi, strategi, restrukturisasi dan memperjelas tugas serta fungsi institusi, serta penghitungan beban kerja institusi. Tentunya hal tersebut sudah sejalan dengan upaya yang telah dilakukan pemerintah dengan penerbitan UU No 20 Tahun 2023 tentang ASN.

3. Jabatan Fungsional (JF)

Konsep yang digunakan dalam teori JF adalah menggunakan Permenpan RB No 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. Jabatan fungsional merupakan kumpulan jabatan yang memiliki fungsi dan tugas memberikan pelayanan fungsional sesuai dengan keahlian pada bidang masing-masing. Jabatan fungsional terdapat dua jenis yakni jabatan fungsional keahlian dan keterampilan. Adapun jabatan fungsional keahlian meliputi ahli pertama, muda, madya dan utama. Sementara itu untuk jabatan fungsional keterampilan antara lain pemula, terampil, mahir, dan penyelia.

4. Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM)

Teori yang dipakai dalam rekrutmen sdm adalah dari Chungyalpa dan Karishma (2016), yang menyatakan bahwa terdapat tiga tahapan dalam proses rekrutmen, yaitu.

- 1) Analisis pekerjaan
- 2) Perencanaan tenaga kerja
- 3) Proses seleksi dan rekrutmen

Adapun teori lainnya terkait rekrutmen SDM yaitu teori Muspawi (2018) yang menyebutkan tahapan-tahapan rekrutmen SDM seperti perencanaan kebutuhan pegawai, pembukaan lowongan kerja, seleksi kandidat pegawai internal maupun eksternal, dan pemberian kontrak kerja. Menurut Rao, M., & Naik, B. (2011), proses rekrutmen meliputi pencarian kandidat, proses seleksi, serta pemilihan kandidat yang memenuhi kriteria organisasi dengan mempertimbangkan minat kandidat, pemanfaatan media rekrutmen yang efektif, dan informasi pekerjaan yang realistis namun dapat membuat kandidat tertarik serta perbedaan gender.

Proses rekrutmen dalam konteks pencapaian visi dan misi organisasi menjadi tahapan penting, seperti yang dijelaskan oleh R. French & Sally Rumbles (2010) bahwa proses rekrutmen dan seleksi calon pegawai berperan penting dalam upaya pengelolaan, pengembangan, dan menjadi pemimpin para pegawai dalam organisasi, serta menjadi sebuah dasar pertimbangan pengambilan keputusan untuk mempekerjakan atau tidak seorang calon pegawai pada berbagai bidang di organisasi. P. Wellington & N. Foster (2009) menjelaskan terdapat beberapa aspek penting dalam melakukan proses rekrutmen seperti penentuan *job description* yang tepat, persyaratan kandidat, faktor penentu penilaian, dan proses wawancara, diiringi dengan pendampingan dari *best practice* untuk dapat memastikan bahwa pegawai baru yang telah bergabung dengan organisasi dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

5. Jabatan Fungsional Penera

Berdasarkan Permenpan RB No 32 Tahun 2014, Pejabat Fungsional Penera adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan peneraan. Jabatan Fungsional Penera, terdiri atas Penera Keterampilan dan Penera Keahlian. Penera Keterampilan meliputi Penera Terampil Penera Mahir; dan Penera Penyelia. Penera Keahlian meliputi Penera Ahli Pertama, Penera Ahli Muda, dan Penera Ahli Madya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk dapat mengetahui urgensi rekrutmen Jabatan Fungsional Penera Ahli Pertama dalam pencapaian visi dan misi UPTD Metrologi Legal Kota Bogor adalah deskriptif kualitatif, yaitu peneliti melakukan praktik turun lapangan untuk memperoleh informasi atau data secara komprehensif untuk mendapatkan gambaran mengenai urgensi rekrutmen JF Penera Ahli Pertama di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor. Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor.

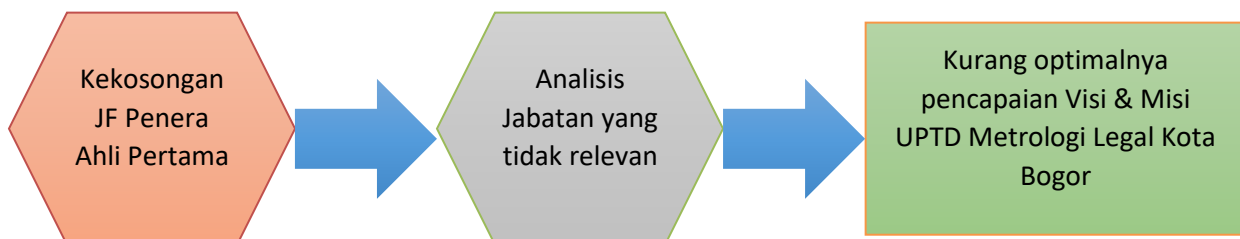
Instrumen yang digunakan adalah Studi Deskriptif, dengan pendekatan kualitatif untuk mengamati dan melakukan analisa kondisi *existing* yang terjadi di lapangan terhadap rekrutmen JF Penera Ahli Pertama di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor. Adapun teknik pgnolahan dan analisis data yang digunakan ialah konsep Miles dan Huberman (1992) yaitu:

- 1) Reduksi Data
- 2) Penyajian Data
- 3) Penarikan Kesimpulan

Triangulasi data yang digunakan oleh peneliti berdasarkan teori Norman K. Denkin (2009) adalah triangulasi metode yaitu perbandingan data secara multi metode. Peneliti membandingkan data yang diperoleh dengan beberapa metode seperti wawancara, observasi, telaah dokumen, undang-undang, serta peraturan yang terkait dengan ASN dan Perdagangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Analisis Jabatan



Gambar Kausalitas Penyebab Anjab yang tidak relevan dengan dampak yang ditimbulkan

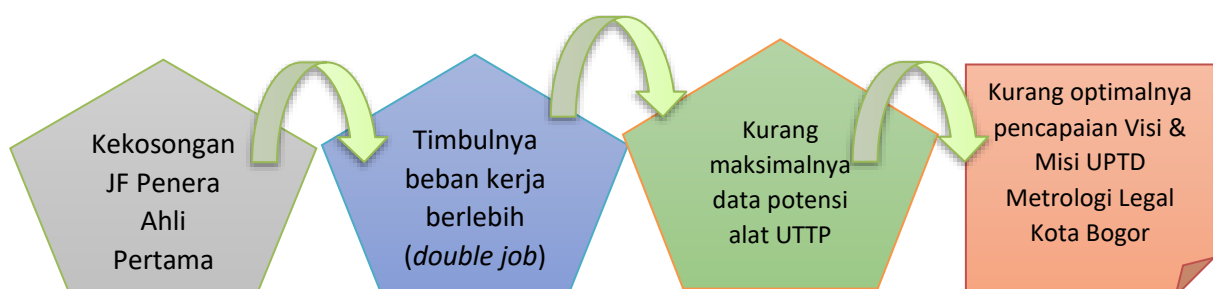
Sumber : Diolah Penulis Tahun 2024

Berdasarkan keterangan yang didapat dari para narasumber, dapat diketahui bahwa analisis jabatan (Anjab) yang diatur dalam Permenpan RB No 32 Tahun 2014 tentang JF Penera tidak lagi relevan jika dibandingkan dengan realita lapangan yang dijalani oleh para JF Penera yang ada di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor. Telah dijelaskan oleh narasumber 4 dan narasumber 3 yang merupakan Pejabat Fungsional Penera Ahli Madya bahwa jika mengikuti uraian kegiatan yang ada pada peraturan tentang JF Penera, untuk jenjang Ahli Madya sudah berada pada level analisis dan pembuatan kebijakan terkait Kemetrolagian. Sementara itu narasumber 2 yang merupakan Pejabat Fungsional Penera Ahli Muda mengatakan bahwa pada tingkat kesulitan pada jenjang Ahli Muda apabila mengikuti ketentuan terkait uraian kegiatan pada peraturan tentang JF Penera, maka narasumber 2 hanya melakukan pengujian pada alat yang memiliki kesulitan tinggi seperti SPBU dan Jembatan lebih dari 40 Ton, sedangkan yang terjadi

baik para Pejabat Fungsional Penera Ahli Madya dan Ahli Muda masih mengerjakan pekerjaan pada level di bawahnya seperti timbangan elektronik yang sering dijumpai di para pedagang, tentunya dengan keadaan tersebut dapat berpengaruh pada tingkat keberhasilan dalam mencapai visi misi UPTD Metrologi Legal Kota Bogor serta kinerja individu para Pejabat Fungsional Penera. Hal tersebut sesuai dengan yang dijelaskan oleh Kostuv Saha et.al (2019) bahwa biasanya peran pegawai dalam organisasi erat kaitannya dengan rendahnya kesejahteraan pegawai dan kinerja yang lebih rendah, serta memiliki kemungkinan pada perilaku pegawai pada organisasi dan kinerja pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya. D. Clercq et.al (2019) juga menjelaskan bahwa kurang jelasnya rincian peran pegawai dalam pekerjaannya di organisasi dapat menyebabkan rendahnya kepercayaan pegawai terhadap penilaian kinerja yang adil, namun apabila dapat memanfaatkan secara efektif sumber daya pribadi yang berharga maka hal tersebut merupakan tindakan preventif terkait persepsi pegawai tersebut. Pendapat yang dijelaskan oleh D. Clercq et.al (2019) dan Kostuv Saha et.al (2019) didukung oleh pernyataan Bapak Sinton Marado Oloan Saragih, S.T yang mengatakan bahwa beliau merasa kurang menerima *reward* atau penghargaan atas kinerjanya sedangkan Bapak Sinton selalu berdedikasi memberikan pelayanan tera dan tera ulang kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan tersebut meskipun tidak sesuai dengan analisis jabatan Bapak Sinton, serta terdapat fakta bahwa sejak tahun 2017 narasumber 2 berada di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor belum mendapatkan kesempatan naik pangkat dan jenjang ke JF Penera Ahli Madya, hal tersebut diakibatkan tidak tersedianya jabatan tersebut karena sudah ada yang mengisi jabatan tersebut di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor yaitu narasumber 4 dan narasumber 4. Oleh karena itu, rekrutmen Pejabat Fungsional Penera Ahli Pertama perlu segera direalisasikan demi membenahi sistem kerja pada JF Penera yang ada di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor.

2) Analisis Beban Kerja

Hasil wawancara yang diperoleh dari keempat narasumber di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor, dapat diketahui bahwa kekosongan JF Penera Ahli Pertama menyebabkan beban kerja berlebih kepada JF Penera yang ada di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor sehingga terjadi *double job* atau pekerja ganda yang menyebabkan kinerja organisasi tidak maksimal.



Flow chart dampak kekosongan JF Penera Ahli Pertama

Sumber : Diolah Penulis Tahun 2024

Informasi yang diperoleh dari keempat narasumber menunjukkan bahwa terdapat ketidakseimbangan beban kerja yang dialami oleh para Pejabat Fungsional Penera yang ada di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor. Ketidakseimbangan beban kerja tersebut diakibatkan oleh kekosongan Pejabat Fungsional Penera Ahli Pertama yang menambah beban pekerjaan Pejabat Fungsional Penera yang ada di UPTD Metrologi

Legal Kota Bogor. Akibat yang ditimbulkan dari beban kerja tambahan pada para Pejabat Fungsional Penera yang ada di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor adalah kurang optimalnya data potensi tera dan tera ulang untuk wilayah Kota Bogor. Data potensi tersebut merupakan jumlah layanan tera dan tera ulang yang mampu dilakukan oleh UPTD Metrologi Legal Kota Bogor di wilayah Kota Bogor itu sendiri.

Keempat narasumber menyampaikan bahwa belum seluruh potensi tera dan tera ulang dapat dijangkau oleh UPTD Metrologi Legal Kota Bogor karena keterbatasan waktu dan keterbatasan SDM yang dimiliki oleh UPTD Metrologi Legal Kota Bogor. Sementara itu, pada aspek kinerja individu JF Penera yang ada di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor menjelaskan bahwa mereka mengalami *double job*, yaitu Pejabat Fungsional Penera yang ada pada jenjang Ahli Madya dan Ahli Muda juga mengerjakan pekerjaan yang seharusnya berada pada jenjang Penera Ahli Pertama, sehingga menyebabkan jenjang JF Penera yang ada di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor bekerja tidak sesuai dengan uraian kegiatan yang telah diatur pada Permenpan RB No 32 Tahun 2014 tentang JF Penera.

Seperti yang terdapat pada gambar di atas merupakan kegiatan tera dan tera ulang pengujian alat UTTP milik pengusaha warung di wilayah Kelurahan Sindangsari Kecamatan Bogor Timur Kota Bogor. Kegiatan tera dan tera ulang tersebut dilakukan oleh Bapak H. Sentot Subandono, S.E selaku Pejabat Fungsional Penera Ahli Madya. Kegiatan tersebut merupakan satu dari rangkaian kegiatan tera dan tera ulang untuk mendatangi masyarakat yang memiliki timbangan yang belum dilakukan tera atau diuji alat UTTP nya. Kegiatan tersebut dilaksanakan pada hari Senin, tanggal 5 Februari tahun 2024.

Sidang tera yang dilakukan di Kelurahan Sindangsari Kecamatan Bogor Timur Kota Bogor dilaksanakan oleh Bapak H. Sentot Subandono, S.E yang merupakan Pejabat Fungsional Ahli Madya adalah bukti bahwa adanya *double job*, sebab pada jenjang Penera Ahli Madya sesuai dengan Permenpan RB No 32 Tahun 2014 menjelaskan bahwa uraian kegiatan Penera Ahli Madya berfokus pada analisis kebijakan kemetrologian, bukan lagi melakukan sidang tera kepada masyarakat.

Minimnya Pejabat Fungsional Penera di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor menyebabkan pula jangkauan data potensi penerima layanan tera dan tera ulang di Kota Bogor menjadi kurang maksimal. Menurut data potensi tera dan tera ulang Kota Bogor tahun 2023 yang diterbitkan oleh UPTD Metrologi Legal Kota Bogor, terdapat 203.421 potensi layanan yang dilakukan oleh UPTD Metrologi Legal Kota Bogor

Data potensi tersebut bukan merupakan murni data potensi keseluruhan yang berasal dari Kota Bogor, melainkan masih terdapat potensi layanan yang berasal dari daerah luar Kota Bogor. Hal tersebut disebabkan karena UPTD Metrologi Legal daerah asal penerima layanan tidak dapat mengakomodir layanan yang dibutuhkan penerima layanan, sehingga harus mendatangi UPTD Metrologi Legal di Kota lain yang bisa memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh penerima layanan. Data tersebut menjadi bukti bahwa kekosongan JF Penera Ahli Pertama menyebabkan kurang maksimalnya jangkauan data potensi untuk wilayah Kota Bogor itu sendiri, sebab Pejabat Fungsional Penera yang ada juga harus melayani masyarakat dari luar daerah Kota Bogor.

Kota Bogor sendiri memiliki nilai indeks sebesar 65,34 dari 82 responden yang dilakukan survei terhadap pemahaman masyarakat terkait metrologi legal tahun 2022, artinya masyarakat Kota Bogor sendiri sudah masuk dalam kategori memahami metrologi legal menurut level indeks pemahaman masyarakat terhadap metrologi legal yang ditetapkan oleh Direktorat Metrologi Legal Kementerian Perdagangan.

Meskipun nilai indeks Kota Bogor yang ada pada angka 65,34, angka tersebut sangat mendekati batas bawah untuk level memahami, sebab level memahami sesuai standar indeks yang sudah ditetapkan berada pada rentang angka 61-80, sedangkan Kota Bogor berada pada angka 65,34 hal tersebut menandakan bahwa masyarakat Kota Bogor belum sepenuhnya memahami dengan baik terkait metrologi legal.

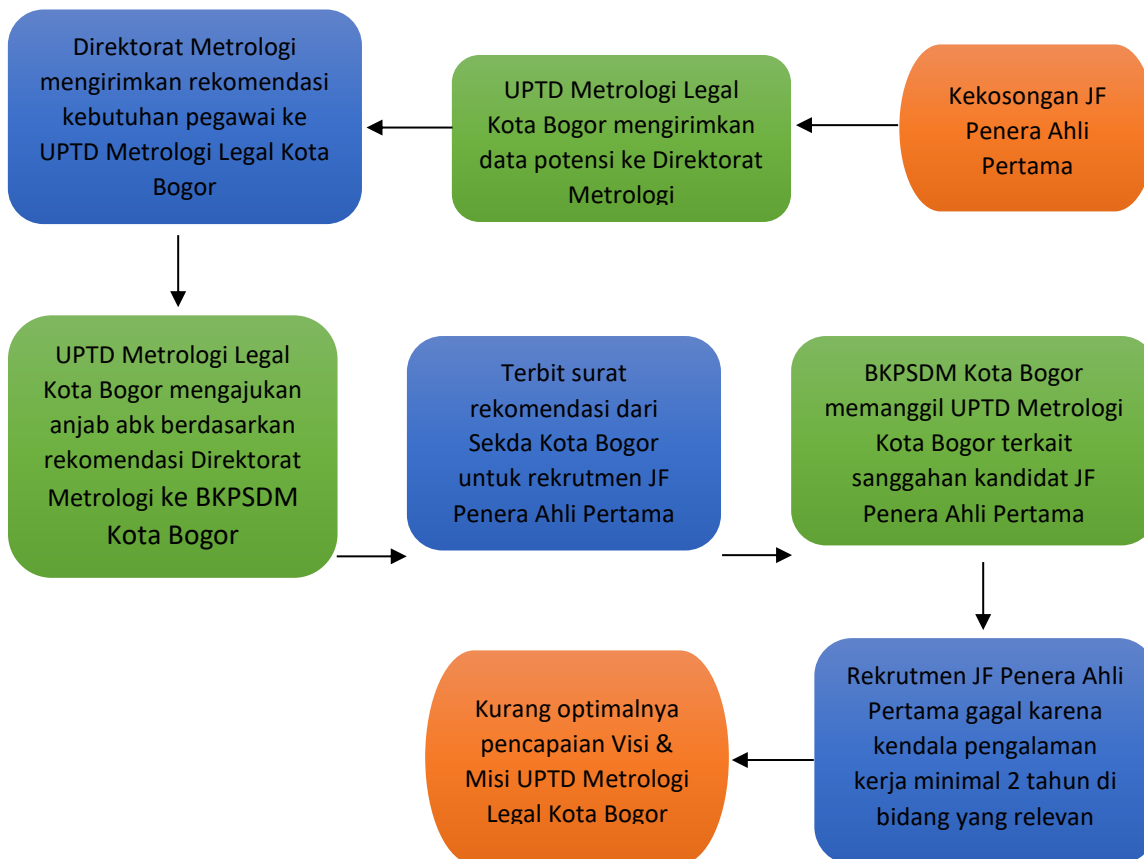
Temuan tersebut menjadi bukti lainnya bahwa kekosongan JF Penera Ahli Pertama secara signifikan berpengaruh terhadap kurangnya luasnya jangkauan data potensi secara menyeluruh yang ada di Kota Bogor, sehingga memiliki kemungkinan masih banyak masyarakat Kota Bogor yang belum mendapatkan layanan dari UPTD Metrologi Legal Kota Bogor. Kelebihan beban kerja tersebut pula berdampak pada pengembangan kompetensi JF Penera yang sudah jarang didapatkan oleh para Pejabat Fungsional Penera di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor, serta regulasi permohonan pengajuan diklat yang saat ini menggunakan APBD yang sebelumnya difasilitasi penuh oleh Provinsi Jawa Barat membuat diklat untuk JF Penera semakin sulit diperoleh.

Disamping itu juga beban kerja berlebih mengakibatkan reward atau penghargaan kepada para Pejabat Fungsional Penera menjadi sulit didapatkan, seperti yang dialami oleh Bapak Sinton Marado Oloan Saragih, S.T seorang Pejabat Fungsional Penera Ahli Muda yang sejak tahun 2017 hingga sekarang belum naik pangkat dan jenjang akibat tidak tersedianya posisi JF Penera Ahli Madya karena sudah terisi oleh dua orang Pejabat Fungsional Penera Ahli Madya yaitu Bapak Hidayat, S.T, M.TA dan Bapak H. Sentot Subandono, S.E. Fenomena tersebut sesuai dengan pendapat yang dijelaskan oleh Hagit Sinai-Glazer & J. Krane (2020) bahwa beban kerja berlebih akan memiliki dampak buruk terhadap hubungan pegawai dengan penerima layanan serta akan menimbulkan stress saat bekerja, kelelahan, dan kurang diperhatikannya kesejahteraan pegawai.

Oleh karena itu, sangat penting untuk dapat mengisi kekosongan JF Penera Ahli Pertama untuk dapat menyeimbangkan beban kerja yang ada serta berguna dalam memperbaiki tata kelola pelayanan yang sebelumnya kurang maksimal akibat kurangnya SDM.

3) Sistem Rekrutmen

Rekrutmen PPPK dan CPNS yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2023 menjadi momentum atau kesempatan yang dimanfaatkan oleh UPTD Metrologi Legal Kota Bogor dalam memperoleh JF Penera Ahli Pertama.



Gambar 1 Alur pengajuan rekrutmen JF Penera Ahli Pertama
Sumber : Diolah penulis tahun 2024

Sesuai dengan Kepmenpan RB No 648 tahun 2023 menjelaskan bahwa untuk pelamar PPPK dan CPNS Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama dan Keterampilan wajib memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun pengalaman kerja di bidang yang relevan. Regulasi tersebut dimaksudkan agar rekrutan ASN merupakan pegawai pemerintah yang kompeten di bidangnya atau seorang ekspertis. Sementara itu, regulasi tersebut menyulitkan daerah untuk merekrut pegawai karena pada jabatan fungsional tertentu bersifat sangat teknis yang cukup sulit menemukan kandidat pegawai dengan kompetensi khusus sesuai dengan kualifikasi jabatan fungsional teknis tersebut.

Salah satu jabatan fungsional dengan kompetensi khusus yaitu adalah JF Penera dengan kompetensi seperti pengujian timbangan dengan berbagai jenis timbangan sesuai dengan tingkat kesulitannya. Sesuai dengan keterangan yang disampaikan oleh para narasumber yang menyebut bahwa sangat sulit menemukan kandidat JF Penera dengan kualifikasi sesuai peraturan yang mengharuskan memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun di bidang yang relevan. Selain kendala dalam pengalaman kerja, latar belakang pendidikan juga menjadi kendala lainnya, sebab JF Penera yang spesifik tidak bisa ditempati oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tidak linier dengan JF Penera.

Terdapat opsi lainnya dalam merekrut Pejabat Fungsional Penera Ahli Pertama yaitu dengan merekrut lulusan Akademi Metrologi. Akademi Metrologi merupakan sekolah berbasis vokasi dengan instansi pembina dari Kementerian Perdagangan yang

berfokus pada bidang kemetrologian. Namun mekanisme tersebut juga mengalami kendala tidak tersedianya regulasi yang mengatur tentang lulusan Akademi Metrologi ditempatkan di berbagai UPTD Metrologi Legal di seluruh Indonesia. Kendala yang dialami baik saat rekrutmen PPPK dan CPNS dari BKN maupun lulusan Akademi Metrologi membuat regenerasi JF Penera menjadi terhenti, sedangkan Pejabat Fungsional Penera yang ada di UPTD Metrologi Legal sudah tidak lama lagi akan memasuki usia pensiun. Sehingga, UPTD Metrologi Legal hingga saat ini masih kekurangan SDM pada JF Penera Ahli Pertama dan Mahir serta Terampil. Kekosongan JF Penera Ahli Pertama tersebut yang pada akhirnya kembali membuat UPTD Metrologi Legal tidak bisa memaksimalkan layanan yang diberikan di Kota Bogor. Hal tersebut sesuai dengan yang dijelaskan oleh J. John (2019) bahwa strategi rekrutmen yang tepat sasaran dapat mengefektifkan proses rekrutmen seperti peningkatan jumlah kandidat yang sesuai kualifikasi, memangkas waktu perekrutan, dan semakin memungkinkan mendapatkan kandidat dengan kualitas terbaik

Oleh karea itu, penting untuk para pembuat kebijakan terkait untuk dapat mengharmonisasikan kepentingan agar kebutuhan pegawai di daerah dapat terpenuhi dan berdampak positif pada layanan kepada masyarakat.

PENUTUP

KESIMPULAN

Adapun beberapa kesimpulan dari penelitian ini antara lain

- 1) Tidak relevannya analisis jabatan bagi para Pejabat Fungsional Penera yang ada di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor dengan tugas yang dijalani secara nyata di lapangan akibat kekosongan JF Penera Ahli Pertama sehingga memaksa Pejabat Fungsional Penera yang memiliki jenjang di atasnya mengerjakan pekerjaan JF Penera Ahli Pertama
- 2) Beban kerja berlebih yang dialami oleh para Pejabat Fungsional Penera di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor karena kekosongan JF Penera Ahli Pertama. Tentunya dengan kekosongan JF Penera Ahli Pertama membuat Pejabat Fungsional Penera yang ada di UPTD Metrologi Legal Kota Bogor mengalami double job, yaitu mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh Pejabat Fungsional Penera Ahli Pertama. Hal tersebut berdampak pada kurang maksimalnya data potensi yang ada di Kota Bogor yang artinya berdampak pada kinerja UPTD Metrologi Legal Kota Bogor yang kurang maksimal
- 3) Ketentuan wajib memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun di bidang yang relevan, sehingga menyebabkan gagalnya UPTD Metrologi Legal Kota Bogor dalam merekrut JF Penera Ahli Pertama

SARAN

Terdapat beberapa saran yang bisa diberikan dalam penelitian kali ini, antara lain sebagai berikut:

- 1) Ikatan Dinas Akademi Metrologi
Sebagai upaya regenerasi Pejabat Fungsional Penera yang tersebar di berbagai UPTD Metrologi Legal, lulusan Akademi Metrologi menjadi alternatif solusi untuk dapat merekrut JF Penera, sehingga lulusan Akademi Metrologi dapat mengisi banyak kekosongan JF Penera yang ada di daerah dan tidak berorientasi untuk berkarir di sektor swasta.

2) Ikatan Dinas Putra Daerah

Pemerintah daerah perlu berinisiatif dalam memanfaatkan SDM potensial yang dimiliki di daerah tersebut. Sebab, SDM putra daerah merupakan SDM yang memahami kondisi daerahnya sendiri, sehingga diharapkan dapat membangun daerahnya menjadi semakin berkembang maju. Sebagai contoh, mekanisme yang bisa dilakukan pemerintah daerah adalah dengan beasiswa putra daerah pada saat akan berkuliah di Akademi Metrologi dan memberikan pembiayaan secara penuh serta fasilitas penunjang saat menerima pendidikan di Akademi Metrologi, dengan begitu maka ketika putra daerah tersebut sudah menyelesaikan studi di Akademi Metrologi, dapat langsung mengabdikan di daerah asal putra daerah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulawi, A. (2020). Penerbitan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 Sebagai Strategi Kebijakan Pajak Pemerintah Indonesia Dalam Menghadapi Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Keuangan Negara. 110-132.
- Chunyalpa, W. &. (2016). Best practices and emerging trends in recruitment and selection. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 1-5.
- Clercq, D. H. (2019). Role ambiguity and perceptions of unfair performance appraisals: mitigating roles of personal resources. *Asia Pacific Journal of Human Resource*, 150-173.
- Denzin, N. K. (2009). *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dumanska, I. H. (2021). E-commerce and M-commerce as Global Trends of International Trade Caused by the Covid-19 Pandemic. *WSEAS Transactions on Environment and Development*.
- Epaphrodite, B. (2020). Growth and political instability: A theoretical approach with macro-dynamic simulation. *International Journal of Research*, 181-187.
- Ernawati. (2021). *Berhenti Sesaat Untul Melesat*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Filho, B. &. (2015). Legal metrology, the economy and society: A systematic literature review. *Measurement*, 155-163.
- Fredberg, T. &. (2021). Organizational transformation: Handling the double-aged sword of urgency. *Long Range Planning*.
- Gaol, P. L., & Faris, S. (2025). Pengaruh Program E-Learning (ELSA) Terhadap Pengembangan Kompetensi Pegawai PT Patra Jasa. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 9(1), 217-225.
- Gaol, P. L., & Aisy, D. R. (2025). Implementasi Kebijakan Fitur Layanan Pembinaan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Aplikasi e-Kinerja di Direktorat Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 9(1), 187-195.
- Grimwood, T. (2020). The rhetoric of urgency and theory-practice tensions. *European Journal of Social Work*, 15-25.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilmi, N. (2021). Peran UMKM Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Masyarakat dan Strategi UMKM Di tengah Pandemi Covid-19. 96-107.

- Irham., F. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- John, J. (2019). Effective recruitment strategy to improve your hiring process. *ZENITH International Journal of Multidisciplinary Research*, 352-357.
- Jorda, O. S. (2020). Longer-Run Economic Consequences of Pandemics. *Review of Economics and Statistics*, 166-175.
- Kopein, V. (2022). Strategizing Financial Security: Opportunities and Threats. *Strategizing: Theory and Practice*, 212-228.
- Korenkova, M. e. (2020). Consumer Perceptions of Modern and Traditional Forms of Advertising. *Sustainability*, 1-25.
- Mardianto, A. (2014). *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Marhany, V. P. (2010). *Kualitas Pelayanan Publik Pasca Kekosongan Jabatan pada Pemerintah Daerah Kota Manado*. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Meidyanto, D. (2021). Keefektifan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 99-116.
- Miles, B. M. (1992). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UIP.
- Pamungkas, A. (2016). *Pengertian Esensi dan Urgensi*. Jakarta.
- Parks-Yancy, R. &. (2022).). 'How do I get hired?' Early career individuals' employment strategies during the COVID-19 pandemic. *Journal of the National Institute for Career Education and Counseling*.
- Poltak, S. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasojo, A. (2022). Pandemi Covid-19 Dan Turnover ke Pekerjaan Informal. *Jurnal Aplikasi Statistika & Komputasi Statistik*.
- Raimo, N. e. (2021).). The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Labor Market: An Analysis of Supply and Demand in the Spanish Municipalities. *Sustainability*.
- Rakasiwi, G. (2021). Bureaucratic Reform in the Field of Human Resources Apparatus as the Main Capital in Realizing Good Governance. *Proceedings of the 5th International Conference on Indonesia Social and Political Enquiries*.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Samsul, I. (2016). Penegakan Hukum Perlindungan Konsumen Melalui Penyelenggaraan Metrologi Legal Dalam Era Otonomi Daerah. 169-186.
- Sikula, A. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Sinai-Glazer, H. &. (2020). Navigating helping relationships amidst heavy workloads: An institutional ethnography of social workers' accounts. *Journal of Social Work*, 931-950.

Susanto, A. B. (2007). *The Jakarta Consulting Group on Family Business*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.

Trueblood, J. e. (2020). Urgency, leakage, and the relative nature of information processing in decision-making. *Psychological Review*.

Vitenu-Sackey, P. &. (2021). The Impact of Covid-19 Pandemic on the Global Economy: Emphasis on Poverty Alleviation and Economic Growth. 32-43.

Wahab, A. S. (2004). *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan PNS

Peraturan Menteri Perdagangan No 32 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Penerima dan Angka Kreditnya

Peraturan Menteri Perdagangan No 68 Tahun 2018 tentang Tera dan Tera Alat Ukur, Takar, Timbang, dan Perlengkapannya

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 648 Tahun 2023 tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional Tahun Anggaran 2023

