

**PENGALIHAN JABATAN STRUKTURAL KE FUNGSIONAL PADA DINAS
PEMADAM KEBAKARAN KOTA MEDAN**

Cut Elika¹, Rudi Salam Sinaga², Khairunnisa Lubis³

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Medan Area

Email Korespondensi: cutelika8@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe the transfer of structural positions to functional positions in the Medan City Fire Department and identify the factors that hinder the implementation of this transfer. The transfer of structural positions to functional positions is an administrative requirement determined for each position, so that job duties can be carried out properly, and environmental fire safety management must be supported by personnel with expertise in fire management. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The results show that the transfer of structural positions to functional positions in the Medan City Fire Department still has employees whose educational background does not match their position. Other obstacles include changes in responsibility and employee tasks. The transfer of positions often requires adjustments in roles, authority, and responsibility, which can cause confusion or uncertainty among employees. To overcome these obstacles, it is recommended that there be preparation in carrying out the transfer of structural positions to functional positions so that the transfer process does not experience obstacles. The Medan City Fire Department should also increase employee motivation to improve performance, such as by providing rewards and recognition.

Keywords: Bureaucracy, Position Transfer, Structural Position, Functional Position, Medan City.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengalihan jabatan struktural ke fungsional pada dinas pemadam kebakaran kota medan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pengalihan jabatan struktural ke fungsional pada dinas pemadam kebakaran kota medan. Pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional merupakan persyaratan administrasi yang ditentukan untuk setiap jabatan, agar tugas jabatan dapat dilaksanakan dengan baik, pengamanan terhadap bahaya kebakaran lingkungan manajemen ini harus didukung oleh tenaga yang mempunyai keahlian di bidang penanggulangan kebakaran. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalihan jabatan struktural ke fungsional pada dinas pemadam kebakaran kota medan masih terdapat pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatannya, hambatan lain yaitu dengan perubahan dalam tanggung jawab dan tugas-tugas pegawai. pengalihan jabatan sering sekali memerlukan penyesuaian dalam hal peran, kewenangan dan tanggung jawab yang menimbulkan kebingungan atau ketidakjelasan diantara pegawai. Untuk mengatasi hambatan tersebut, disarankan perlu adanya persiapan dalam melakukan pengalihan jabatan struktural ke fungsional agar proses pengalihan tidak mengalami hambatan, dan dinas pemadam kebakaran kota medan sebaiknya bisa meningkatkan motivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja seperti dengan memberikan reward dan penghargaan.

Kata Kunci: Birokrasi, Pengalihan Jabatan, Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional, Kota Medan.

PENDAHULUAN

Menurut Wong,2023; Kim&Han,2015; Hardiman&MacCarthaigh Penyederhanaan struktur jabatan menjadi salah satu strategi kunci pemerintahan di seluruh dunia untuk mendorong reformasi birokrasi dan menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik serta bebas dari korupsi, yang dimana reformasi ini merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan karena dampak yang ditimbulkan dapat merusak proses dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat bahkan dapat merugikan negara sendiri. Situmorang,(2019) mengatakan bahwa Perjalanan birokrasi di Indonesia telah berlangsung lama, dimulai dari model pemerintahan Weberian yang diwariskan oleh pemerintahan kolonial Belanda. Upaya perubahan birokrasi telah menjadi topik diskusi selama lebih dari satu dekade, menunjukkan bahwa semangat reformasi birokrasi telah ada sejak lama, yang berarti birokrasi merupakan hal yang penting yang harus di wujudkan yang dimana sampai sekarangpun pemerintah Indonesia sendiri masih berupaya untuk mewujudkannya.

Pemerintah Indonesia telah melakukan penyederhanaan birokrasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. salah satu langkah yang diambil yaitu pengalihan jabatan administrasi ke jabatan fungsional. Pengalihan jabatan pada instansi dinas pemadam kebakaran di Indonesia telah diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan khususnya yang diatur dalam PermenPAN-RB Nomor 17 Tahun 2021, yang menekankan pentingnya birokrasi yang adaptif, kompeten, dan berfokus pada hasil. Perubahan ini menuntut aparatur negara untuk memiliki kompetensi teknis dan fungsional yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam pandangan Max Weber birokrasi dengan rasionalitas yang baik dapat dijadikan sebagai elemen pokok dalam dunia modern yang rasionalis dengan memiliki ketetapan dan kepastian yang dikembangkan melalui prinsip- prinsip kepemimpinan organisasi sosial (Didit, 2014).Birokrasi sebagai sebuah hierarki yang ditentukan secara pasti yang mana pemegang kantor memiliki fungsi spesifik dengan pengaplikasian atau penetapan aturan umum dalam semangat impersonalitas yang formalistic juga rasionalitas yang tertentu (*defining rationalities*), yang berarti weber berpendapat bahwa birokrasi ideal memiliki struktur yang jelas, pembagian kerja yang efektif, dan pengambilan keputusan yang berbasis pada kompetensi. Pengalihan jabatan structural ke fungsional dapat dilihat sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi dan spesialisasi dalam organisasi, sehingga meningkatkan kompetensi dan spesialisasi dalam organisasi sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas birokrasi.

Implementasi kebijakan pengalihan jabatan ini sangat bergantung pada beberapa faktor penunjang, seperti kesiapan sistem kepegawaian, pembinaan kompetensi pegawai, serta insentif dan regulasi pendukung. Selain itu, respons individu ASN terhadap perubahan, kejelasan pengembangan karier, dan perubahan beban kerja juga menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian dalam proses adaptasi.

Pada dasarnya, kajian tentang penyesuaian jabatan structural ke jabatan fungsional telah dilakukan sebelumnya. Irfan (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penghasilan yang diterima pegawai structural eselon III lebih besar daripada pegawai dalam jabatan fungsional yang relvan di BKN, meski untuk structural Eselon III dan IV kelas jabatannya sama dengan jabatan fungsional tingkat ahli kemudian disimpulkan juga bahwa beberapa jabatan fungsional tertentu besaran tunjangan nya belum didasarkan pada perhitungan bobot jabatan. Sejalan dengan temuan tersebut puspita (2022) menemukan bahwa PTKIN di Kalimantan belum terlalu siap untuk melakukan ahli jabatan structural ke fungsional, hal ini terlihat dari kurangnya penawaran yang diberikan pada pegawai terkait jabatan fungsional yang akan dialihkan meskipun demikian, Leni Rohida (2018) menemukan bahwa jabatan structural merupakan bagian dari struktur organisasi pemerintah yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis, menguraikan mengenai hambatan pasca kebijakan administrasi ke dalam jabatan fungsional.

Dinas Pemadam Kebakaran sebagai instansi pelayanan teknis yang berperan langsung dalam penanganan kondisi darurat, turut mengalami dampak dari kebijakan tersebut. Perubahan struktur jabatan di lingkungan damkar bukan hanya menyentuh aspek administratif, tetapi juga berdampak pada pola

kerja, alur tanggung jawab, serta sistem penilaian kinerja. Oleh karena itu, kesiapan internal organisasi menjadi faktor krusial dalam menyukseskan proses transisi ini. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pelaksanaan kebijakan pengalihan jabatan struktural ke fungsional di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran. Fokus utama penelitian adalah mengidentifikasi hambatan yang dihadapi oleh dinas pemadam kebakaran kota medan terkait pengalihan jabatan.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2018:12) penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Adapun yang menjadi metode untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yakni Observasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (2016:145) yakni observasi merupakan suatu proses yang kompleks, seperti berupa sesuatu yang tersusun dari berbagai proses biologis serta psikologis. Dalam observasi ada dua hal penting yakni pada saat melakukan proses pengamatan dan proses ingatan. Adapun yang menjadi fokus peneliti untuk melakukan observasi yaitu dengan mengamati secara langsung lokasi dan objek penelitian yang akan dilakukan peneliti, Oleh karena itu peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan agar dapat melakukan pengamatan, yang kedua menggunakan teknik wawancara Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi dari beberapa informan yang telah dipilih guna mendapatkan jawaban atas pertanyaan- pertanyaan mengenai permasalahan dari penelitian. Dimana dari wawancara tersebut maka peneliti dapat mengetahui bagaimana pengalihan jabatan structural ke fungsional di dinas pemadam kebakaran kota medan,serta yang terakhir dokumentasi Studi dokumentasi ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan data sekunder yakni dari dokumen- dokumen resmi, undang- undang, hasil penelitian yang serupa, jurnal- jurnal yang memiliki keterkaitan pada penelitian ini. Proses analisis data dilakukan secara terus menerus dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari dokumen sampai dengan penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

Kinerja pegawai menjadi fokus perhatian khusus dalam organisasi, sebab keberhasilan maupun kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan berkaitan erat dengan kinerja para pegawai yang ada di dalamnya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai diantaranya adalah pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional. Transformasi organisasi pemerintah perlu terus diarahkan ke dalam perubahan dari desain lama yang kurang kondusif ke desain baru yang lebih kondusif untuk terus mengembangkan inovasi, manajemen inovasi dan mengelola resiko serta integrasi organisasi dalam membangun kolaborasi dan sinergitas. Pengalihan jabatan dari struktural ke fungsional pada pegawai dapat berpotensi meningkatkan efisiensi dan efektivitas tugas dan tanggung jawab. Perubahan ini sering kali dilakukan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam struktur organisasi yang fungsional, pegawai ditugaskan untuk memenuhi tugas-tugas khusus berdasarkan keahlian dan kompetensi mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk berkonsentrasi sepenuhnya pada bidang kerja mereka tanpa terganggu oleh tanggung jawab tambahan. Dengan demikian, pegawai memiliki kesempatan yang lebih baik untuk mengembangkan keahlian mereka dan memberikan hasil yang lebih baik dalam tugas-tugas yang mereka lakukan (Miles, 2012). Pengalihan jabatan dari struktural memiliki dampak positif terhadap penyebaran pengetahuan dan keterampilan di antara pegawai. Dalam struktur organisasi yang struktural, pegawai cenderung terikat pada tugas-tugas yang terbatas sesuai dengan posisi mereka. Namun, dengan pengalihan ke jabatan fungsional, pegawai dapat ditempatkan dalam berbagai proyek dan tugas yang berbeda-beda. Dalam struktur fungsional, pegawai dapat mengambil tanggung jawab dan tugas yang

melampaui batasan tradisional dari posisi mereka. Ini memberi mereka kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dan memperluas pengetahuan mereka ke area yang sebelumnya mungkin tidak mereka eksplorasi.

Pengalihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan

1. Spesialisasi

Spesialisasi sangat penting dalam pengalihan jabatan di dinas pemadam kebakaran kota medan. adanya pembagian tugas yang terpisah memiliki probabilitas untuk menempatkan orang-orang yang mahir di sebuah posisi yang akan menjadikan orang tersebut memiliki tanggung jawab kepada kinerja efektif sesuai tugas mereka masing-masing. Dari indikator pertama ini maka peneliti melakukan wawancara terkait hal tersebut. Dari hasil wawancara dengan pak Gema selaku kepala sub bagian di dinas pemadam kebakaran kota medan, diperoleh informasi bahwa ada beberapa pegawai yang memang saat penyetaraan jabatan masih belum memenuhi kualifikasi untuk jabatan fungsional, salah satunya dikarenakan gelar sarjananya tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan dalam penyetaraan jabatan fungsional namun tetap di angkat ke dalam jabatan fungsional. Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan bahwa ada beberapa pegawai yang tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan jabatannya, berikut beberapa pegawai yang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatannya :

Tabel 1: Data Pegawai Tidak Sesuai Dengan Jabatan

No	Golongan	Pendidikan	Jabatan
1	II/d	SMK	JF.Pemadam Kebakaran (Terampil)
2	II/d	SMK Akuntansi	JF.Pemadam Kebakaran (Terampil)
3	II/d	SLTA	JF.Pemadam Kebakaran (Terampil)
4	II/d	SMA	JF.Pemadam Kebakaran (Terampil)
5	II/d	SMEA Akuntansi	JF.Pemadam Kebakaran (Terampil)
6	III/a	SMA	JF.Pemadam Kebakaran (Mahir)
7	III/a	SLTA	JF.Pemadam Kebakaran (Mahir)
8	III/a	STM	JF.Pemadam Kebakaran (Mahir)

Untuk keberhasilan penyetaraan jabatan maka perlu struktur hierarki jabatan yang jelas dimana setiap posisi memiliki tanggung jawab dan wewenang yang terdefenisi, dari data tersebut menjelaskan bahwa masih ada pegawai dinas pemadam kebakaran yang tidak memenuhi kriteria jabatan fungsional, dimana berdasarkan PermenPAN-RB Nomor 17 Tahun 2021 (Pasal 7) yang menyatakan persyaratan jabatan memiliki ijazah paling rendah sarjana atau diploma empat bagi yang disetarakan ke dalam jabatan fungsional.

2. Organisasi yang Hierarkis

Dalam pengalihan jabatan di dinas pemadam kebakaran salah satu syarat penting untuk keberhasilan penyetaraan jabatan yaitu organisasi yang hierarkis. Dinas pemadam kebakaran merupakan instansi yang memiliki prinsip hierarki yang jelas yang dimana struktur organisasi telah terdefinisi dengan baik serta pembagian tugas dan wewenang telah terstruktur dan memiliki tanggung jawab yang berbeda, Setiap pegawai/karyawan dalam hierarki tata kelola di dinas pemadam kebakaran bertanggung jawab kepada atasannya. Keputusan beserta tindakan perlu mendapat persetujuan atasan. Untuk memberikan tanggung jawab kepada bawahan, atasan mempunyai hak atas bawahannya sehingga berhak memberi perintah yang harus dipatuhi dan dijalankan oleh bawahan.

Dari hasil wawancara dengan bu riri selaku kepala sub bagian umum di dinas pemadam kebakaran kota medan, diperoleh informasi bahwa saat pengalihan jabatan struktur organisasi mengalami perubahan yang biasanya bidang pencegahan dan pemberdayaan terdiri dari tiga seksi yang membantu tetapi di sederhanakan menjadi satu seksi pemberdayaan masyarakat saja, begitu juga bidang inpeksi dan investigasi di setakan menjadi dua seksi, bidang operasi pemadam dan penyelamatan menjadi dua seksi, dan bidang dukungan sarana dan prasarana tidak memiliki seksi lagi, dengan begitu pemangkasan Dinas pemadam kebakaran dalam hal untuk meningkatkan kemampuan personel juga memberikan pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan bagi setiap pegawai.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Hendri selaku JF.Pemadam Kebakaran di dinas pemadam kebakaran kota medan terkait dengan kesulitan yang dihadapi sebagai salah satu personel dinas pemadam kebakaran yang menduduki jabatan fungsional, dari hasil wawancara diperoleh informasi bahwa kesulitan yang masih dihadapi yaitu penyesuaian dengan tugas baru dan menurut pak hendri dinas pemadam kebakaran masih kekurangan sumber daya manusia yang memadai.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi yang baru sudah disederhanakan dan dalam pengelolaan struktur hierarki di dinas pemadam kebakaran masih ada tantangan yang masih dihadapi dinas pemadam kebakaran yaitu masih kekurangan sumber daya manusia yang memadai.

3. Sistem Aturan (*Sistem of Rules*)

Dalam pengalihan jabatan di dinas pemadam kebakaran sistem aturan juga menjadi syarat yang penting dalam melakukan pengalihan jabatan. Kegiatan pengalihan jabatan ini dilakukan menurut sistem aturan yang dihormati secara sistematis. dari indikator ketiga ini maka peneliti melakukan wawancara terkait hal tersebut. Dari hasil wawancara dengan ibu riri selaku kepala sub bagian umum di dinas pemadam kebakaran kota medan, diperoleh informasi bahwa pada saat penyetaraan jabatan dilakukan pada dinas pemadam kebakaran Kota Medan. Penyetaraan tersebut diusulkan pada tahun 2021 dan langsung diterapkan pada tahun 2021 juga. Yang dimana dalam rangka penyederhanaan struktur organisasi perangkat daerah dan penyetaraan jabatan pada kegiatan penyederhanaan birokrasi maka dikeluarkan peraturan baru yaitu peraturan menteri PAN dan RB Nomor 17 Tahun 2021 terkait penyetaraan jabatan administrasi yang harus dipodomani oleh instansi dinas pemadam kebakaran ini, jadi bukan dinas pemadam kebakaran yang mengeluarkan peraturan ini melainkan menteri. saat diberlakukan peraturan ini memang sangat mendadak, jadi yang seharusnya saat pengalihan jabatan melakukan persyaratan seperti uji kopetensi atau melihat kesesuaian golongan untuk melakukan penyetaraan tidak dilakukan melainkan langsung dipindahkan atau disetarakan.

Peneliti juga melakukan wawancara terkait syarat yang harus dipenuhi untuk pengalihan jabatan structural ke fungsional di dinas pemadam kebakaran yang dimana menurut ibu riri ada beberapa hal yang harus di penuhi setiap personel yang disetarakan yaitu pengalaman kerjanya , kualifikasi yang sesuai dan kemampuan kinerja setiap personel. Dari hasil wawancara dengan ibu riri peneliti juga memperoleh informasi hambatan pengalihan jabatan structural ke fungsional di dinas pemadam kebakaran yang dimana Sejauh ini tidak banyak faktor penghambat pengalihan jabatan structural ke

jabatan fungsional hanya perlu penyesuaian dalam hal tanggung jawab dan peran karena pada saat diberlakukan peraturan ini memang sangat mendadak, yang seharusnya saat pengalihan jabatan melakukan persyaratan seperti uji kompetensi atau melihat kesesuaian golongan untuk melakukan penyetaraan tidak dilakukan melainkan langsung dipindahkan atau disetarakan.”

4 Impersonality

Dalam pengalihan jabatan di dinas pemadam kebakaran tidak dilaksanakan berdasarkan impersonality atau dengan kata lain operasi pemerintah dilakukan tanpa campur tangan kepentingan pribadi. Hal itu dilakukan untuk menjaga keadilan serta efisiensi impersonal detachment yang menimbulkan tindakan serupa terhadap sesama yang akan mendorong demokrasi ke dalam sistem administrasi. Dari hasil wawancara dengan pak Gema selaku kepala sub bagian di dinas pemadam kebakaran kota medan, diperoleh informasi bahwa proses pengalihan jabatan sudah dilakukan secara transparan, adanya rapat yang dilakukan terkait penyederhanaan birokrasi yang dilaksanakan di kantor wali kota medan dilakukan secara terbuka, yang dimana berarti proses pengalihan jabatan dilakukan secara terbuka sehingga tidak ada campur tangan pribadi didalamnya

5. Standar Karir

Dalam pengalihan jabatan di dinas pemadam kebakaran standar karir merupakan salah satu indikator yang sangat berpengaruh , dengan adanya standar karir yang jelas maka setiap pegawai dapat menentukan arah karir yang ingin di capainya, Kebijakan individu semacam ini mendorong pengembangan loyalitas terhadap organisasi dan semangat kelompok di antara anggotanya. Dari hasil wawancara dengan pak Gema selaku kepala sub bagian standar kriteria yang digunakan untuk mentukan naik jabatan di dinas pemadam kebakaran telah tertera pada Permen PAN RB Nomor 16 Tahun 2019, yang dimana salah satu poinnya yaitu harus mengikuti dan lulus uji kompetensi, memiliki nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 tahun terakhir. dan berdasarkan wawancara diperoleh informasi bahwa pegawai dinas pemadam kebakaran yang mengikuti uji kompetensi pada tahun ini tidak banyak bahkan pada tahun ini baru beberapa pegawai saja yang mendaftar Berdasarkan wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa untuk standar pengembangan karir di dinas pemadam kebakaran sudah tertuang pada Permen PAN RB Nomor 16 Tahun 2019 sehingga pegawai dapat memahami bagaimana proses promosi dilakukan.

6. Efisiensi

Efisiensi Dalam melakukan pengalihan jabatan di dinas pemadam kebakaran menjadi tolak ukur keberhasilan pengalihan jabatan, Dari hasil wawancara dengan Bapak Zein Siregar selaku Pengadministrasian Perkantoran terkait efisiensi pengalihan jabatan , diperoleh informasi bahwa proses pengalihan jabatan sudah dilakukan secara efisien dan dalam menanggapi situasi darurat sudah efektif karena ini sudah lebih mempermudah masyarakat dalam mempercepat proses pelaporan kejadian kebakaran , dinas pemadam kebaran juga memastikan bahwa setiap pegawai dinas pemadam kebakaran memahami prosedur dan protokol darurat yang berlaku, tetapi memang sampai sekarang masih kekurangan sumber daya manusia berdasarkan analisis jabatan dan analisis sistem kerja sumberdaya manusia pada dinas pemadam kebakaran masih belum memenuhi dan itu dalam jumlah yang banyak.

Faktor Penghambat dalam Pengalihan Jabatan Structural ke Fungsional pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan

Berdasarkan observasi dan wawancara secara langsung peneliti menemukan hambatan yang harus diperhatikan lebih dalam lagi dalam pengalihan jabatan pada dinas pemadam kebakaran kota medan, yaitu sebagai berikut: Salah satu masalah yang muncul selama proses pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan adalah masih ada pegawai yang

pendidikannya masih belum sesuai dengan jabatannya, yang dimana berdasarkan peraturan menteri PAN dan RB Nomor 17 Tahun 2021 terkait penyetaraan jabatan administrasi menyatakan persyaratan jabatan yaitu memiliki ijazah paling rendah sarjana atau diploma empat bagi yang disetarakan ke dalam jabatan fungsional, tetapi di dinas pemadam kebakaran masih ada pegawai dengan jabatan fungsional yang masih belum memenuhi kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan jabatannya. masalah lain muncul yaitu perubahan dalam tanggung jawab dan tugas-tugas pegawai. pengalihan jabatan sering kali memerlukan penyesuaian dalam hal peran, kewenangan dan tanggung jawab yang dapat menimbulkan kebingungan atau ketidak jelasan di antara pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan memiliki dampak positif terhadap penyebaran pengetahuan dan keterampilan di antara pegawai. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kebijakan agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi dengan tujuan agar proses pemberian layanan kepada masyarakat lebih cepat.
2. Hambatan dalam pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional pada Dinas Pemadam kebakaran Kota Medan adalah adanya pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatannya, hambatan lain yaitu perubahan dalam tanggung jawab dan tugas-tugas pegawai. Pengalihan jabatan sering kali memerlukan penyesuaian dalam hal peran, kewenangan dan tanggung jawab yang dapat menimbulkan kebingungan atau ketidakjelasan di antara pegawai.

Untuk mengatasi hambatan dalam pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional, dinas pemadam kebakaran kota medan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi pegawai. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan berharap dapat memperkuat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas fungsional yang baru

REFERENSI

- Didit Darmadi, (2014). Kinerja Badan Pemadam Kebakaran dalam Menanggulangi Kebakaran di Kabupaten Rokan Hilir
- Hardiman, N. & MacCarthaigh, M., 2017. State retrenchment and administrative reform in Ireland: Probing comparative policy paradigms. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 19(2), pp. 100-118.
- Irfan, Muhlis. (2013). Pengalihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional: Suatu Telaahan Penghapusan Jabatan Eselon III dan IV di Badan Kepegawaian Negara.
- Kim, S. & Han, C., 2015. Administrative reform in South Korea: New Public Management and the bureaucracy. *International Review of Administrative Sciences*, 81(4), pp. 694-712.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2019). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2021). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional.
- Miles, J. A. (2012). *Management and organization theory: A Jossey-Bass reader*. John Wiley & Sons.
- Puspita, P. (2022). Restrukturisasi birokrasi di perguruan tinggi: Penyetaraan jabatan struktural ke fungsional perguruan tinggi Islam negeri di Kalimantan. *Jurnal El-Riyasah*, 13(1), 50-67.

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 12 Nomor 1 September 2025

- Rohida, Leni. "Implementasi Pengalihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional Melalui Inpassing/Penyesuaian (Studi Kasus Di Universitas Padjadjaran)." *Civil Service Journal* 12.1 Juni (2018).
- Situmorang, C. H. (2019). Studi Analisis Undang-Undang Aparatur Sipil. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(3), 329–349.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.hlm.145.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.hlm.12.
- Wong, W., 2023. Public administration in hong kong: Diffusion of governance from china to hong kong.In: *Handbook on Asian Public Administration*. s.l.:Edward Elgar Publishing Ltd., pp. 23-26.