

Evaluasi Implementasi Kebijakan Perpres Nomor 16 Tahun 2018 dalam Pengisian Jabatan Fungsional Sekda Kabupaten Mojokerto

¹Kadek Saptanita, ²Dyah Sawitri, ³Dwi Orbaningsih, ⁴Tri Cicik Wiyanti, ⁵I Made Murjana

^{1,2,3,4} Program Magister Manajemen Pascasarjana, Universitas Gajayana Malang, Indonesia

⁵ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM, Mataram, Indonesia

Abstract

Implementation of government procurement of goods/services requires competent human resources. The aims of this research are to describe and analyze the evaluation, effectiveness, driving and inhibiting factors of Policy Implementation of Presidential Regulation Number 16 of 2018 in Filling Functional Positions During the Covid-19 Pandemic. The scope of this research is to evaluate the filling of functional positions for the manager of the procurement of goods and services in the Procurement Section of the Regional Secretariat of Mojokerto Regency for the 2020 period. This research uses a descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques using interviews. The results of the study showed that the implementation of the filling of functional positions for the manager of the procurement of goods and services in the Procurement Section of the Regional Secretariat of Mojokerto Regency has been running although it has not yet reached the target due to several factors.

Keywords: Evaluation; Implementation; policy; functional Position.

Abstrak

Pelaksanaan pengadaan barang/jasa pemerintah memerlukan sumberdaya manusia yang berkompeten. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsi dan menganalisis Evaluasi, efektivitas, faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Dalam Pengisian Jabatan Fungsional Pada Masa Pandemi Covid-19. Ruang Lingkup penelitian ini adalah evaluasi pengisian jabatan fungsional pengelola pengadaan barang jasa di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Mojokerto periode tahun 2020. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara yang dianalisis secara kualitatif dengan model interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengisian jabatan fungsional pengelola pengadaan barang jasa di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Mojokerto telah berjalan meskipun belum mencapai target yang disebabkan oleh beberapa faktor.

Kata kunci: Evaluasi; Implementasi; Kebijakan; Jabatan Fungsional.

PENDAHULUAN

Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah merupakan salah satu kegiatan rutin pemerintahan. Pengadaan Barang Jasa adalah kegiatan pemenuhan kebutuhan dalam melakukan pelayanan publik di kementerian pusat dan pemerintah daerah. Pelaksanaan kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah telah diatur mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Bahkan dalam situasi pandemi covid-19,

* Penulis korespondensi. saptanita3@gmail.com

pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dituntut agar menerapkan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa sesuai dengan aturan tersebut. Selain itu, Christopher & Schooner (Novitaningrum, 2014) menyatakan, “Pengadaan atau *procurement* adalah kegiatan untuk mendapatkan barang atau jasa secara transparan, efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan dan keinginan penggunaannya”. Untuk mengimplementasikan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah, Pemerintah Provinsi Bali membentuk Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ) yakni Biro Pengadaan Barang/Jasa (Suarsana, Sugiantiningsh, & Umbas, 2020).

Prinsip dasar pengadaan barang dan jasa dalam Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah adalah efisien, efektif, terbuka, bersaing, transparan, adil atau tidak diskriminatif serta akuntabel. Dengan keterbatasan kemampuan keuangan daerah serta tingginya antusias masyarakat terhadap hasil kerja pemerintah sehingga mengharuskan pemerintah untuk melakukan pengadaan barang dan jasa yang efisien dan efektif dengan menghindari pemborosan anggaran serta dapat memberikan dampak positif untuk kemajuan ekonomi daerah tersebut. Selain untuk memenuhi kebutuhan instansi, pengadaan barang dan jasa juga dapat dianggap sebagai salah satu kegiatan yang strategis untuk melindungi hak-hak pengusaha-pengusaha nasional dan peningkatan penggunaan produk dalam negeri seperti yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Dalam aturan tersebut diatur untuk pekerjaan dengan nominal tertentu dikhususkan untuk penyedia dengan kategori usaha kecil menengah (UKM) saja yang dapat mengikuti tender/seleksi dengan mengharuskan penggunaan produk dalam negeri bila memungkinkan.

Praktik pengadaan barang dan jasa perlu untuk terus ditingkatkan kualitasnya, dengan merujuk kepada teknik (metode) dan proses yang sudah terstandarisasi serta diterima secara luas, baik nasional maupun internasional (Hamidi, 2021). Jumlah pengadaan di Lingkup Kabupaten Mojokerto dalam 3 tahun terakhir, yaitu tahun 2018, terdapat total belanja barang jasa sebesar Rp. 1.035.356.000.000; tender sebesar RP. 440.694.481.441; dan *E-purchasing* sebesar Rp. 190.700.041.178. Tahun 2019 terdapat total belanja barang jasa sebesar Rp. 1.057.330.000.000; tender sebesar RP. 445.735.985.708; dan *E-purchasing* sebesar Rp. 159.446.384.173. Kemudian pada tahun 2020 terdapat total belanja barang jasa sebesar Rp. 917.727.000.000; tender sebesar Rp. 155.406.930.000; dan *E-purchasing* sebesar Rp. 146.068.655.000 (<http://lpse.mojokertokab.go.id>, 2020)

Data tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pengadaan barang dan jasa di Kabupaten Mojokerto terlihat fluktuatif selama 3 tahun terakhir tergantung kebutuhan daerah di Kabupaten Mojokerto. Khusus tahun 2020 yang dimana mulai munculnya pandemi *covid-19* terlihat pelaksanaan pengadaan barang dan jasa pun menurun karena anggaran banyak teralihkan untuk berfokus pada penanganan bencana *covid-19*. Selain itu pandemi *covid-19* juga ini sangat membawa perubahan baik di sektor umum maupun sektor pemerintahan. Adanya kebijakan *work from home* dan *work from office* juga sangat mempengaruhi tercapai tidaknya serapan anggaran yang telah direncanakan.

Pelaksanaan pengadaan barang/jasa pemerintah memerlukan sumberdaya manusia yang berkompeten (Panca, Fauzi, Yakup, & Satyawati, 2022). Kompetensi di bidang PBJP sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan pengadaan barang/ jasa secara produktif, dalam arti efektif, efisien dan berkualitas. Dalam rangka mencapai peningkatan dan juga pemenuhan kompetensi sumber daya manusia Pengadaan Barang/ Jasa, maka perlu dilakukan melalui pelatihan dan/ atau sertifikasi kompetensi berdasarkan standar kompetensi yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan. Pelatihan sumber daya manusia Pengadaan Barang/ Jasa diselenggarakan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah (LKPP) sebagai lembaga yang menaungi pengembangan, perumusan serta penetapan kebijakan tentang pengadaan barang dan jasa pemerintah (Setiawan, Sururama, & Nurdin, 2022).

Pada tahun 2020 lalu, bertepatan dengan awal mula munculnya pandemi *covid-19* LKPP gencar memberikan *warning* kepada Kementerian maupun Pemerintahan Daerah yang masih sedikit ataupun belum sama sekali mempunyai personil Fungsional Pengelola Pengadaan Barang Jasa (JF PPBJ). JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan padakeahlian dan keterampilan tertentu (Endiarti, 2019). LKPP melakukan penyesuaian (*inpassing*) bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berminat dengan persyaratan tertentu untuk mengisi jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang Jasa (JF PPBJ) dilokasi tempatnya bekerja masing-masing baik melalui jalur tes tertulis maupun verifikasi portofolio (Umar, 2019).

Pemerintah Kabupaten Mojokerto juga sudah ikut berpartisipasi dalam pengisian Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang Jasa (JF PPBJ). Ada 169 (seratus enam puluh sembilan) orang Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkup Pemerintah Kabupaten Mojokerto yang telah mempunyai sertifikat pengadaan barang jasa (PBJ) tingkat dasar yang merupakan syarat untuk dapat ikut serta dalam penyesuaian (*inpassing*) untuk mengisi jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang Jasa (JF PPBJ). Namun, Menurut data pertanggal 9 Maret 2021, Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Mojokerto hanya memiliki 5 (lima) orang calon Fungsional Pengelola Pengadaan Barang Jasa melalui jalur penyesuaian (*inpassing*).

Peneliti sebelumnya diantaranya meneliti tentang implementasi Pengalihan Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional Melalui *Inpassing*/ Penyesuaian di Universitas Padjadjaran (Rohida, Nuryanto, & Sarif, 2019); analisis pengangkatan PNS Jabatan Fungsional Tertentu dalam meningkatkan profesionalisme pegawai pada Pemerintah Kabupaten Bungo (Andriani, 2016); mutasi pejabat fungsional kedalam jabatan structural di era otonomi daerah (Nope, 2015); pengembangan SDM jabatan fungsional analisis kepegawaian di Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan dan *strategy for diversifying typical snacks of trenggalek products to increase competitiveness in the era of SDGs by using business model canvas* (Sawitri & Suswati, 2019).

Penelitian ini memiliki orisionalitas karena terdapat perbedaan mendasar dengan penelitian sebelumnya. Persamaan beberapa penelitian terdahulu yang relevan di atas dengan penulisan ini adalah sama-sama mengambil tema tentang Jabatan Fungsional dan sebagian penelitian terdahulu yang relevan di atas juga berfokus pada implementasi kebijakan. Akan tetapi perbedaan antara beberapa penelitian terdahulu yang relevan di atas dengan penulisan ini yakni perbedaan waktu, perbedaan lokasi dan dasar kebijakan dalam fokus implementasi. Penulisan ini diambil di era *new normal* dalam situasi masa pandemi *covid-19* yang dimana dipastikan merubah semua paradigma kehidupan yang berbeda dengan situasi normal sebelumnya, berlokasi di Kabupaten Mojokerto dan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah sebagai dasar kebijakan dalam fokus implementasi.

Evaluasi kebijakan membahas persoalan perencanaan, isi, implementasi, efek atau pengaruh dari kebijakan itu sendiri. Evaluasi ditujukan untuk melihat sebagian-sebagian kegagalan suatu kebijakan dan untuk mengetahui apakah kebijakan yang telah dirumuskan dan dilaksanakan dapat menghasilkan dampak yang. Kriteria evaluasi menurut Dunn adalah "Efektivitas, Efisiensi, Kecakupan, Perataan, Responsivitas dan Ketepatan (Dunn, 2015). *Effectiveness* (Efektifitas), berkenaan dengan apakah suatu alternative mencapai hasil (akibat) yang diharapkan mencapai hasil (akibat) yang diharapkan atau mencapai tujuan dengan diadakannya tindakan. Efektifitas atau mencapai tujuan dengan diadakannya tindakan. Efektifitas biasanya selalu diukur dengan hal yang berkaitan dengan unit produk atau nilai moneter. *Efficiency* (Efisiensi), berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektifitas tertentu. Efisiensi merupakan hubungan antara efektifitas dengan usaha yang digunakan. Efisiensi biasanya diukur dengan perhitungan sumber daya yang digunakan untuk mencapai efektifitas tertinggi. *Adequacy* (Kecakupan), berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektifitas memuaskan kebutuhan nilai, atau kesempatan yang

menumbuhkan masalah. *Aquity* (Keadilan), berhubungan erat dengan rasionalitas legal dan social serta menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok yang berada dalam masyarakat tertentu. *Responsiveness* (Responsivitas), berkenaan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi atau nilai kelompok-kelompok dalam masyarakat tertentu. *Appropriateness* (Ketepatan), secara dekat berhubungan dengan rasionalitas substantive yang merujuk pada nilai atau harga diri tujuan program dan kepada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan kebijakan tersebut.

Berdasarkan fenomena di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis evaluasi, efektivitas dan faktor pendorong serta penghambat implementasi Kebijakan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Dalam Pengisian Jabatan Fungsional Pada Masa Pandemi *Covid-19* Di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Mojokerto yang beralamatkan Jl. Ahmad Yani No. 16 Mojokerto, Jawa Timur 61318. Dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah maka perlu adanya kualitas pelayanan yang terukur dan transparan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan karena perumusan gejala-gejala, informasi-informasi atau keterangan-keterangan mengenai permasalahan penelitian ini dilakukan melalui kajian atau telaah terhadap situasi dan kondisi serta sistem gagasan para pelaku yang terlibat di dalamnya. Jenis data penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian atau lokasi penelitian, yaitu dengan melakukan observasi dan wawancara dengan responden. Data Sekunder adalah data tambahan yang diperoleh dari berbagai sumber yang terkait dengan penelitian, seperti buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian, dokumen atau arsip tentang Evaluasi Implementasi Kebijakan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Dalam Pengisian Jabatan Fungsional Pada Masa Pandemi *Covid-19* Di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data, sebagaimana lazim dalam studi kualitatif adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (Sugiyono, 2019). Wawancara merupakan alat pengumpulan data atau informasi, dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula oleh responden (Maman, 2018). Informan yang diwawancarai antara lain Kepala Bagian dan Kasubbag-Kasubbag pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Mojokerto; Calon Fungsional; ASN Pokja; ASN yang memiliki sertipikat pengadaan barang dan jasa; dan Kasubag Mutasi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mojokerto. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan interaktif model yang menerapkan empat (4) langkah yaitu pengumpulan data (*data collection*), kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusions drawing*) (Matthew B. Miles, Huberman, & Saldana, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Peraturan Bupati Mojokerto No 17 Tahun 2018 tentang perubahan atas Peraturan Bupati No 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto, Bagian Pengadaan Barang dan Jasa mempunyai tugas membantu Asisten Perekonomian dan Pembangunan untuk melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan Daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan Daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di

bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa.

Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kabupaten Mojokerto guna menyelenggarakan fungsinya memiliki tiga sub bagian yang meliputi sub bagian pengelola pengadaan barang/jasa, sub bagian layanan pengadaan secara elektronik, dan sub bagian pembinaan dan advokasi pengadaan barang/ jasa. Ketiga sub bagian tersebut memiliki fungsi masing-masing, yaitu sebagai berikut

Sub bagian pengelola pengadaan barang/ jasa memiliki tugas melakukan pengumpulan dan penyusunan bahan koordinasi pelaksanaan proses pengadaan barang/ jasa. Untuk melaksanakan tugasnya, Subbagian pengelola pengadaan barang/ jasa menyelenggarakan fungsi melakukan inventarisasi paket pengadaan barang/ jasa; melakukan riset dan analisis pasar barang/ jasa; menyusun strategi pengadaan barang/ jasa; menyusun dan mengelola dokumen pemilihan beserta dokumen pendukung lainnya dan informasi yang dibutuhkan; melakukan pemilihan penyedia barang/ jasa; menyusun dan mengelola katalog elektronik lokal/ sektoral; menyusun perencanaan dan pengelolaan kontrak pengadaan barang/jasa pemerintah; melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengadaan barang/ jasa pemerintah; melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa.

Sub bagian layanan pengadaan secara elektronik (LPSE) memiliki tugas melakukan pengumpulan dan penyusunan bahan dalam rangka koordinasi pelaksanaan kebijakan pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik. Sub bagian pembinaan dan advokasi pengadaan barang/ jasa memiliki tugas melakukan pengumpulan dan penyusunan bahan, dalam rangka koordinasi pelaksanaan pembinaan dan advokasi pengadaan barang/ jasa.

Evaluasi Implementasi Kebijakan Dalam Pengisian Jabatan Fungsional Pada Masa Pandemi Covid-19 di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mojokerto.

Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah, Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah yang selanjutnya disebut Pengadaan Barang/ Jasa adalah kegiatan Pengadaan Barang/ Jasa oleh Kementerian/ Lembaga/ Perangkat Daerah yang dibiayai oleh APBN/ APBD yang prosesnya sejak identifikasi kebutuhan, sampai dengan serah terima hasil pekerjaan. Pengadaan barang dan jasa adalah “Upaya mendapatkan barang dan jasa yang diinginkan yang dilakukan atas dasar pemikiran yang logis dan sistematis (*the system of thought*), mengikuti norma dan etika yang berlaku, berdasarkan metode dan proses pengadaan yang baku (Marbun, 2014). Kompetensi Sumber Daya Manusia berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 70 Tahun 2016, pengelola pengadaan barang/ jasa meliputi merencanakan pengadaan barang/ jasa; memilih penyedia barang/ jasa; mengelola kontrak dan swakelola pengadaan barang/ jasa; dan mengelola logistik, kinerja, dan risiko.

Dalam Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah pasal 74 ayat 1 dijelaskan tentang Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/ Jasa terdiri atas Pengelola Pengadaan Barang/ Jasa di Lingkungan Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah; Aparatur Sipil Negara/ Tentara Nasional Indonesia/ Kepolisian Negara Republik Indonesia di di Lingkungan Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah; Personil selain yang dimaksud pada huruf a dan huruf b.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya merupakan cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian luas merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan terdapat dua pilihan untuk mengimplementasikannya, yaitu “Langsung mengimplementasikannya dalam bentuk program-program dan melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan tersebut. Terdapat sembilan model dalam implementasi

kebijakan dengan karakteristiknya masing-masing, yaitu Model Van Meter dan Van Horn; Model Mazmanian dan Sabatier; Model Hogwood dan Gunn; Model Goggin; Model Grindle; Model Elmore, dkk; Model Edward III; Model Nakamura dan Smallwood; Model Jaringan.

SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berfikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya (Sutrisno, 2014). Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Dalam pelaksanaan fungsi pelayanan publik oleh Pemerintah, penunjukkan personil pelaku pengadaan tentu dilakukan dengan proses rekrutmen mulai dari penilaian dengan melihat profil dan *assessment* yang menunjukkan kemampuan dan keahlian dari seorang personil untuk mengelola pengadaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah harus memiliki kompetensi di bidang Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah. Kompetensi di bidang PBJP sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan pengadaan barang/jasa secara produktif, dalam arti efektif, efisien dan berkualitas.

Dalam rangka mencapai peningkatan dan juga pemenuhan kompetensi sumber daya manusia Pengadaan Barang/ Jasa, maka perlu dilakukan melalui pelatihan dan/ atau sertifikasi kompetensi berdasarkan standar kompetensi yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan. Pelatihan sumber daya manusia Pengadaan Barang/ Jasa diselenggarakan oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah (LKPP) sebagai lembaga yang menaungi pengembangan, perumusan serta penetapan kebijakan tentang pengadaan barang dan jasa pemerintah. Peserta akan mendapatkan Sertifikat kompetensi Pengadaan Barang/ Jasa dari Lembaga Sertifikasi Profesi LKPP.

Dalam pasal 88 Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018, diatur ketentuan peralihan mengenai kewajiban kompetensi bagi SDM PBJP yaitu Pokja Pemilihan/ Pejabat Pengadaan wajib dijabat oleh Pengelola Pengadaan Barang/Jasa di lingkungan K/ L/ PD, paling lambat 31 Desember 2020; PPK/ Pokja Pemilihan / Pejabat Pengadaan yang dijabat oleh ASN/ TNI/ POLRI wajib memiliki sertifikat kompetensi dibidang pengadaan barang/ jasa, paling lambat 31 Desember 2023; PPK/ Pokja Pemilihan / Pejabat Pengadaan yang dijabat oleh selain Pengelola Pengadaan Barang Jasa di K/ L/ PD, ASN/ TNI/ POLRI wajib memiliki sertifikat kompetensi dibidang pengadaan barang/ jasa, paling lambat 31 Desember 2023; PPK/ Pokja Pemilihan/ Pejabat Pengadaan wajib memiliki sertifikat keahlian tingkat dasar dibidang pengadaan barang/ jasa sepanjang belum memiliki sertifikat kompetensi dibidang pengadaan barang/ jasa sampai dengan 31 Desember 2023.

Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Mojokerto merupakan *leading sector* dalam urusan pengadaan barang/ jasa pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Mojokerto memiliki tugas pokok dan fungsi memberikan informasi dan memfasilitasi pelaksanaan proses kegiatan pengadaan barang/ jasa. Dengan semakin meningkatnya peran dan fungsi dari pengadaan barang dan jasa dalam pelaksanaan fungsi pelayanan publik oleh Pemerintah, maka fungsi pengadaan dalam mengemban tugas menyediakan barang/ jasa sesuai dengan kebutuhan yang mempunyai *value for money* menjadi semakin penting. Tugas ini akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila, fungsi pengadaan mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi untuk melakukan pengadaan barang/ jasa sesuai dengan standar kompetensi yang berlaku dengan cara yang profesional.

Evaluasi merupakan salah satu tingkatan di dalam proses kebijakan publik. Evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, dan menyajikan informasi yang berguna untuk merumuskan suatu alternatif keputusan. Dengan melakukan evaluasi maka akan ditemukan fakta pelaksanaan kebijakan publik dilapangan yang hasilnya bisa positif ataupun negatif. Sebuah evaluasi yang dilakukan secara professional akan menghasilkan temuan yang obyektif yaitu temuan apa adanya; baik data, analisis dan kesimpulannya tidak dimanipulasi yang pada akhirnya akan memberikan manfaat kepada perumus kebijakan, pembuat kebijakan dan masyarakat. Suatu evaluasi implementasi kebijakan merupakan suatu kegiatan untuk melihat apakah suatu kebijakan atau program itu berjalan dengan baik atau tidak serta untuk mengetahui apakah kebijakan yang telah dirumuskan tersebut dapat menghasilkan dampak yang diinginkan, sehingga bila melihat kriteria dari suatu evaluasi menurut William Dunn maka dapat dirincikan dengan pembahasan sebagai berikut (Dunn, 2015).

Pertama, efektifitas. Jabatan fungsional PPBJ ini sesegera mungkin harus terisi sebagaimana isi dari Perpres 16 tahun 2018. Oleh sebab itu, Bagian PBJ terus gencar bekerjasama dengan BKPP dan LKPP untuk mengikuti prosedur yang seharusnya. Hal ini disampaikan oleh Bapak Abdul Rokhim S.Sos., MM selaku Kasubag Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Mojokerto yang mengatakan bahwa:

“Mengikuti arahan Perpres 16 tahun 2018 mengenai pengisian jabatan fungsional PPBJ kami selaku UKPBJ yang bertugas untuk mengindahkan peraturan tersebut maka kami berusaha untuk memenuhinya. Alhamdulillah dapat terlaksana”. Serupa dengan wawancara dengan Bapak Kepala Bagian PBJ, Bapak Drs. Zaqqi mengatakan bahwa “Kita telah melakukan usaha untuk mewujudkan terlaksananya ASN dengan jabatan fungsional PPBJ ini baik dari jalur pengadaan CPNS maupun inpassing. Sampai dengan hari ini kita telah memiliki 5 anggota fungsional tersebut dan 6 lagi adalah calon fungsional dari CPNS tahun 2019” (25 Oktober 2021).

Tabel 1. Hasil Rekomendasi Kebutuhan JFPPBJ Kabupaten Mojokerto

No	Nama Jabatan	Hasil Perhitungan Instansi Pengusul	Hasil Perhitungan Instansi Pembina
1.	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Pertama	12	22
2.	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Muda	8	10
3.	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Madya	0	2
TOTAL		20	34

Sumber : Surat LKPP Nomor : 9895/D.3.1/09/2020 Tanggal 13 September 2020

Pelaksanaan Pengisian Jabatan Fungsional PPBJ ini telah dijalankan walaupun belum sesuai target yang ditentukan oleh LKPP selaku instansi Pembina PBJ untuk Kabupaten Mojokerto. Jabatan Fungsional PPBJ ini telah terisi sebanyak 11 (sebelas) orang dengan rincian 5 (lima) orang melalui jalur *inpassing* (penyesuaian) dengan kriteria 2 (dua) orang pada Jabatan Fungsional PPBJ Ahli Pertama dan 3 (tiga) orang pada Jabatan Fungsional PPBJ Ahli Muda. Serta ada 6 (enam) orang Calon Fungsional PPBJ Ahli Pertama.

Kedua, efisiensi. Dalam evaluasi suatu kebijakan dapat dikatakan baik apabila kebijakan tersebut memiliki tujuan yang dirumuskan secara jelas. Untuk dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan tersebut, tentu saja harus melalui tahapan pelaksanaan atau pengimplementasian kebijakan, dimana implementasi kebijakan merupakan salah satu komponen dalam suatu kebijakan. Adapun dalam tahapan implementasi suatu program atau kebijakan, tentu akan

ditemukan variabel-variabel yang terkait dengan keberhasilan atau kegagalan sebuah implementasi kebijakan.

Kabupaten Mojokerto untuk melaksanakan Pengisian Jabatan Fungsional PPBJ ini telah melalui beberapa tahapan mulai dari menyusun ABK (Analisis Beban Kebutuhan) hingga akhirnya memperoleh Rekomendasi Kebutuhan untuk Jabatan Fungsional PPBJ oleh LKPP sehingga Pengisian Jabatan Fungsional PPBJ dapat terlaksana sesuai isi Perpres 16 tahun 2018. Pengangkatan jabatan fungsional melalui inpassing adalah proses pengangkatan jabatan fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dalam jangka waktu tertentu, dan bertujuan untuk pengembangan karir, profesionalisme dan peningkatan kinerja organisasi serta memenuhi kebutuhan jabatan fungsional dan bertujuan mengubah pola pikir Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selama ini cenderung mengejar jabatan tanpa melaksanakan tugasnya secara maksimal (Rohida et al., 2019)

Ketiga, perataan. Pelaksanaan pengisian jabatan fungsional sesuai dengan isi Perpres 16 tahun 2018 di Kabupaten Mojokerto sendiri dapat dirasa kurang berjalan seperti seharusnya yang salah satunya dilatarbelakangi oleh kurang meratanya data atau informasi tentang perekrutan pengisian Jabatan Fungsional PPBJ ini. Kabupaten Mojokerto sendiri melalui Bagian Pengadaan Barang dan Jasa merasa telah mengirimkan surat resmi kepada semua OPD di Lingkup Kabupaten Mojokerto namun memang respon dari OPD ini tidak sesuai dengan ekpektasi Bagian PBJ sendiri. Berdasarkan hasil wawancara, setelah melakukan perekrutan untuk mengisi Jabatan Fungsional PPBJ di Kabupaten Mojokerto hanya mendapatkan 5 (lima) orang yang berminat. Kurang berjalannya kegiatan ini sesuai yang diharapkan disebabkan oleh kurang meratanya informasi terkait pelaksanaan perekrutan untuk mengisi Jabatan Fungsional PPBJ serta kurang koordinasi/ tidak tersampainya surat tersebut kepada seluruh pegawai ASN dilingkup Pemerintah Daerah Mojokerto.

Keempat, kecakupan. Kecakupan mengukur seberapa jauh keberhasilan suatu kebijakan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi. Bila mengacu dari Perpres 16 tahun 2018 dengan merujuk pada pengisian jabatan fungsional PPBJ maka dapat dikatakan bila kebijakan tersebut sudah terlaksana namun belum dapat mencapai target yang diinginkan. Berikut data rekap pengadaan barang dan jasa dilingkup Pemda Mojokerto sebagai salah satu hasil kerja dari Bagian PBJ Setda Kabupaten Mojokerto.

Tabel 2. Data Rekap Pemilihan yang sudah dilakukan tahun 2021

Jenis Pemilihan	Jumlah Paket	Realisasi BL melalui pengadaan (Rp)
Tender/Seleksi	178	263.664.002.386
Pengadaan Darurat	1	206.500.000
Pengadaan Dikecualikan	122	90.467.207.438
Pengadaan Langsung	2415	83.385.264.553
E-Purchasing	264	144.224.979.779
Penunjukan Langsung	48	3.741.593.146
Swakelola	2348	295.229.913.153
Penyedia dalam Swakelola	1900	69.550.285.509
Jumlah	7276	950.469.745.964

Sumber: <https://sirup.lkpp.go.id/> dan <http://lpse.mojokertokab.go.id>, Tahun 2021

Berdasarkan hasil wawancara, dimana kenyataan bahwa Pelaksanaan Pengisian Jabatan Fungsional PPBJ ini telah dijalankan walaupun belum sesuai target, Bagian PBJ sendiri mengupayakan untuk tetap adanya kestabilan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa di Kabupaten Mojokerto. Dengan besarnya anggaran pelaksanaan barang dan jasa setiap tahunnya

sehingga Kabupaten Mojokerto masih menggunakan tenaga Kelompok Kerja Pemilihan diluar dari mereka yang menjabat sebagai Jabatan Fungsional PPBJ untuk membantu melakukan pengadaan barang dan jasa di Kabupaten Mojokerto.

Kelima, responsivitas. Berdasarkan hasil wawancara, Pelaksanaan Pengisian Jabatan Fungsional PPBJ ini tentunya banyak prosedur dan syarat yang harus dipenuhi untuk dapat mengisi Jabatan Fungsional PPBJ tersebut. Sehingga hal tersebut memberikan motivasi untuk para pelaku pengadaan barang dan jasa untuk berusaha memaksimalkan usaha agar dapat bergabung sebagai Jabatan Fungsional PPBJ Kabupaten Mojokerto seperti dengan melanjutkan pendidikan serta memperbanyak pengalaman agar dapat sesuai dengan syarat yang telah ditentukan. Namun respon berbeda juga dirasakan oleh Jabatan Fungsional PPBJ yang telah dilantik dan menjalankan tugasnya sebagai Jabatan Fungsional PPBJ yang menganggap bahwa pelaksanaan ini sudah berjalan namun belum memperhatikan proses berjalan kedepannya. Jabatan Fungsional PPBJ tersebut kesusahan menghitung angka kredit mereka serta kurangnya kesejahteraan untuk para Jabatan Fungsional PPBJ di Kabupaten Mojokerto.

Keenam, ketepatan. Ketepatan dari Peraturan Presiden Nomor 16 tahun 2018 dalam pengisian jabatan fungsional di Bagian Pengadaan Barang dan jasa tidak terlalu menimbulkan dampak baik pada internal Bagian Pengadaan Barang dan jasa ini maupun untuk lingkup Pemerintah Kabupaten Mojokerto. Berdasarkan hasil wawancara, Pelaksanaan Pengisian Jabatan Fungsional PPBJ ini tidak menimbulkan dampak yang krusial untuk pelaksanaan pengadaan barang dan jasa di Kabupaten Mojokerto karena anggaran untuk pelaksanaan pengadaan barang dan jasa banyak yang berkurang dan terkena *refocusing* (pengalihan) sebagai dampak dari pandemic covid-19 serta masih menggunakan tenaga Kelompok Kerja Pemilihan diluar dari mereka yang menjabat sebagai Jabatan Fungsional PPBJ sehingga Jabatan Fungsional PPBJ tidak keteteran dalam melaksanakan pengadaan barang dan jasa di Kabupaten Mojokerto mengingat jumlahnya yang tergolong sangat minim.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa evaluasi dari Implementasi Kebijakan Dalam Pengisian Jabatan Fungsional Pada Masa Pandemi Covid-19 di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mojokerto ini telah berjalan walaupun belum sesuai target dengan berbagai kendala yang melatarbelakanginya. Namun perlu diapresiasi untuk Bagian Pengadaan Barang dan Jasa yang tetap berusaha mengupayakan agar pelaksanaan barang dan jasa di Kabupaten Mojokerto tetap dapat berjalan dengan stabil dan memperoleh hasil sebaik-baiknya walaupun dengan tenaga yang tergolong minim untuk melaksanakannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia jabatan fungsional analis kepegawaian sudah berjalan, walaupun belum efektif dikarenakan masih ada aktivitas pengembangan sumber daya manusia yang belum dilakukan, antara lain tidak ada kebutuhan beban kerja fungsional analis kepegawaian per jenjang jabatan (Suryana & Agustina, 2019).

Faktor pendorong dan penghambat Evaluasi Implementasi Kebijakan Dalam Pengisian Jabatan Fungsional Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto.

Faktor yang mempengaruhi dalam sebuah evaluasi dari implementasi suatu kebijakan baik itu faktor yang mendorong ataupun faktor yang justru menghambat suksesnya evaluasi dari implementasi suatu kebijakan itu sendiri (Haryono, 2017). Dalam implementasi kebijakan jabatan Fungsional terdapat banyak tantangan yang harus dihadapi dalam hal pengembangan karir pejabat fungsional melalui jalur penyetaraan (Saifudin & Nellirahharti, 2022). Faktor yang menjadi pendorong dalam pelaksanaan evaluasi implementasi kebijakan dalam pengisian jabatan fungsional pada masa pandemi covid-19 di bagian pengadaan barang dan jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto, antara lain:

Pertama, dukungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto. Adanya dukungan dari pemerintah juga merupakan faktor pendorong dari Evaluasi Implementasi Kebijakan Dalam Pengisian Jabatan Fungsional Pada Masa Pandemi Covid-19 di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto ini. Sesuai hasil wawancara dengan Bapak Zaqqi yang mengatakan bahwa :

“Pemerintah Kabupaten Mojokerto sendiri dalam LHR (Laporan Hasil Reviu) Inspektorat memberikan rekomendasi kepada Pemda untuk dilakukannya perbaikan Jabatan Fungsional PPBJ baik dalam sisi jumlah personil maupun kesejahteraannya sehingga dengan kata lain besar harapan pemda agar dalam pengisian Jabatan Fungsional PPBJ ini tidak diabaikan dan tidak pincang”.

Kedua, calon Aparatur Sipil Negara dengan jabatan fungsional PPBJ. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mojokerto pada tahun 2019 lalu telah mendapatkan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) yang sudah fokus pada jabatan fungsional PPBJ sebanyak 6 (enam) orang melalui tahap seleksi tes CPNS yang diadakan serentak diseluruh Indonesia. Sesuai hasil wawancara dengan Bapak Zaqqi yang mengatakan bahwa:

“Adanya CPNS ini juga menjadi faktor pendorong dalam terisinya Jabatan Fungsional PPBJ ini sehingga kedepannya tidak adanya kekosongan jabatan tersebut di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mojokerto ini”.

Ketiga, Aparatur Sipil Negara yang berdedikasi, bertanggung jawab dan profesional. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Mojokerto melalui tahap *inpassing* (penyesuaian) tahun 2020 ini telah memiliki 5 (lima) orang Jabatan Fungsional PPBJ. Sikap tanggung jawab, dedikasi dan profesional juga merupakan faktor pendorong sebagaimana disampaikan oleh Ibu Irma yang mengatakan bahwa

“Menjadi Jabatan Fungsional PPBJ adalah pilihan saya. Saya sudah lama bergelut dibidang pengadaan barang dan jasa ini. Sehingga saya merasa memiliki tanggung jawab untuk mengisi Jabatan Fungsional PPBJ ini karena saya sadar sudah lama berdinis disana dan juga Pemda sedang membutuhkan tenaga Jabatan Fungsional PPBJ serta ingin lebih fokus pada satu bidang saja yaitu menjalankan tugas dan kewajibannya dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa di Kabupaten Mojokerto ini”.

Ditambahkan dengan hasil wawancara dengan Bapak Zaqqi yang juga setuju dengan hal tersebut dengan mengatakan bahwa

“Saya sangat bangga dengan para Jabatan Fungsional PPBJ yang telah kita punya ini. Dengan jumlah yang sedikit mereka tentunya harus bekerja lebih keras. Dan juga tidak gampang untuk memutuskan mengisi Jabatan Fungsional PPBJ ini karena hampir semua diantara mereka sebenarnya sudah menduduki jabatan struktural dikantor lamanya masing-masing namun mereka memilih untuk mengisi Jabatan Fungsional PPBJ ini sehingga keputusan mereka tentu perlu kita apresiasi”.

Keempat, Aparatur Sipil Negara yang telah memiliki sertifikat PBJ. Adanya aturan bahwa eselon 3 wajib mempunyai sertifikat PBJ memberikan suatu keringanan beban bagi para Jabatan Fungsional PPBJ. Secara tidak langsung dengan ini dapat dipastikan bahwa para PPK yang bertanggung jawab atas tender pekerjaan yang akan dilaksanakan sudah paham dan mengerti baik aturan maupun Petunjuk Teknis Pelaksanaan dari tender pekerjaan pengadaan barang jasa yang akan dilaksanakan sehingga hal tersebut akan meringankan tugas dari Jabatan Fungsional PPBJ dalam menjalankan pelaksanaan tender pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dengan kata lain tugas dan kewajiban dari Jabatan Fungsional PPBJ ini akan terasa lebih ringan. Sehingga adanya ASN yang telah memiliki sertifikat PBJ ini juga merupakan faktor pendorong dalam Evaluasi Implementasi Kebijakan Dalam Pengisian Jabatan Fungsional Pada Masa

Pandemi Covid-19 Di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto ini. Hal itu disampaikan oleh Ibu Wulan dalam wawancara dengan penulis.

Kelima, antusias para ASN untuk mengisi Jabatan Fungsional PPBJ. Tidak semua para ASN di Kabupaten Mojokerto tidak berminat untuk mengisi Jabatan Fungsional PPBJ. Salah satunya adalah Bapak Andik yang melanjutkan sekolahnya untuk memenuhi syarat menjadi Jabatan Fungsional PPBJ ini.

“Saya sudah lama bekerja dibidang pengadaan barang dan jasa. Dengan peraturan yang ada tentu kita harus menyesuaikannya. Tingkat pendidikan saya diploma 3 (D3), namun syarat untuk menjadi Jabatan Fungsional PPBJ adalah minimal Strata 1 (S1) sehingga saya melanjutkan pendidikan saya dengan harapan kedepannya saya dapat ikut berkontribusi menjadi Jabatan Fungsional PPBJ untuk Kabupaten Mojokerto ini”.

Hal serupa juga dirasakan oleh penulis yang sudah hampir 2 tahun kebelakang berkecimpung dibidang pengadaan barang dan jasa ini. Penulis ingin berkontribusi untuk mengisi Jabatan Fungsional PPBJ ini namun belum memenuhi syarat untuk tergabung dalam jabatan tersebut. Menjadi Jabatan Fungsional PPBJ tentu banyak persyaratan yang harus dipenuhi sehingga penulis juga sedang menunggu waktu agar dapat ikut bergabung dalam Jabatan Fungsional PPBJ ini.

Selain faktor pendorong, kita juga mengetahui apa saja faktor yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan Evaluasi Implementasi Kebijakan Dalam Pengisian Jabatan Fungsional Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto, diantaranya yaitu masih belum jelasnya jenjang karir. Ketidakjelasan jenjang karir untuk jabatan fungsional pengelolaan pengadaan barang jasa (JFPPBJ) terutama untuk Jabatan Fungsional PPBJ Ahli Madya karena susah menghitung angka kredit yang cocok untuk jabatan ini dalam level Kabupaten/ Kota seringkali dianggap susah dicapai sehingga hal ini menjadi salah satu penghambat dan kurang maksimalnya dalam pengisian jabatan fungsional ini.

Hambatan kedua yaitu kurangnya kepastian pendampingan/ perlindungan hukum (advokasi) pengadaan barang jasa. Menurut Bapak Abdul Rokhim saat wawancara dengan penulis merasa selama ini Juknis sebagai dasar pelaksanaan pengadaan barang dan jasa ini hanya berdasarkan peraturan lembaga yang dirasa masih kurang memberikan perlindungan hukum mengingat peraturan lembaga tidak termasuk dalam jenis-jenis peraturan perundang-undangan di Indonesia sehingga seringkali hal ini menyebabkan ketidaksepahaman baik antara PPK, Pokja Pemilihan, Penyedia dan juga Pengawas baik internal maupun pusat. Sehingga hal ini juga dapat menyebabkan kurang optimalnya dalam pengisian Jabatan Fungsional PPBJ mengingat resiko pekerjaan yang sangat tinggi.

Hambatan ketiga yaitu kurangnya insentif bagi Jabatan Fungsional PPBJ. Selain hal-hal yang telah dijabarkan diatas, permasalahan insentif juga menjadi salah satu penghambat kurang maksimalnya dalam pengisian Jabatan Fungsional PPBJ ini. Hal ini menjadi hal yang selalu dikeluhkan oleh para Jabatan Fungsional PPBJ baik saat rapat internal maupun rapat staf di Setda. Dengan resiko pekerjaan yang sangat tinggi serta dibutuhkannya pengalaman yang banyak dalam bidang pengadaan barang jasa namun insentif yang diberikan kepada para Jabatan Fungsional PPBJ ini masih belum menjadi hal yang diperhatikan di Kabupaten Mojokerto ini.

Keempat yaitu susahnya menentukan angka kredit para Jabatan Fungsional PPBJ. Angka kredit bagi para jabatan fungsional adalah hal yang sangat penting karena mengenai penilaian kinerja dan kenaikan pangkatnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Zaki mengatakan bahwa:

“Kabupaten Mojokerto sendiri belum sepenuhnya memahami bagaimana untuk mengukur angka kredit ini, mulai dari penentuan tim penilai angka kredit hingga pengukuran angka kredit. Kami masih dalam tahap belajar dan mendalami

dengan berbagai cara baik study banding maupun konsultasi dengan pihak provinsi maupun kabupaten/kota yang sudah menjalankannya”.

Sehingga ini menjadi satu item faktor penghambat untuk adanya Jabatan Fungsional PPBJ yang lebih banyak kedepannya. Ini sejalan dengan temuan terdahulu bahwa pengelola Pengadaan Barang/ Jasa memiliki tantangan dalam pengumpulan angka kredit karena pelaksanaan tugas dan fungsi BP2JK masih terbatas dalam tugas jabatan pemilihan penyedia barang/ jasa, khususnya hanya pelaksanaan Tender/ Seleksi/ Penunjukkan Langsung yang dilaksanakan oleh Pokja Pemilihan (Nugroho, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan peneliti terdahulu terkait dengan faktor penghambat dalam jabatan fungsional diantaranya yaitu belum adanya persamaan persepsi dalam penilaian hasil kerja, karena belum ada panduan khususnya dalam pelaksanaan penilaian hasil kerja dan belum meratanya peningkatan kompetensi melalui Diklat. Masih banyaknya penempatan Jabatan Fungsional yg tidak sesuai dengan fungsi jabatan profesinya sehingga jalur karier jabatan fungsional tidak berjalan dengan sesuai. Pengembangan karier berbasis kompetensi (Sanusi, 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan yaitu Kabupaten Mojokerto telah melalui beberapa tahapan sehingga pelaksanaan Pengisian Jabatan Fungsional PPBJ dapat berjalan meskipun belum mencapai target sesuai kebutuhan yang telah ditetapkan oleh LKPP sebagai instansi pembina. Pelaksanaan Pengisian Jabatan Fungsional PPBJ ini juga memperoleh berbagai respon dari beberapa pihak seperti kegiatan ini menjadikan suatu motivasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta pengalaman di bidang Pengadaan barang dan jasa namun ada juga respon bahwa pelaksanaan pengisian Jabatan Fungsional PPBJ ini dirasa belum matang karena belum memikirkan bagaimana pelaksanaan berjalannya kedepan. Namun Bagian Pengadaan Barang dan Jasa tetap mengupayakan untuk kestabilan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa di Kabupaten Mojokerto meski mengingat jumlah tenaga masih tergolong sangat minim. Keberhasilan suatu evaluasi kebijakan tentu dilatarbelakangi oleh itu faktor yang mendorong maupun faktor penghambat. Dukungan dari segenap lini dari Pemerintah Daerah Kabupaten Mojokerto adalah suatu faktor pendorong dalam pengisian Jabatan Fungsional PPBJ ini dapat dilihat dari para Calon Aparatur Sipil Negara dengan jabatan fungsional PPBJ, Aparatur Sipil Negara yang berdedikasi, bertanggung jawab dan professional, Aparatur Sipil Negara yang telah memiliki sertifikat PBJ hingga Antusias para ASN untuk mengisi Jabatan Fungsional PPBJ ini. Namun tidak menutup kemungkinan adanya faktor penghambat juga yang hadir dari lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Mojokerto seperti belum jelasnya jenjang karir, masih kurangnya kepastian pendampingan/perlindungan hukum (advokasi) pengadaan barang jasa, kurangnya insentif bagi Jabatan Fungsional PPBJ serta susahny menentukan angka kredit para Jabatan Fungsional PPBJ.

Saran penelitian yaitu bagi pihak Pemerintah Kabupaten Mojokertodan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto, dalam hal pengisian Jabatan Fungsional PPBJ ini diharapkan dapat lebih dipersiapkan dengan matang, guna memaksimalkan pengisian Jabatan Fungsional PPBJ di Kabupaten Mojokerto kedepannya. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait Evaluasi Implementasi Kebijakan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Dalam Pengisian Jabatan Fungsional Pada Masa Pandemi *Covid-19* serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, L. (2016). Analisis Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Jabatan Fungsional Tertentu Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Bungo. *Jurnal Penelitian*, 1(1), 1–12.

- Dunn, W. (2015). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Endiarti, J. J. (2019). Analisis Implementasi Kebijakan Pengisian Jabatan Analysis Of Policy Implementation On Filling Of Senior Executive Position And Appointment Of Administrative. *Civil Service*, 13(2), 39–50.
- Hamidi. (2021). Evaluasi Pelaksanaan Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah dalam Mewujudkan Good Governance (Studi Penelitian di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Batam). *Artikel Penelitian*, 1(1), 1–16.
- Haryono. (2017). Implementasi Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Teknodik*, 21(1), 70–79.
- Maman. (2018). *Penelitian Tindakan Kelas (Dalon Bagan)*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Matthew B. Miles, Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook Fourth Edition*. Londong: Sage Publication.
- Nope, N. B. (2015). Pejabat Fungsional Ke Dalam Jabatan Struktural Di Era Otonomi Daerah. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 44(2), 234–242.
- Novitaningrum, B. D. (2014). Akuntabilitas dan Transparansi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Melalui Electronic Procurement (Best Practice di Pemerintah Kota Surabaya). *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 2(1), 200–210.
- Nugroho, S. A. (2022). Strategi Pemenuhan Angka Kredit Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang Jasa pada Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi. *Jurnal Pengadaan Barang Dan Jasa (JPBJ)*, 1(2), 108–117.
- Panca, S. T., Fauzi, A., Yakup, & Satyawati, T. (2022). Implementasi Penyetaraan Jabatan Administrasi Tenaga Kependidikan ke Jabatan Fungsional di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)*, 7(1), 39–47.
- Rohida, L., Nuryanto, Y., & Sarif. (2019). Implementasi Pengalihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional Melalui Inpassing/Penyesuaian (Studi Kasus di Universitas Padjajaran). *Civil Service*, 12(1), 11–22. Retrieved from <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/20/32>
- Saifudin, & Nellirahharti. (2022). Implementation of the Policy Equalization of Administrator and Supervisory Positions to Functional Positions (A Case Study at Uin Ar-Raniry Banda Aceh). *Journal of Education Science (JES)*, 8(2), 280–287.
- Sanusi, A. (2021). Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional Di Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Competency Development Of Functional Positions In The Ministry Of Law And And Human Rights Of The Republic Of Indonesia). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 15(3), 431–446.
- Sawitri, D., & Suswati, E. (2019). Strategy for Diversifying Typical Snacks of Trenggalek Products to Increase Competitiveness in the Era of SDGs by Using Business Model Canvas. *International Journal Of Organization Innovation*, 12(2), 205–218. <https://doi.org/10.2991/icoi-19.2019.52>
- Setiawan, I., Sururama, R., & Nurdin, I. (2022). Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Organisasi Di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 2(1), 12–25.
- Suarsana, I. K., Sugiantiningsh, A. A. P., & Umbas, R. (2020). Implementasi Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(2), 177–189.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suryana, N. A., & Agustina, Z. A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian di Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. *Jurnal*

Ilmu Administrasi Negara (JUAN), 7(1), 1–13. <https://doi.org/10.31629/juan.v7i1.1069>
Umar, A. (2019). Evaluasi Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir Penilik. *Civil Service*, 3(1), 252–267.