

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari temuan penelitian dari hasil wawancara kepada 8 (delapan) orang informan mengenai analisis pengembangan karir ASN yang terdampak perampingan birokrasi terhadap kebijakan penyetaraan jabatan struktural di pemerintah Provinsi Sumatera Barat dapat disimpulkan bahwa Perampingan birokrasi sebenarnya sangat bagus untuk meningkatkan efektifitas dan kinerja namun penerapannya yang belum maksimal menyebabkan perampingan birokrasi ini menimbulkan kendala di beberapa sektor.

Penyetaraan jabatan sangat baik dilakukan penyetaraan jabatan struktural sebenarnya merupakan salah satu kebijakan yang bagus karena dengan pemangkasan jabatan struktural ini diharapkan dapat mengambil keputusan yang lebih cepat. Tapi karena kurangnya sosialisasi pada pegawai yang terdampak penyetaraan jabatan fungsional menyebabkan banyak pegawai yang tidak memahami akibatnya dan berdampak pada kinerja mereka dan turut mempengaruhi kinerja ASN lainnya.

Tata kelola jabatan fungsional saat ini masih belum baik. Hal ini disebabkan belum adanya aturan yang mengkomodifikasi tata kelola jabatan tersebut terutama bagi penyetaraan yang memiliki instansi Pembina

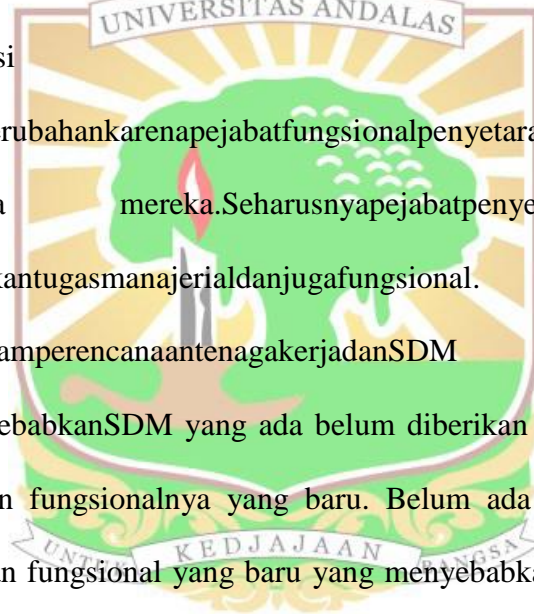
pusat. Struktur organisasi mengalami perubahan. Perubahan struktur organisasi ini tidak mengubah fungsi sertawewenang perangkat daerah tetapi menyederhanakan layer susunan organisasi menjadi dua level, dan struktur organisasi ini tidak menghapus tugas fungsi urusan pemerintah melainkan mengalihkan pelaksanaan fungsi menjadi jabatan fungsional

Pembagian tupoksi yang ada saat ini belum dapat berubah karena pejabat fungsional penyetaraan masih fokus mengerjakan tupoksi lama mereka. Seharusnya pejabat penyetaraan sebagai sub koordinator mengerjakan tugas manajerial dan juga fungsional.

Terdapat hambatan dalam perencanaan tenaga kerja dan SDM. Hambatan tersebut disebabkan SDM yang ada belum diberikan Pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jabatan fungsionalnya yang baru. Belum ada diklat substantif tentang masing-masing jabatan fungsional yang baru yang menyebabkan tidak maksimalnya ASN penyetaraan dalam melaksanakan pekerjaan.

Penempatan ASN penyetaraan banyak yang tidak tepat karena tidak adanya uji kompetensi sewaktu perpindahan jabatan sehingga pemetaan potensi tidak bisa dilaksanakan. Masih banyak ditemui penempatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman. Pengembangan karir ASN penyetaraan sama dengan fungsional yang menjadikan kelas karang adab beberapa fungsional penyetaraan yang tidak bisa mendapatkan angka kredit karena tidak adanya butir kerja.

Akhirnya mereka tidak bisa mendapatkan kenaikan pangkat dan karirnya mentok.



Evaluasi kinerja tidak berpengaruh terhadap karir karena pengembangan karir ditentukan oleh keputusan atasan langsung. Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan langsung dan dilakukan dengan objektif karena pada awal tahun target kerja sudah diberikan dan penilaian dilakukan di akhir tahun sesuai dengan pencapaian target kerja yang diberikan.

Terdapat hambatan dalam pengembangan karir ASN yang disebabkan penempatan tidak sesuai maka ASN penyetaraan akan susah mendapatkan angka kredit dan menyebabkan tidak bisa mendapatkan kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan. Salah satu solusinya dengan melakukan perpindahan jabatan dan pemetaan ulang potensi pegawai dengan melakukan uji kompetensi.

Masih banyak ASN yang tidak memiliki tanggung jawab kerja dengan jabatan penyetaraan jabatan barunya. Hal ini disebabkan karena mereka belum paham terhadap tanggung jawab kerja baru dan kurangnya partisipasi aktif dalam memberikan pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab kerja pada bawahan. Masih banyak Aparatur Sipil Negara fungsional hasil penyetaraan belum melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan jabatan fungsionalnya. Tanggung jawab tersebut dapat bervariasi tergantung pada spesialisasi atau bidang kerjanya dari ASN tersebut.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dibuat implikasi yang dapat memberikan dampak positif. Pengembangan karir ASN penyetaraan sudah sama dengan ASN fungsional. Namun ada beberapa kendala pada ASN yang mempunyai penempatan dan petajabatan yang tidak sesuai dengan Organisasi kerja. Hal ini berdampak pada tidak adanya butir kerja dan tidak bisa pegawai tersebut mendapatkan angka

kekreditdaributirkerja yang
mengakibatkanpegawaitersebuttidakbisamendapatkkenaikkanpangkatdanjabatanuntuk
engembangkarirnya.Untukitudiharapkanpimpinadapatmelakukanevaluasikinerjapega
waidanmelakukanpemetaanulangjabatandanujikompetensi agar
pegawaidapatditempatkansesuaibidangkeahliannyadanpegawaitersebuttidakterhambatkari
rnya.

Dari hasilpenelitianini langkahperbaikkan yang dapatdilakukan di
antaranyadenganmemberikanpelatihankepada ASN
penyetaraantentangtupoksikerjabaru.Disampingitukoordinasidenganinstansi Pembina
Pusatjugabisadilakukan agar bisa di berikansolusibagi ASN yang
petajabatannyabelumsesuai.

5.3 KeterbatasanPenelitian

Penelitianmemilikiketerbatasanpadaliteraturhasilpenelitiansebelumnya yang
masihkurangpenelitidapatkan.Hal inidisebabkarenaaturan yang
mengaturtentangpolakarirdanpengembangkarir ASN yang
terdampakperampinganbirokrasibaruditerbitkanpadatahun 2023.Selainitu FGD
jugatidakbisadilakukandengan 8 orang informankarenaadanyakesibukanmasing-
masinginforman.Penelitihanya bias melakukan FGD dengan 3 orang informan.

5.4 Saran

Berdasarkanhasilwawancaradenganinforman di dapatdisimpulkan karena
pengangkatan pejabat fungsional penyetaraan dilakukan tanpa tahap uji kompetensi
banyak yang tidak sesuai penempatannya dan menyebabkan mereka tidak bisa
memperoleh angka kredit dan tidak mempunyai pengembangan karir, sehingga jenjang

jabatannya mentok sampai pensiun. Sebaiknya dilakukan pemetaan jabatan kepada ASN fungsional penyetaraan agar bisa di tempatkan sesuai kompetensi dan kemampuan mereka.

Berdasarkan uraian di atas dari keterbatasan penelitian yang dimiliki oleh peneliti mengenai kurangnya literatur penelitian sebelumnya oleh karena itu diharapkan peneliti selanjutnya mendapatkan lebih banyak literatur mengenai polad an pengembangan karir ASN yang terdampak perampingan birokrasi. Sehingga diharapkan peneliti selanjutnya lebih mampu untuk menghasilkan penelitian yang lebih terperinci mengenai hal tersebut.



