

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam skripsi ini dapat menyimpulkan dimensi *leadership, attitude, incentive, communication, supervision, discipline*. dalam pelaksanaan penyetaraan pola karier ASN pasca fungsionalisasi jabatan merupakan redesain organisasi atau bisa dikatakan perampingan organisasi merupakan proses yang dilakukan oleh pemerintah untuk melakukan proses perbaikan penyelenggaraan pemerintahan dari sisi sumber daya manusia guna meningkatkan pelayanan publik. Adanya perampingan organisasi ini dibuat dengan tujuan organisasi pemerintah akan lebih mudah mencapai visi misi dengan organisasi yang ramping, memudahkan pembagian tupoksi bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Memaksimalkan potensi dan kualitas pegawai dalam merit sistem ini secara tidak langsung memberikan pengaruh besar bagi organisasi tersebut dalam mencapai sasaran dan tujuan. Selain itu, perampingan organisasi juga menjadi sarana suatu organisasi untuk menyaring ASN yang berkompeten dan berkualitas.<sup>88</sup> Untuk pelaksanaan Penyetaraan Jabatan Instansi Pemerintah perlu melaksanakan langkah sebagai berikut:

- a. Identifikasi Jabatan Administrasi pada unit kerja;
- b. Pemetaan Jabatan dan Pejabat Administrasi yang terdampak penyederhanaan birokrasi;

---

<sup>88</sup> Rakhman, F.A. 2020. *Pengalihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional: Suatu Analisa Komepensasi Atsa Penghapusan Jabatan*.

- c. Pemetaan Jabatan Fungsional yang dapat di duduki Pejabat yang terdampak penyederhanaan birokrasi;
- d. Penyelarasan Tunjangan Jabatan Fungsional dengan Tunjangan Jabatan Administrasi dengan menghitung penghasilan dalam Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional; dan
- e. Penyelarasan kelas Jabatan Fungsional dengan kelas Jabatan Administrasi.

Sesuai dengan PermenPAN RB penyetaraan pengangkatan jabatan fungsional melalui penyetaraan adalah proses pengangkatan jabatan fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dalam jangka waktu tertentu, dan bertujuan untuk pengembangan karier, profesionalisme dan peningkatan kinerja organisasi serta memenuhi kebutuhan jabatan fungsional dan bertujuan mengubah pola pikir ASN yang selama ini cenderung mengejar jabatan tanpa melaksanakan tugasnya secara maksimal. Tidak mudah mengubah mindset Pejabat Struktural menjadi Pejabat Fungsional dalam waktu singkat. Bahkan dimungkinkan terjadi jetlag, karena sebelumnya berada pada zona nyaman (tidak ada kewajiban mengumpulkan angka kredit). Ditambah lagi proses penyetaraan jabatan yang dilakukan tanpa memandang pangkat dan golongan juga menimbulkan polemik tersendiri. Pejabat struktural dengan golongan IV/a diberikan bekal angka kredit yang sama dengan Pejabat Struktural dengan golongan III/b yang baru dalam hitungan bulan dilantik menjadi eselon IV. Menimbulkan kesan ketidakadilan antara eks pejabat struktural yang sudah lama mengabdikan dengan yang baru beberapa bulan menjadi pejabat struktural yang diberi bekal angka kredit sama. Untuk menghadapi situasi seperti ini, perlu

adanya wadah konseling sehingga para Pejabat Fungsional Hasil Penyetaraan Jabatan dapat menggali informasi atau bahkan berkonsultasi terkait apa yang seharusnya dilakukan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perlu kematangan perencanaan terhadap kebutuhan jabatan fungsional sehingga beban tugas organisasi bisa sesuai dengan jumlah pegawai.
2. Pengkajian ulang regulasi penunjukan koordinator dan sub koordinator, sehingga upaya penyederhanaan birokrasi untuk mewujudkan pelayanan ASN yang lincah, adaptif, responsif dan inovatif benar-benar dapat terwujud.
3. Diharapkan dengan berlakunya undang-undang ASN, manajemen pegawai pemerintah dengan tujuan yang diharapkan, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan juga menjelaskan bahwa implementasi pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional melalui penyetaraan harus berdasarkan kualifikasi, kompetensi, moralitas dan integritas pegawai serta kebutuhan instansi sehingga menciptakan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme sehingga mewujudkan pegawai negeri sipil menjadi *part of the solutions* dan bukan menjadi *part of the problems*.