

RINGKASAN

Kebijakan penyederhanaan birokrasi diimplementasikan dengan cara memangkas jabatan administrasi yang disetarakan menjadi jabatan fungsional. Pada proses penyederhanaan struktur organisasi telah ditetapkan kriteria umum mengenai unit organisasi yang dapat dipertahankan dan yang dapat disederhanakan. Penyetaraan jabatan dilaksanakan tanpa memperhatikan jenjang pangkat dan golongan ruang yang melekat pada pejabat administrator dan pengawas yang akan disetarakan. Namun demikian pada penerapannya, penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional di Kabupaten Purbalingga menimbulkan gejolak dari PNS pada Pemerintah Kabupaten Purbalingga. Beberapa PNS yang jabatannya disetarakan merasa dirugikan dengan alasan salah penempatan jabatan dan jenjang jabatan fungsional yang tidak sesuai dengan pangkat golongan PNS tersebut. Mekanisme penetapan jabatan fungsional di Kabupaten Purbalingga terkesan mengejar *deadline* sehingga menyebabkan dalam penentuan dan penempatan jabatan fungsional banyak ketidaksesuaian. Jabatan fungsional yang diemban hasil penyetaraan jabatan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi OPD yang tertuang dalam Peraturan Bupati Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) masing-masing OPD. Sehingga diperlukan kajian mengenai pengembangan karir PNS jabatan fungsional hasil dari penyetaraan jabatan pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Purbalingga.

Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Daerah Kabupaten Purbalingga yang terdampak kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional dengan melibatkan beberapa instansi terkait. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif dengan fokus pada *career goals*, *career planning*, dan *career development*. Pengumpulan data pada penelitian ini melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dari informan penelitian yang terdiri dari; Analis Kebijakan Ahli Muda dan Madya; Analis SDM Aparatur Ahli Muda; Aserencana Ahli Muda.

Hasil penelitian menunjukkan proses penyetaraan jabatan di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Purbalingga dilakukan berdasarkan pola karir yang berlaku dan tidak mengganggu karir jangka panjang serta organisasi memberikan dukungan untuk mencapai tujuan karir. Pemerintah Kabupaten Purbalingga dalam proses penyetaraan jabatan, sudah mengambil langkah-langkah diantaranya ialah penetapan tujuan karir, perencanaan karir dan pengembangan karir dan pasca penyetaraan jabatan, telah melakukan pelatihan dan bimbingan untuk memastikan proses penyetaraan jabatan sesuai dengan tujuan.

Kata Kunci: Penyetaraan Jabatan, Jabatan fungsional, Karir PNS.

SUMMARY

The bureaucratic simplification policy was implemented by reducing administrative positions, which were equated to functional positions. The organizational structure simplification process established general criteria for which organizational units could be retained and which could be simplified. The equating of positions was implemented without regard to the rank and class levels inherent in the administrators and supervisors being equated. However, in its implementation, the equating of administrative positions to functional positions in Purbalingga Regency sparked unrest among civil servants within the Purbalingga Regency Government. Some civil servants whose positions were equated felt disadvantaged, citing misplaced positions and functional positions that did not align with their respective ranks. The mechanism for determining functional positions in Purbalingga Regency appears to be driven by a deadline, leading to numerous discrepancies in the determination and placement of functional positions. The functional positions held as a result of the equating of positions do not align with the primary duties and functions of the Regional Apparatus Organizations (OPD) as outlined in the Regent's Regulation on Organizational Structure and Work Procedures (SOTK) of each OPD. Therefore, a study is needed to assess the career development of civil servants in functional positions resulting from the equating of positions within Regional Apparatus Organizations (OPD) in Purbalingga Regency.

This research was conducted in the Purbalingga Regency Government, which was impacted by the policy of equalizing administrative positions to functional positions, involving several relevant agencies. The research method used in this study was qualitative, focusing on career goals, career planning, and career development. Data collection in this study involved interviews, observations, and documentation from research informants consisting of Junior and Middle Expert Policy Analysts; Junior Expert Human Resources Analysts; and Junior Expert Planners.

The results show that the job equalization process within the Purbalingga Regency Government is carried out based on prevailing career patterns and does not disrupt long-term careers, and the organization provides support to achieve career goals. During the job equalization process, the Purbalingga Regency Government has taken steps including career goal setting, career planning, and career development. Post-job equalization, training and guidance have been provided to ensure the job equalization process aligns with objectives.

Keywords: Job Equalization, Functional Positions, Civil Servant Careers.