

## BAB V

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijabarkan dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian mengenai proses pengembangan karir PNS pasca penyetaraan jabatan di Kabupaten Purbalingga. Berdasarkan pendekatan aspek-aspek *Career Goals*, *Career Planning* dan *Career Development*, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Proses penyetaraan jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga terbukti mendukung pencapaian tujuan karir pegawai tanpa mengganggu perkembangan karir jangka panjang. Pegawai telah mampu memaknai jabatan fungsional secara positif dan memahami langkah-langkah yang perlu ditempuh untuk mencapai tujuan karir. Dukungan organisasi serta pemahaman yang baik terhadap tujuan karir menjadi faktor penting dalam optimalisasi pengembangan karir ASN pasca penyetaraan jabatan;
2. Penyetaraan jabatan di Pemerintah Kabupaten Purbalingga telah diawali dengan identifikasi kebutuhan SDM dan organisasi, namun pelaksanaan monitoring dan evaluasi masih perlu ditingkatkan. Perencanaan karir yang baik sangat penting untuk membantu ASN mencapai tujuan karir jangka pendek, menengah, dan panjang. Selain itu, fungsi pengawasan manajemen diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi dan perbaikan kinerja secara berkelanjutan

3. Pasca penyetaraan jabatan, Pemerintah Kabupaten Purbalingga telah melaksanakan berbagai program pengembangan karir seperti pelatihan teknis, seminar, dan workshop. Pengembangan karir penting untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai dalam mencapai jenjang karir yang direncanakan. Kegiatan seperti bimtek, mentoring, dan rotasi pekerjaan menjadi bagian dari strategi pengembangan karir yang bertujuan menyelaraskan kebutuhan individu dengan peluang yang tersedia dalam organisasi.

## 5.2 Implikasi

Implikasi penelitian tentang pengembangan karir PNS pasca penyetaraan jabatan di Kabupaten Purbalingga yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi perlu dilakukan secara berkala oleh Pejabat Manajerial dan Instansi Pembina agar mengetahui keefektifan proses penyetaraan jabatan;
2. Perlu dilakukan koordinasi mengenai Pola Karir berkelanjutan agar para ASN memahami arah karir selanjutnya serta menerapkan Manajemen Talenta sebagaimana yang telah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.