

## **PENGEMBANGAN KARIER PASCA KEBIJAKAN PERUBAHAN JABATAN ADMINISTRASI KE JABATAN FUNGSIONAL (Studi Kasus Provinsi Banten)**

**Aditia Muchlis<sup>1</sup>, Wawan Prahiawan<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jl Raya Jkt Km 4 Jl. Pakupatan, Serang, Banten, Indonesia  
Email:aditmuchlis23@gmail.com

### **ABSTRAK**

Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat bagaimana peningkatan karir ASN pasca pendekatan pemerataan berubah dari jabatan administrasi menjadi jabatan fungsional dalam suatu organisasi. Sesuai dengan Perintah Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Penatausahaan Kehormatan Pegawai dan Pengendalian Pelayanan Dalam Rangka Penguatan Aparatur Negara dan Perubahan Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Wewenang Menjadi Jabatan Utilitarian yang mengarah pada terbentuknya birokrasi yang lebih energik. dan SDM yang berdaya saing dan cakap. Penyelidikan tentang ketenagakerjaan ini merupakan strategi grafis subjektif yang didasarkan pada kombinasi penanganan data primer tambahan yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan ujian bicara. Informasi penting menggunakan wawancara dan informasi tambahan berdasarkan kajian yang dikumpulkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan pendekatan pemerataan dari Jabatan Administrasi ke Fungsional berdampak pada kemajuan karir dan kinerja dalam organisasi. Dengan adanya pengaturan pemerataan ini, diharapkan organisasi dapat membuat kerangka organisasi pemerintah menjadi lebih efektif dan efisien..

**Kata Kunci:** *Pengembangan karir, jabatan administrasi, jabatan fungsional*

### **ABSTRACT**

This study was carried out with the aim of seeing how ASN career advancement after the equalization approach changed from a regulatory position to a utilitarian position in an organization. In accordance with Government Order Number 17 of 2020 concerning Administration of Employee Honor and Service Control in the Context of Strengthening the State Apparatus and Bureaucratic Changes Number 28 of 2019 concerning Equalization of Positions of Authority into Utilitarian Positions which leads to the formation of a more energetic bureaucracy. and competitive and capable human resources. This investigation of employment is a subjective graphic strategy based on a combination of additional primary data handling carried out using a speaking test approach. Important information using interviews and additional information based on collected studies. The results of this research indicate that changing the equalization approach from administrative to functional positions has an impact on career progress and performance in the organization. With this equalization arrangement, it is hoped that the organization can make the government's organizational framework more effective and efficient.

**Keywords :** *career development, administrative position, functional position*

## **INTRODUCTION**

Pemerintah Daerah Provinsi Banten dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Dasar Daerah Banten dan saat ini wilayah kekuasaannya meliputi Pemerintahan Lebak, Pemerintahan Pandeglang, Pemerintahan Tangerang, Kota Tangerang, Pemerintahan Tangsel Selatan, Pemerintahan Serang, Kota Cilegon, dan Kota Serang. Banten

yang beribukota di Serang, mungkin merupakan daerah yang umumnya berjiwa muda. Wilayah Banten tentu menghadapi tantangan, keterbelakangan, dan permasalahan yang berbeda-beda. Bagaimana pun, Wilayah Banten mempunyai potensi yang dapat dimanfaatkan dan dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk dijadikan modal mengatasi berbagai tantangan, keterbelakangan dan permasalahan yang muncul..

Pendekatan pemerataan jabatan merupakan salah satu upaya dalam rangka perampingan birokrasi, dengan tujuan menjadikan birokrasi lebih energik dan efisien sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas dan kemampuan guna mendukung pelaksanaan open benefit. Untuk mewujudkan hal tersebut, ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam menata ulang birokrasi secara keseluruhan sesuai dengan arahan Presiden Joko Widodo yang menyatakan bahwa pemerataan jabatan bukanlah kata akhir dalam penataan ulang birokrasi. Penataan ulang birokrasi diwujudkan apabila terdapat penataan ulang secara mendasar yang sedikit banyak mencakup jabatan eselon III, eselon IV, dan eselon V, padahal ada beberapa jabatan eselon yang masih tetap dipertahankan karena masih dibutuhkan. oleh organisasi.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan&RB) menerbitkan (Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2019) tentang Langkah Strategis dan Konkrit Penyederhanaan Birokrasi. Sementara Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) menerbitkan Surat Edaran (SE) Menteri Dalam Negeri Nomor 130/13989/SJ Tahun 2019 tentang Penyederhanaan Birokrasi pada Jabatan Administratif di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Surat Edaran (SE) Menteri Kementerian Dalam Negeri Nomor 130/14106/SJ 2019 tentang Tindak Lanjut Penyederhanaan Birokrasi Jabatan Administratif di Lingkungan Pemerintahan Daerah.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), ASN terdiri dari Jabatan Berwenang (JA), Jabatan Utilitarian (JF), dan Jabatan Tinggi Administrasi (JPT). Jabatan Berguna (JF) adalah sekumpulan jabatan yang memuat kapasitas dan penugasan yang berkaitan dengan administrasi utilitarian yang didasarkan pada keterampilan dan bakat (pro) tertentu dan mempunyai peranan penting dalam mencapai kemenangan dalam suatu organisasi. Meski begitu, dari segi kekritisannya JF belum tercermin dalam penyampaianannya. Pihak yang berwenang saat ini masih kewalahan dengan instruktur JF. Penerbitan Petunjuk Pemerintah (PP) no. 49 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Pegawai Pemerintah yang Memiliki Pemahaman Kerja (P3K) membuka peluang bagi para ahli, diaspora, dan bahkan para spesialis yang memiliki hak istimewa untuk menjadi ASN. P3K dapat mengisi JF dan JPT tertentu sesuai dengan kompetensi masing-masing.

Pasca pidato pengantar Presiden RI pada 20 Oktober 2019, poin keempat menyatakan “Kita harus terus menata ulang birokrasi secara ekspansif. Usaha penciptaan lapangan kerja harus diutamakan. Cara-cara yang panjang harus dipersingkat. Eselonisasi harus ditata ulang. Eselon I, Eselon II, Eselon III, Eselon IV, telah digantikan dengan jabatan utilitarian yang menjunjung tinggi penguasaan, yang menjunjung kompetensi." Secara spesifik, penataan ulang birokrasi menjadi sebuah hal yang sangat memprihatinkan mengingat kondisi birokrasi pusat dan daerah ditengarai kurang tepat dalam hal ukuran dan kinerja sehingga tidak berdaya dan mubazir. Penggunaan penguraian birokrasi akan mempengaruhi kedudukan, tugas pokok, kedudukan, jenis, struktur organisasi dan cara kerja perangkat wilayah Banten.

Pemerintahan Umum Banten telah mengurai struktur organisasi perangkat wilayah sebanyak 623 JA yang ditukar menjadi JF. Untuk itu, renungan ini dibuat untuk menganalisis persiapan kemajuan karir ASN setelah beralihnya Jabatan Resmi menjadi Jabatan Berguna.

## **METHOD**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif berdasarkan kombinasi pengolahan data primer sekunder yang dilakukan menggunakan pendekatan analisis wacana (*Discourse Analysis*, kajian dilakukan dengan cara pengamatan/observasi, wawancara, dan mempelajari dokumen-dokumen dengan sumber data dari studi dokumentasi Jurnal Ilmiah, web site, observasi dan buku referensi

## **RESULT DAN DISCUSSION**

Jabatan Fungsional (JF) merupakan jabatan karir PNS dan tugasnya memberikan pelayanan fungsional berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah. Penyederhanaan Birokrasi adalah bagian dari proses penataan birokrasi untuk mewujudkan sistem penyelenggaraan pemerintahan menjadi lebih efektif dan efisien melalui penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja.

1. Penataan Ulang Struktur Organisasi adalah perampingan satuan organisasi pada Jabatan Pengatur pada Organisasi Pemerintah untuk menurunkan tingkat satuan organisasi.
2. Penyetaraan Jabatan Administrasi menjadi Jabatan Fungsional (Equalization) adalah penataan Wewenang Berwenang menjadi Jabatan Fungsional melalui penyesuaian/pengalihan

3. Perubahan Kerangka Kerja adalah penyempurnaan dan pengembangan alat kerja dan formulir perdagangan Tenaga Kerja Terhormat Negara dengan memanfaatkan kerangka pemerintahan berbasis elektronik.

Menurut Permenpan No. 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi:

1. Penyederhanaan Birokrasi.
2. Penyederhanaan Struktur Organisasi.
3. Penyetaraan Jabatan.
4. Penyesuaian Sistem Kerja.
5. Penyederhanaan Struktur dilaksanakan menjadi 2 (dua) tingkatan unit organisasi

Adapun mekanisme pelaksanaan Penyederhanaan Struktur Organisasi dilakukan melalui pemetaan dan analisis, serta pengajuan usulan. Penyederhanaan Birokrasi di lingkungan Pemerintah daerah dikoordinasikan oleh Kementerian Dalam Negeri dengan tetap memperhatikan dan diselaraskan dengan Aspek Penyederhanaan Birokrasi yang berlaku secara nasional.

- Penyederhanaan struktur perangkat daerah tidak mengubah tipologi perangkat daerah, tetapi menyederhanakan layar susunan organisasi menjadi 2 (dua) level.
- Penyederhanaan struktur tidak menghapus tugas fungsi urusan pemerintahan, tetapi mengalihkan pelaksana fungsi menjadi jabatan fungsional.

(Sinambela and Ernawati 2021) menjelaskan bahwa kerangka pengembangan karir dapat menjadi kerangka upaya untuk menyesuaikan kebutuhan karir seseorang dan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi. Sebuah pemikiran (Munir et al. 2022) menunjukkan bahwa dampak peningkatan karir akan lebih baik dengan didukung oleh pengaturan karir yang baik dari setiap perwakilan dan administrasi karir yang baik kembali dari organisasi. Keduanya merupakan pendahulu yang terbukti berkontribusi dalam penataan peningkatan kerangka karir. Pengembangan karir karyawan berkaitan dengan Sistem Sumber Daya Manusia (SDM) dan terkait dengan sistem karir. Pengembangan karir merupakan cara seseorang untuk berkembang mencapai suatu tujuan karir (Yasir et al. 2013). Sedangkan menurut (Shelton 2001) menjelaskan pengembangan karir sebagai tujuan seseorang untuk meningkatkan kemampuan pada karirnya. Pengembangan karir sangat penting bagi individu dan organisasi karena tidak mungkin untuk merencanakan untuk karir tanpa mengidentifikasi kebutuhan organisasi dan kompetensi karyawan. Pengembangan karir berkaitan dengan perkembangan individu dan tahapan karirnya serta memenuhi kebutuhan organisasi. (Barnett and Bradley 2007) melakukan

penelitian studi yang menentukan bahwa peran kebijakan organisasi adalah penting terkait dengan praktik pengembangan karir dan karyawan kepuasan karir. Karir karyawan berkaitan dengan organisasi dan manajer agar apa yang dibutuhkan karyawan untuk mengembangkan karir mereka dengan situasi yang berubah-ubah di organisasi (Putra and Darmawan 2022) Kemajuan karir dapat berupa struktur latihan terkait pekerjaan yang dilakukan oleh perwakilan dalam jadwal kehidupan kerja sehari-hari dimana kemenangan mereka bergantung pada organisasi tempat mereka bekerja (Baruch 2006)

**Tabel 1. Jumlah Jabatan Fungsional Per SKPD**

NO	UNIT KERJA	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	2	3	4	5
1	Sekretariat Daerah	42	36	6
2	Inspektorat	98	62	36
3	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	5526	2509	3017
4	Dinas Kesehatan	227	76	151
5	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	1	0	1
6	Satuan Polisi Pamong Praja	36	33	3
7	Dinas Sosial	1	1	0
8	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	88	65	23
9	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	3	1
10	Dinas Perhubungan	1	0	1
11	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	1	0	1
12	Dinas Kepemudaan dan Olahraga	1	0	1
13	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	21	12	9
14	Dinas Kelautan dan Perikanan	9	5	4

NO	UNIT KERJA	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	2	3	4	5
15	Dinas Pariwisata	2	0	2
16	Dinas Pertanian	95	72	23
17	Dinas Ketahanan Pangan	1	1	0
18	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	5	5	0
19	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	19	13	6
20	Badan Kepegawaian Daerah	6	1	5
21	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	25	19	6
TOTAL		6209	2913	3296

**Sumber: Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Provinsi Banten**

Berdasarkan Tabel di atas menjelaskan jumlah Jabatan Fungsional masing masing OPD Provinsi Banten berdasarkan jenis kelamin dengan Proporsi Laki – Laki sejumlah 2913 Orang/ 46,91% dan Perempuan sejumlah 3296 orang/53,08 % dengan total jumlah sebanyak 6209 Orang.

Tabel II

PENYEDERHANAAN BIROKRASI											
REKAPITULASI PENYEDERHANAAN STRUKTUR ORGANISASI											
No	UNIT KERJA	JUMLAH JABATAN				JABATAN DIPERTAHANKAN			JUMLAH YANG DIALIHKAN		KETERANGAN
		ESS I	ESS II	ESS III	ESS IV	ESS I & II	ESS III	ESS IV	ESS III	ESS IV	
A	SEKRETARIAT DAERAH	1	13	21	63	14	15	7	6	56	ASDA dan Staff Ahli
B	SEKRETARIAT DPRD		1	4	12	1	4	1	-	11	Ess IV (Kasubag TU)
C	Inspektorat		1	5	3	1	5	3	-	-	
D	DINAS		22	107	310	22	103	64	4	246	DPMPTSP
E	BADAN		7	32	86	7	32	23		63	
F	CABANG DINAS/UPTD			62	450	-	61	209	1	241	KTU Sekolah dan RSUD Banten (IV)
TOTAL			1182			554			628		
						47%			53%		

**Sumber: Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Provinsi Banten**

Berdasarkan Tabel di atas menjelaskan Rekapitulasi dari Penyederhanaan Struktur Organisasi dari total 1182 Jabatan yang ada di Provinsi Banten menjadi 554 orang dan yang terdampak perubahan sebanyak 628 orang.

Tabel III

PENYEDERHANAAN STRUKTUR ORGANISASI											
A. SEKRETARIAT DAERAH											
No	UNIT KERJA	JUMLAH JABATAN			JABATAN YANG DIPERTAHANKAN			JABATAN YANG DIALIHKAN			KETERANGAN
		ESS I & II	ESS III	ESS IV	ESS I & II	ESS III	ESS IV	ESS II	ESS III	ESS IV	
A	Sekretariat Daerah	1			1						
	Asisten Pemerintahan	1			1						
	Asisten Perekonomian dan Pembangunan	1			1						
	Asisten Adminitarsi Umum	1			1						
	Staff Ahli Gubernur :	1			1						
	Staf Ahli Pemerintahan, Politik dan Hukum;	1			1						
	Staf Ahli Pembangunan, Ekonomi dan Keuangan;	1			1						
	Staf Ahli Masyarakat dan Sumber Daya Manusia.	1			1						
1	Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	1	3	9	1	1	1		2	8	
2	Biro Hukum	1	3	9	1	2	1		1	8	
3	Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan	1	3	9	1		1		3	8	
4	Biro Pengadaa barang/Jasa	1	3	9	1	3	1		0	8	
5	Biro Administrasi Pimpinan	1	3	9	1	3	1		0	8	
6	Biro Umum	1	3	9	1	3	1		0	8	
7	Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi	1	3	9	1	3	1		0	8	
	Jumlah	14	21	63	7	15	7	0	6	56	
				98			29		62		
							98				

Sumber: Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Provinsi Banten

Berdasarkan Tabel di atas menjelaskan Rekapitulasi dari Penyederhanaan Struktur Organisasi dari total 98 jabatan yang ada di Sekretariat Provinsi Banten yang terdampak penyederhanaan birokrasi sebanyak 62 orang

Tabel IV

PENYEDERHANAAN STRUKTUR ORGANISASI											
B. SEKRETARIAT DPRD											
No	UNIT KERJA	JUMLAH JABATAN			JABATAN YANG DIPERTAHANKAN			JABATAN YANG DIALIHKAN			KETERANGAN
		ESS II	ESS III	ESS IV	ESS II	ESS III	ESS IV	ESS II	ESS III	ESS IV	
B	Sekretariat DPRD	1	4	12	1	4	1	-	-	11	
C. INSPEKTORAT											
No	UNIT KERJA	JUMLAH JABATAN			JABATAN YANG DIPERTAHANKAN			JABATAN YANG DIALIHKAN			KETERANGAN
		ESS II	ESS III	ESS IV	ESS II	ESS III	ESS IV	ESS II	ESS III	ESS IV	
C	INSPEKTORAT	1	5	3	1	5	3	-	-	-	

Sumber: Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Provinsi Banten

Berdasarkan Tabel di atas menjelaskan Rekapitulasi dari Penyerderhanaan Struktur Organisasi di Sekretariat DPRD dari total 16 jabatan Administrasi yang terdampak penyerderhanaan birokrasi sebanyak 11 orang sedang di Inspektorat Provinsi Banten dari tidak terdampak Penyerderhanaan Birokrasi.

**Tabel V dan VI**

PENYEDERHANAAN STRUKTUR ORGANISASI											
D. DINAS											
No	UNIT KERJA	JUMLAH JABATAN			JABATAN YANG DIPERTAHANKAN			JABATAN YANG DIALIHKAN			KETERANGAN
		ESS II	ESS III	ESS IV	ESS II	ESS III	ESS IV	ESS II	ESS III	ESS IV	
12	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian	1	4	9	1	4	1			8	
13	Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah	1	4	11	1	4	1			10	
14	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	1	5	14	1	1	1		4	13	Permendagri 25/2021
15	Dinas Kepemudaan Dan Olah Raga	1	4	11	1	4	1			10	
16	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	1	4	11	1	4	1			10	
17	Dinas Kelautan Dan Perikanan	1	5	15	1	5	1			14	
18	Dinas Pariwisata	1	5	15	1	5	1			14	
19	Dinas Pertanian	1	7	21	1	7	1			20	
20	Dinas Ketahanan Pangan	1	4	11	1	4	1			10	
21	Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral	1	5	15	1	5	1			14	
22	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	1	5	15	1	5	1			14	
	<u>Jumlah</u>	22	107	310	22	103	64		4	246	
						189			250		
			439				439				

PENYEDERHANAAN STRUKTUR ORGANISASI											
D. DINAS											
No	UNIT KERJA	JUMLAH JABATAN			JABATAN YANG DIPERTAHANKAN			JABATAN YANG DIALIHKAN			KETERANGAN
		ESS II	ESS III	ESS IV	ESS II	ESS III	ESS IV	ESS II	ESS III	ESS IV	
1	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	1	6	18	1	6	1			17	<u>Kasubag TU</u>
2	Dinas Kesehatan	1	5	15	1	5	9			6	
3	Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang	1	6	17	1	6	11			6	
4	Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman	1	4	11	1	4	1			10	
5	Satuan Polisi Pamong Praja	1	5	15	1	5	9			6	
6	Dinas Sosial	1	5	15	1	5	1			14	
7	Dinas Ketenaga Kerjaan Dan Transmigrasi	1	5	15	1	5	9			6	
8	Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan	1	5	15	1	5	1			14	
9	<u>Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Kependudukan Dan Keluarga Berencana</u>	1	5	15	1	5	1			14	
10	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	1	4	11	1	4	1			10	
11	Dinas Perhubungan	1	5	15	1	5	9			6	

**Sumber: Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Provinsi Banten**

Berdasarkan Tabel di atas menjelaskan Rekapitulasi dari Penyerderhanaan Struktur Organisasi

dari total 439 jabatan yang ada terdapat di 22 Unit Kerja Dinas yang berada Provinsi Banten yang terdampak penyerderhanaan birokrasi sebanyak 250 orang dan yang dipertahankan sebanyak 189 orang jabatan administrasi

**Tabel VII**

PENYEDERHANAAN STRUKTUR ORGANISASI											
E. BADAN											
No	UNIT KERJA	JUMLAH JABATAN			JABATAN YANG DIPERTAHANKAN			JABATAN YANG DIALIHKAN			KETERANGAN
		ESS II	ESS III	ESS IV	ESS II	ESS III	ESS IV	ESS II	ESS III	ESS IV	
1	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	1	6	18	1	6	1			17	
2	BADAN PENDAPATAN DAERAH	1	4	11	1	4	7			4	
3	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	1	4	11	1	4	7			4	
4	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	1	4	11	1	4	1			10	
5	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH	1	4	11	1	4	1			10	
6	BADAN PENGHUBUNG		1	4							
7	BADAN PENANGGULAN BENCANA DAERAH	1	4	9	1	4	1			8	
8	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	1	5	11	1	5	1			10	
		7	31	82	7	31	19			63	
						57			63		

**Sumber: Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Provinsi Banten**

Berdasarkan Tabel di atas menjelaskan Rekapitulasi dari Penyerderhanaan Struktur Organisasi dari total 439 jabatan yang ada terdapat di 22 Unit Kerja Dinas yang berada Provinsi Banten yang terdampak penyerderhanaan birokrasi sebanyak 250 orang dan yang dipertahankan sebanyak 189 orang jabatan administrasi.

**Tabel VIII**

F. UPTD											
No	UNIT KERJA	JUMLAH JABATAN			JABATAN YANG DIKECUALIKAN			JABATAN YANG DIALIHKAN			KETERANGAN
		ESS IV	ESS III	ESS II	ESS IV	ESS III	ESS II	ESS IV	ESS III	ESS II	
A	UPT Satuan Pendidikan			KTU			KTU			KTU	
B	250 Sekolah			250			20			230	20 penambahan sekolah bkm masuk usulan Penyerderhanaan Birokrasi

  

No	UNIT KERJA	JUMLAH JABATAN			JABATAN YANG DIPERTAHANKAN			JABATAN YANG DIALIHKAN			KETERANGAN
		ESS II	ESS III	ESS IV	ESS II	ESS III	ESS IV	ESS II	ESS III	ESS IV	
1	UPTD RSUD BANTEN	1	9	12	1	8	1			1	11
	Jumlah		22			10				12	

**Sumber: Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Provinsi Banten**

Berdasarkan Tabel di atas menjelaskan Rekapitulasi dari Penyerderhanaan Struktur Organisasi

dari total 250 jabatan yang ada terdapat di UPT Pendidikan yang berada Provinsi Banten yang terdampak penyerderhanaan birokrasi sebanyak 230 orang dan yang dipertahankan sebanyak 20 orang jabatan administrasi sedangkan untuk UPT RSUD dari 22 Jabatan administrasi terdapat 12 jabatan yang terdampak penyerderhanaan.

Dari informasi dan literasi yang peneliti peroleh terkait penyetaraan jabatan Administrasi ke jabatan fungsional di Provinsi Banten serta hasil wawancara dengan narasumber terkait didapatkan informasi yang menarik, bagaimana secara garis besar yang masih menjadi permasalahan dalam proses perubahan jabatan administrasi ke jabatan fungsional yang pertama: masih belum optimalnya pemahaman tentang susunan utama dan koherensi dalam posisi utilitarian, momen: informasi kerangka pembinaan JF masih belum merata, baik dari segi kerangka, aturan evaluasi, pembinaan dan komunikasi dengan kantor pembinaan JF, Ketiga: Peningkatan karir aset manusia ASN melalui jalur terorganisir dinilai masih lebih menarik dibandingkan jalur utilitarian, tentu dengan persepsi tersebut hal ini dianggap dapat menyebabkan terhambatnya perkembangan karir ASN tersebut, dengan hilangnya jabatan Administrasi dari Jumlah total 688 orang menjadi 385 orang atau sekitar 56 % jabatan yang hilang. Padahal semangat dari Penyerderhanaan Birokrasi, ialah pegawai bekerja lebih produktif pasca penyetaraan berbasis kompetensi. Perubahan pola berpikir menjadi hal yang Sangatlah penting untuk tidak mewujudkan pendekatan antara fungsional dalam pekerjaan mereka yang pada akhirnya dapat membawa kemajuan dalam pelaksanaan organisasi, dalam peningkatan karir otoritas yang berguna sangat penting untuk memiliki pengaturan posisi, sehingga terjadi perubahan. ini tidak hanya untuk kesejahteraan tetapi juga mengakomodir pejabat fungsional dalam berkarya dan menjamin karir kedepan agar dapat lebih berkontribusi terhadap organisasi

## **CONCLUSION**

Berdasarkan pembahasan yang telah di jelaskan diatas, peneliti mencoba menarik kesimpulan Bahwa Perampingan Organisasi atau Penyesuaian SOTK dengan jabatan Fungsional yang ada agar dapat segera dilaksanakan penyerderhanaan birokrasi dengan dilakukan pemetaan dan analisis yang lebih komperhensif, Dalam melakukan pemetaan jabatan fungsional diharapkan pemerintah agar dapat menyesuaikan dengan kompetensi pegawai, tugas pokok dan pengalaman kerja, Persiapkan tugas dan kewajiban utama terkait posisi tersebut sesegera mungkin, berikut dengan bagaimana penghitungan angka kreditnya, secara berkala memberikan sosialisasi bimbingan teknis terkait jabatan fungsional karna masih

terdapat kurangnya pemahaman dari pejabat struktural yang beralih ke jabatan fungsional tentang perubahan ini

Kajian ilmiah ini peneliti susun sebagai melihat tanggapan pegawai PNS di Provinsi Banten terhadap perubahan penyetaraan jabatan dari administrasi ke jabatan fungsional yang diharapkan dapat memberikan gambaran terkait pengembangan karir bagi PNS Provinsi Banten yang terdampak kebijakan penyetaraan ini.

## Referensi

- Barnett, Belinda Renee, and Lisa Bradley. 2007. "The Impact of Organisational Support for Career Development on Career Satisfaction." *Career Development International* 12 (7): 617–36. <https://doi.org/10.1108/13620430710834396>.
- Baruch, Yehuda. 2006. "Career Development in Organizations and beyond: Balancing Traditional and Contemporary Viewpoints." *Human Resource Management Review* 16 (2): 125–38. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.002>.
- Munir, Misbachul, Fayola Issalillah, Didit Darmawan, Ella Anastasya Sinambela, and Rahayu Mardikaningsih. 2022. "Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Kebijakan Kompensasi Dan Sistem Pengembangan Karir." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5 (1): 717–24. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.641>.
- Peraturan Pemerintah. 2018. "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja." *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia*, no. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja: 1–64.
- Prabowo, Hadi. 2019. "Surat Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor : 130/14106/SJ Tanggal 18 Desember 2019 Perihal Tindak Lanjut Penyederhanaan Birokrasi Pada Jabatan Administrasi Di Lingkungan Pemerintah Daerah."
- Presiden RI. 2014. "UU RI No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Bpk.Go.Id*, 1–104. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>.
- Putra, Arif Rachman, and Didit Darmawan. 2022. "Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Pengembangan Karir Dan Profesionalisme Karyawan." *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 5 (2): 45–55. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.477>.
- Shelton, Karen. 2001. "The Effects of Employee Development Programs on Job Satisfaction and Employee Retention." *A Research Paper The Graduate College University of Wisconsin-Stout, Menomonie; WI 54751*, no. May: 51.

<http://www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/2001/2001sheltonk.pdf>.

Sinambela, Ella Anastasya, and Ernawati Ernawati. 2021. "Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance." *Journal of Social Science Studies (JOS3)* 1 (2): 69–74. <https://doi.org/10.56348/jos3.v1i2.13>.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2019. "SE MENPANRB No. 384 Tahun 2019.Pdf."

Yasir, Saleem, Muhammad Kamran Rizwan, Sabir Fiza, and Iqbal Javed. 2013. "Career Development an Imperative of Job Satisfaction and Career Commitment : Empirical Evidence from Pakistani Employees in Banking Sector." *European Journal of Business and Management* 05 (21): 108–19.

(Presiden RI 2014)

(Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 2019)

(Prabowo 2019)

(Peraturan Pemerintah 2018)