

ANALISIS PENYETARAAN JABATAN ESELON IV SEBAGAI FUNGSIONAL DI PEMERINTAH KOTA SEMARANG TAHUN 2025

Rayhan Sausan Royan Putraloka¹, Rina Martini²

Email: royanputraloka@gmail.com

Departemen Politik dan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Jl. Prof. H. Soedarto, SH., Tembalang, Semarang, Kode Pos 50139

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 74654505

ABSTRAK

Penyederhanaan birokrasi nasional mendorong penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional guna merampingkan struktur organisasi dan memperkuat sistem merit. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi penyetaraan jabatan Eselon IV di Pemerintah Kota Semarang serta implikasinya terhadap penataan tugas dan alur kerja organisasi. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan lokasi penelitian di Kota Semarang. Informan berasal dari Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah (BKPP) serta Bagian Organisasi Sekretariat Daerah. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan pendekatan manajemen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyederhanaan birokrasi dilakukan melalui penghapusan jabatan struktural Eselon IV dan penyetaraannya ke dalam jabatan fungsional sehingga menghasilkan struktur organisasi yang lebih ramping. Implementasi kebijakan dilaksanakan melalui penetapan peta jabatan, analisis jabatan dan beban kerja, serta pelantikan pejabat fungsional. Namun, beberapa jabatan Eselon IV masih dipertahankan sesuai kriteria yang ditetapkan oleh Kementerian Dalam Negeri, sementara peran Ketua Tim Kerja berfungsi memperlancar koordinasi meskipun belum didukung mekanisme kompensasi khusus untuk posisi tersebut.

Kata kunci: penyederhanaan birokrasi, penyetaraan jabatan, Eselon IV, jabatan fungsional.

ABSTRACT

National bureaucratic simplification encourages the equalization of structural positions into functional positions in order to streamline organizational structures and strengthen the merit system. This study aims to analyze the implementation of the equalization of Echelon IV positions within the Semarang City Government and its implications for task arrangement and organizational workflow. This research employs a descriptive qualitative method conducted in Semarang City. Informants were drawn from the Regional Civil Service, Education and Training Agency (BKPP) and the Organizational Bureau of the Regional Secretariat. Data were collected through interviews, observations, and documentation, and analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing using an organizational management approach. The results show that bureaucratic simplification is implemented through the

¹ Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

² Dosen Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

elimination of Echelon IV structural positions and their equalization into functional positions, resulting in a more streamlined organizational structure. However, several Echelon IV positions remain in accordance with criteria set by the Ministry of Home Affairs, while the role of the Work Team Leader facilitates coordination despite the absence of a specific compensation mechanism.

Keywords: *bureaucratic simplification, position equalization, Echelon IV, functional positions*

PENDAHULUAN

Birokrasi bersih, profesional, dan berorientasi pada pelayanan merupakan pondasi kuat agar terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Yasin et al., 2024). Pemerintah Indonesia telah menerbitkan sejumlah kebijakan strategis guna memperkuat reformasi birokrasi, dimulai dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menekankan peningkatan profesionalisme ASN dimana kebijakan tersebut langsung berkorelasi dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025 yang menetapkan visi, arah, dan strategi reformasi secara menyeluruh, serta Road Map Reformasi Birokrasi 2020–2024 yang memuat program-program konkret beserta target capaian yang terukur. (Widyastuti, 2023)

Atas dasar tersebut, Presiden Joko Widodo melalui agenda “Nawacita” melalui pidato nya pada tanggal 20 Oktober 2019. Menyampaikan secara konsisten menstimulasi untuk menciptakan pegawai pemerintah yang lebih

berkualitas, terstruktur, dan terkelola secara efisien. Melalui beberapa kesempatan, Presiden Jokowi menyelipkan pesan bahwa birokrasi pemerintahan Indonesia saat ini harus segera dipangkas dan disederhanakan agar tidak lagi berbelit-belit, lambat, dan tidak efisien. Presiden Joko Widodo menegaskan pentingnya memangkas birokrasi yang terlalu panjang, dengan menyederhanakan jumlah eselon yang dianggap terlalu berlebihan menjadi hanya dua level saja

Reformasi birokrasi ini pendorong utama dari kebijakan penyederhanaan struktur dengan mengalihkan jabatan administratif (struktural) menjadi jabatan fungsional. Birokrasi pemerintahan di Indonesia selama ini kerap dikritik sebagai lembaga yang kaku, birokratis berlebihan, bertele-tele dalam koordinasi, kurang inovatif, serta tidak responsif terhadap perubahan. Oleh karena itu, pembaharuan dan penyesuaian kemampuan aparatur negara menjadi sangat mendesak dan tidak dapat ditunda lagi bahkan dapat disebut sebagai syarat mutlak (*condition sine qua non*) bagi perbaikan

sistem pemerintahan (Zauhar, 2019). Pada kondisi Republik Indonesia saat ini, reformasi birokrasi menjadi salah satu pilar dari agenda pembaruan nasional yang bersifat menyeluruh, mencakup bidang politik, hukum, ekonomi keagamaan, juga sosial-budaya. Tujuan utamanya adalah membangun sistem negara yang demokratis, sehingga dapat menyegerakan tercapainya kesejahteraan rakyat, tegaknya prinsip tata kelola yang baik, serta mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Polidano & Hulme, 1999).

Dalam implementasinya, kebijakan tersebut berdampak pada penghapusan sebagian jabatan struktural, khususnya pada level Eselon III dan IV, yang kemudian disetarakan menjadi jabatan fungsional. Perubahan ini tidak hanya memengaruhi struktur organisasi, tetapi juga berdampak pada penataan tugas, mekanisme koordinasi, serta pola kerja aparatur dalam organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, proses penyetaraan jabatan memerlukan penyesuaian kelembagaan dan manajemen sumber daya manusia agar tetap mampu menjaga efektivitas kinerja organisasi.

Pemerintah Kota Semarang merupakan salah satu daerah yang mengimplementasikan kebijakan penyederhanaan birokrasi tersebut

dengan melakukan penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional pada berbagai perangkat daerah. Namun demikian, proses implementasi kebijakan ini tidak selalu berjalan secara seragam karena masih terdapat beberapa jabatan yang dipertahankan sesuai dengan kriteria tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penyederhanaan birokrasi tidak hanya merupakan perubahan struktural, tetapi juga memerlukan penyesuaian dalam sistem kerja, koordinasi, dan pengelolaan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Pemerintah Kota Semarang mengimplementasikan kebijakan penyederhanaan birokrasi, khususnya dalam proses penyetaraan jabatan Eselon IV ke dalam jabatan fungsional, serta implikasinya terhadap penataan tugas, alur kerja, dan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif untuk memahami secara mendalam fenomena penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional di Pemerintah Kota Semarang. Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian,

Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang serta Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Semarang. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan relevansi tugas dan keterlibatan dalam pengelolaan jabatan fungsional, yaitu Analisis Kompetensi, Ketua Tim Kerja Kelembagaan, Analisis Kelembagaan pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah, serta pejabat pada BKPP Kota Semarang. Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi non-partisipatif dan wawancara mendalam dengan para informan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, regulasi, serta literatur yang relevan dengan kebijakan penyederhanaan birokrasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi penyetaraan jabatan dan implikasinya terhadap kinerja organisasi

Teori yang digunakan peneliti sebagai pisau bedah untuk mengolah data dan membatasi cakupan ruang lingkup masalah peneliti

menggunakan teori “Manajemen Organisasi” Istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris “*management*” yang diturunkan dari kata kerja “*to manage*” yang artinya mengelola atau mengurus. Menurut beberapa ahli, manajemen secara khusus merujuk pada proses kepemimpinan atau pimpinan, yaitu individu yang bertugas memimpin dan menjalankan fungsi manajerial, yang disebut sebagai “manajer” Berdasarkan arti tersebut, manajemen organisasi ialah serangkaian aktivitas meliputi *planning, organizing, actuating, controlling*. (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan). Berbagai proses tersebut dijalankan secara berkesinambungan dan sistematis guna mencapai target sebuah organisasi (Terry, 2006).

Pemahaman lain juga menjelaskan bahwa Manajemen Organisasi adalah semua aktivitas yang berhubungan dengan pengorganisasian dimana dalam pengimplementasiannya terdapat prinsip-prinsip seperti perencanaan, pengorganisasian, melengkapi tenaga kerja (*staffing*), mengarahkan (*directing*) dan pengawasan (Koontz dan O’Donnel, 1996). Berbagai definisi yang dipaparkan setelah ditelaah dapat ditarik menjadi satu kesimpulan yakni menurut penulis, bahwa manajemen

organisasi suatu kegiatan manajerial di internal sebuah organisasi yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pergerakan, dan pengawasan. Fungsi-fungsi manajerial tersebut dijalankan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya manusia di dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Penyetaraan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional

Kebijakan penyederhanaan birokrasi di Pemerintah Kota Semarang diimplementasikan melalui proses penyetaraan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional. Langkah ini merupakan bagian dari agenda reformasi birokrasi yang bertujuan menciptakan struktur organisasi yang lebih sederhana, fleksibel, dan berbasis pada kompetensi aparatur sipil negara. Dalam praktiknya, kebijakan ini diwujudkan melalui penghapusan sebagian besar jabatan pengawas (Eselon IV) yang sebelumnya berada dalam struktur organisasi perangkat daerah.

Proses implementasi kebijakan tersebut dilakukan melalui beberapa tahapan administratif yang sistematis. Pemerintah Kota Semarang terlebih dahulu melakukan penyusunan peta jabatan serta analisis jabatan

dan analisis beban kerja untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan posisi jabatan fungsional yang tersedia. Melalui tahapan tersebut, pejabat yang sebelumnya menduduki jabatan struktural dialihkan ke dalam jabatan fungsional yang dianggap memiliki kesesuaian dengan tugas dan kompetensi yang dimiliki.

Dengan demikian, implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi tidak hanya berfokus pada pengurangan jumlah struktur hierarki organisasi, tetapi juga pada penataan kembali fungsi kerja dalam organisasi. Penataan ini bertujuan agar meskipun struktur organisasi menjadi lebih sederhana, efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan tetap dapat terjaga melalui sistem kerja yang lebih adaptif dan berbasis kompetensi aparatur.

Dominasi Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan dalam Proses Penyetaraan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jabatan fungsional yang paling banyak diisi oleh pejabat hasil penyetaraan adalah Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan Muda. Pada tahap awal pelaksanaan kebijakan, formasi jabatan ini menjadi yang paling dominan dibandingkan jenis jabatan fungsional lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa jabatan Analisis

Kebijakan dianggap memiliki kesesuaian yang tinggi dengan karakteristik tugas yang sebelumnya dijalankan oleh pejabat struktural Eselon IV di berbagai perangkat daerah.

Kesesuaian tersebut diperoleh melalui proses pemetaan jabatan yang dilakukan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah dengan menggunakan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Hasil pemetaan menunjukkan bahwa sebagian besar tugas pejabat struktural Eselon IV memiliki karakter analitis, koordinatif, serta berkaitan dengan pemantauan teknis pelaksanaan program. Karakteristik ini dinilai sejalan dengan ruang lingkup tugas jabatan fungsional Analis Kebijakan yang berfokus pada analisis kebijakan dan pengolahan informasi untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

Dominasi jabatan fungsional Analis Kebijakan dalam proses penyetaraan juga menunjukkan adanya kecenderungan bahwa tugas-tugas administratif dan analitis dalam birokrasi daerah memiliki keterkaitan yang erat dengan fungsi analisis kebijakan. Dengan demikian, penempatan pejabat hasil penyetaraan pada jabatan tersebut diharapkan mampu menjaga kesinambungan pelaksanaan tugas organisasi serta mendukung proses perumusan

dan implementasi kebijakan di lingkungan pemerintah daerah.

Tabel 1.1 Rekap Jumlah Penyetaraan Pejabat Fungsional di Kota Semarang Tahun 2021

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Administrator Database Kependudukan Muda	1
2	Administrator Kesehatan Muda	9
3	Adyatama Kepariwisataa dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	8
4	Analisis Akuakultur Ahli Muda	3
5	Analisis Hukum Ahli Muda	2
6	Analisis Kebakaran Ahli Muda	4
7	Analisis Kebijakan Muda	102
8	Analisis Kepegawaian Muda/Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	10
9	Analisis Ketahanan Pangan Muda	12
10	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Muda	5
11	Analisis Pasar Hasil Pertanian Muda	3
12	Analisis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Ahli Muda	3
13	Analisis Perdagangan Muda	9
14	Analisis Prasarana dan Sarana Pertanian Ahli Muda	3
15	Apoteker Muda/Apoteker Ahli Muda	1
16	Arsiparis Muda	5
17	Epidemiolog Kesehatan Muda	2
18	Instruktur Muda	3

19	Mediator Hubungan Industrial Muda	3
20	Medik Veteriner Muda	1
21	Pamong Budaya Ahli Muda	7
22	Pekerja Sosial Muda	11
23	Pembina Industri Muda	12
24	Pembina Jasa Konstruksi Muda	1
25	Pembina Mutu Hasil Kelautan dan Perikanan Ahli Muda	3
26	Pemeriksa Perlindungan Varietas Tanaman Muda	1
27	Penata Kependudukan & Keluarga Berencana Muda	12
28	Penata Penanggulangan Bencana Ahli Muda	6
29	Penata Ruang Muda	3
30	Peneliti Muda	2
31	Pengantar Kerja Muda	6
32	Pengawas Benih Tanaman Muda	2
33	Pengawas Bibit Ternak Muda	1
34	Pengawas Koperasi Ahli Muda	3
35	Pengawas Lingkungan Hidup Muda	3
36	Pengawas Perdagangan Muda	3
37	Pengelola Pengadaan Barang/ Jasa Muda	2
38	Pengelola Produksi Perikanan Tangkap Ahli Muda	3
39	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	3
40	Pengendali Dampak Lingkungan Muda	3
41	Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan Muda	1

42	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	2
43	Penyuluh Lingkungan Hidup Muda	3
44	Penyuluh Pertanian Muda	3
45	Perancang Peraturan Perundang	3
46	Perawat Muda/Perawat Ahli Muda	2
47	Perekayasa Muda	3
48	Perencana Muda	43
49	Perisalah Legislatif Ahli Muda	1
50	Polisi Pamong Praja (Pol PP) Ahli Muda	4
51	Pranata Hubungan Masyarakat Muda	11
52	Pranata Komputer Muda	6
53	Pustakawan Muda	6
54	Sanitarian Muda	1
55	Statistisi Muda	3
56	Teknik Jalan dan Jembatan Muda	4
57	Teknik Pengairan Muda	4
58	Teknik Penyehatan Lingkungan Muda	1
59	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan Muda	11
		388

Penyederhanaan Struktur Organisasi yang Bersifat Selektif

Meskipun kebijakan penyederhanaan birokrasi bertujuan untuk mengurangi jumlah jabatan struktural dalam organisasi pemerintahan, implementasinya di Pemerintah

Kota Semarang tidak sepenuhnya dilakukan secara menyeluruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa jabatan Eselon IV yang tetap dipertahankan dalam struktur organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa proses penyederhanaan birokrasi dilakukan secara bertahap dan tidak secara langsung menghapus seluruh jabatan struktural yang ada.

Keputusan untuk mempertahankan beberapa jabatan tersebut didasarkan pada kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat, khususnya melalui ketentuan dari Kementerian Dalam Negeri. Jabatan yang memiliki fungsi pengawasan atau koordinasi yang dianggap masih diperlukan dalam struktur organisasi tetap dipertahankan agar pelaksanaan tugas pemerintahan tidak mengalami hambatan dalam praktiknya.

Kriteria tersebut tercantum dalam Surat Edaran Mendagri No. 130/1970/OTDA yang dikeluarkan tanggal 27 Mei 2021. Rinciannya sebagai berikut:

1. Pejabat Administrator pada Sekretariat Daerah dan Dinas/Badan/Sekretariat DPRD/Inspektorat.
2. Sub Bagian Tata Usaha atau sebutan lain pada Sekretariat Daerah.

3. Pejabat Pengawas di bawah Sekretariat pada Dinas/Badan/Sekretariat DPRD/Inspektorat.
4. ada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, Pejabat Administrasi yang menangani Pengadaan Barang dan Jasa pada Sekretariat Daerah.
5. Direktur dan/atau Wakil Direktur Rumah Sakit Daerah.
6. Kasubbag Tata Usaha atau sebutan lain pada Rumah Sakit Daerah.
7. Kepala UPTD pada Dinas/Badan.
8. Kasubbag Tata Usaha pada UPTD Dinas/Badan.
9. Camat dan Sekretaris Kecamatan.
10. Lurah dan Sekretaris Lurah.

Dengan demikian, implementasi penyederhanaan birokrasi di Pemerintah Kota Semarang dapat dikatakan bersifat selektif dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kebijakan reformasi birokrasi tidak hanya dilaksanakan secara normatif, tetapi juga mempertimbangkan kondisi operasional organisasi agar efektivitas kinerja pemerintahan tetap terjaga.

Peran Ketua Tim Kerja dalam Sistem Kerja Baru

Dalam struktur organisasi yang telah disederhanakan, fungsi koordinasi yang sebelumnya dijalankan oleh pejabat struktural dialihkan kepada posisi Ketua Tim Kerja. Posisi ini memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran pelaksanaan tugas setelah penghapusan sebagian jabatan struktural. Ketua Tim Kerja berfungsi sebagai penghubung antara pimpinan organisasi dan anggota tim dalam pelaksanaan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab unit kerja.

Meskipun tidak memiliki kedudukan struktural formal seperti jabatan pengawas sebelumnya, Ketua Tim Kerja tetap menjalankan fungsi koordinatif dalam mengatur pembagian tugas dan memastikan bahwa setiap kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, peran ini lebih menekankan pada pendekatan koordinatif dan kolaboratif dibandingkan dengan pola komando yang bersifat hierarkis.

Selain itu, posisi Ketua Tim Kerja juga menuntut kemampuan tambahan dalam mengelola pekerjaan tim, seperti kemampuan komunikasi, manajemen waktu, serta pengawasan terhadap progres pekerjaan anggota

tim. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun struktur organisasi telah disederhanakan, fungsi koordinasi tetap berjalan melalui mekanisme kerja berbasis tim yang dipimpin oleh seorang koordinator kegiatan.

Perubahan Pola Koordinasi dan Mekanisme Kerja

Perubahan struktur organisasi akibat penyederhanaan birokrasi juga berdampak pada pola hubungan kerja antarpegawai dalam organisasi. Jika sebelumnya hubungan kerja didasarkan pada struktur hierarki yang jelas antara atasan dan bawahan, maka dalam struktur baru hubungan tersebut menjadi lebih horizontal dan kolaboratif. Pegawai yang berada dalam satu tim kerja memiliki kedudukan jabatan fungsional yang relatif setara sehingga interaksi kerja lebih menekankan pada koordinasi daripada instruksi formal.

Dalam kondisi tersebut, Ketua Tim Kerja berperan sebagai koordinator atau penanggung jawab kegiatan yang bertugas mengoordinasikan pekerjaan anggota tim. Peran ini tidak lagi bersifat komando seperti dalam struktur organisasi sebelumnya, melainkan lebih berfungsi sebagai penghubung antara pimpinan dan anggota tim dalam menerjemahkan arahan pimpinan ke dalam pelaksanaan kegiatan.

Perubahan pola koordinasi ini juga berdampak pada proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Dengan berkurangnya lapisan hierarki dalam struktur organisasi, jalur komunikasi menjadi lebih sederhana sehingga proses penyampaian informasi dan koordinasi dapat berlangsung lebih cepat. Hal ini berpotensi meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas serta mempercepat proses pengambilan keputusan dalam organisasi.

Tantangan Implementasi: Beban Kerja dan Ketiadaan Skema Kompensasi

Meskipun kebijakan penyederhanaan birokrasi membawa perubahan positif dalam struktur organisasi, penelitian ini juga menemukan adanya tantangan dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama berkaitan dengan meningkatnya tanggung jawab yang harus dijalankan oleh pegawai yang ditunjuk sebagai Ketua Tim Kerja. Selain melaksanakan tugas jabatan fungsionalnya, mereka juga harus memastikan seluruh pekerjaan dalam tim dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan.

Dalam praktiknya, tanggung jawab tambahan tersebut mencakup kegiatan koordinasi, pengawasan terhadap progres pekerjaan anggota tim, serta pelaporan hasil kerja kepada pimpinan. Peran ini menunjukkan bahwa meskipun jabatan struktural telah dihapus, fungsi koordinasi dan pengawasan tetap berjalan melalui mekanisme kerja berbasis tim yang dipimpin oleh Ketua Tim Kerja.

Namun demikian, hingga saat ini belum terdapat kebijakan yang secara khusus mengatur pemberian kompensasi tambahan bagi pegawai yang menjalankan peran sebagai Ketua Tim Kerja. Ketiadaan mekanisme insentif ini berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima oleh pegawai. Oleh karena itu, pengaturan mengenai skema kompensasi bagi Ketua Tim Kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam upaya optimalisasi implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi di masa mendatang.

PENUTUP

KESIMPULAN

Pelaksanaan penyederhanaan birokrasi di Pemerintah Kota Semarang dilakukan melalui perencanaan yang sistematis dan adaptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk sederhana dari implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi adalah tidak adanya jabatan Eselon IV dalam struktur organisasi, sebagaimana diatur dalam kebijakan penyetaraan jabatan. Penghapusan jabatan pengawas (Eselon IV) dan penyetaraannya ke dalam jabatan fungsional dan dibentuknya posisi Ketua Tim Kerja merupakan wujud dari langkah strategi yang konkret dari implementasi kebijakan penyederhanaan organisasi yang bertujuan menciptakan struktur yang lebih ramping, fleksibel, dan berbasis kompetensi

Secara normatif dan administratif, implementasi kebijakan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, ditandai dengan proses penyetaraan, penetapan peta jabatan, serta pengalihan pejabat struktural ke dalam jabatan fungsional. Namun demikian, pada tataran teknis operasional masih ditemukan kebutuhan penyesuaian, khususnya dalam aspek pemetaan tugas dan fungsi,

mekanisme angka kredit, serta penguatan kapasitas sumber daya aparatur agar pelaksanaan tugas tetap efektif pasca penghapusan Eselon IV. Di sisi lain, implementasi kebijakan ini juga belum sepenuhnya bersifat menyeluruh, karena berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh Kementerian Dalam Negeri masih terdapat jabatan Eselon IV tertentu yang dipertahankan, sehingga penyederhanaan struktur dilakukan secara selektif sesuai kebutuhan organisasi.

Lebih lanjut, pengisian peran koordinatif oleh Ketua Tim Kerja berpotensi menjadi instrumen strategis dalam menyederhanakan alur kerja dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Apabila peran tersebut diperjelas dari sisi tugas, wewenang, indikator kinerja, serta mekanisme pertanggungjawaban, maka struktur kerja berbasis tim ini dapat mendorong terciptanya sistem merit yang lebih objektif, karena penempatan dan penilaian kinerja aparatur lebih menekankan pada kompetensi dan capaian kerja dibandingkan pada struktur hierarkis semata

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu dicermati, khususnya terkait aspek kebijakan penghasilan bagi pejabat fungsional yang menjalankan peran sebagai Ketua Tim

Kerja. Pada saat penelitian dilakukan, belum terdapat keputusan atau regulasi yang secara final mengatur skema *take home pay* bagi Ketua Tim Kerja, sehingga peneliti belum dapat menilai secara komprehensif dampak kebijakan penyederhanaan birokrasi terhadap kesejahteraan pegawai pada posisi tersebut. Kondisi ini menyebabkan analisis mengenai implikasi finansial jangka panjang masih bersifat terbatas dan bergantung pada kebijakan yang sedang dalam proses perumusan. Oleh karena itu, batasan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji lebih mendalam setelah adanya penetapan kebijakan resmi, sehingga evaluasi terhadap efektivitas penyederhanaan birokrasi dapat dilakukan secara lebih utuh dan berkelanjutan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan struktural ke jabatan fungsional di Pemerintah Kota Semarang, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan agar implementasi kebijakan tersebut dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan selaras dengan kebutuhan organisasi, yaitu:

1. Pemerintah Kota Semarang disarankan untuk mempertimbangkan pemberian tambahan penghasilan yang proporsional bagi Ketua Tim Kerja tanpa menimbulkan beban berlebihan pada belanja pegawai, sebagai bentuk kompensasi atas beban koordinatif yang dijalankan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji keberadaan kebijakan kompensasi tersebut serta menganalisis dinamika implementasi dan dampaknya terhadap kinerja, motivasi kerja, dan kesejahteraan Ketua Tim Kerja setelah kebijakan ditetapkan
2. Pemerintah Kota Semarang perlu memperjelas dan menstandarkan mekanisme pelaporan serta pertanggung jawaban Ketua Tim Kerja agar tetap akuntabel dan efektif.

Pemerintah Kota Semarang perlu mendorong agar posisi Ketua Tim Kerja dimasukkan dan diperbarui dalam nomenklatur resmi sehingga terdapat dasar yang jelas bagi pemberian kompensasi sesuai beban kerja yang dijalankan

DAFTAR PUSTAKA

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2021, Maret 26). *Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 130/1970/OTDA tentang Penyederhanaan Birokrasi pada Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota*. Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

Koontz, H., O'Donnell, C., & Weihrich, H. (1996). *Manajemen* (Jilid 1, Edisi kedelapan). Jakarta: Erlangga.

Nalien, E. M. (2021). Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan Bureaucratic Trimming Di Pemerintahan Kota Bukittinggi. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 1-13.

Terry, George R. (2006). Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara

Widyastuti, W. (2023). Kebijakan penyederhanaan birokrasi. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(2), 5537–5551

Zauhar, S. (2007). *Reformasi administrasi: Konsep, dimensi, dan strategi* (Cet. 3). Jakarta: Bumi Aksara.