



IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYEDERHANAAN BIROKRASI BAGI ASN DI BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

Ervina Purwa Oktaviana¹⁾

1) Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini menganalisis implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang hingga kini belum sepenuhnya berdampak pada percepatan proses kerja dan kualitas pengambilan keputusan. Meskipun struktur organisasi telah dirampingkan, kinerja ASN belum menunjukkan peningkatan signifikan, bahkan muncul potensi ketimpangan beban kerja akibat redistribusi tugas yang belum proporsional. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik observasi pasif, wawancara semi-terstruktur, serta dokumentasi. Informan meliputi Kepala Biro Organisasi, Kepala Bagian Tata Usaha, Ketua Tim Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja, unsur Kelembagaan dan Tatalaksana, Arsiparis Ahli Pertama Diskominfo, serta perwakilan masyarakat. Analisis data dilakukan melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan dengan kerangka teori implementasi kebijakan Warwick yang menekankan empat dimensi utama. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan organisasi relatif adaptif meski masih memerlukan pendampingan jabatan fungsional, aspek informasi berjalan efektif melalui regulasi dan forum koordinasi, dukungan pimpinan dan pemerintah pusat tergolong kuat, serta pembagian potensi kewenangan terdistribusi jelas dengan Biro Organisasi sebagai koordinator utama dan tim teknis menjalankan fungsi sesuai mekanisme monitoring berkala.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Penyederhanaan Birokrasi, Aparatur Sipil Negara, Reformasi Birokrasi, Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Abstract

This study analyzes the implementation of the bureaucratic simplification policy for Civil Servants (ASN) at the Organizational Bureau of the Regional Secretariat of West Java Province, which has not yet fully accelerated work processes or improved decision-making quality. Although the organizational structure has been streamlined, ASN performance has not shown significant improvement, and an imbalance in workload distribution has emerged due to the uneven redistribution of tasks. This research applies a qualitative descriptive approach using passive observation, semi-structured interviews, and documentation techniques. Informants include the Head of the Organizational Bureau, the Head of Administrative Affairs, the Chair of the Bureaucratic Reform and Performance Accountability Team, representatives of

Institutional and Governance Units, a Junior Archivist from the Communication and Information Office, and community representatives. Data were analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing based on Warwick's policy implementation framework, which emphasizes four key dimensions: organizational capacity, information, support, and power distribution. The findings indicate that organizational capacity is relatively adaptive although functional position mentoring is still required, information dissemination operates effectively through formal regulations and coordination forums, leadership and central government support are strong, and authority is clearly distributed with the Organizational Bureau acting as the main coordinator supported by technical teams through regular monitoring mechanisms.

Keywords: Policy Implementation, Bureaucratic Simplification, Civil Servants (ASN), Bureaucratic Reform, West Java Provincial Government.

PENDAHULUAN

Indonesia melaksanakan reformasi birokrasi sebagai agenda strategis untuk memperbaiki tata kelola pemerintahan yang selama ini dinilai lamban, tidak efisien, dan kurang akuntabel. Reformasi ini diarahkan untuk mewujudkan birokrasi yang bersih, transparan, dan berorientasi pada kinerja melalui pembenahan struktur organisasi, sistem manajemen sumber daya manusia, serta penerapan prinsip good governance. Tujuan akhirnya adalah meningkatkan kualitas pelayanan publik agar lebih efektif, efisien, dan tepat sasaran.

Salah satu fokus utama reformasi birokrasi adalah peningkatan mutu pelayanan publik melalui penyederhanaan birokrasi. Pelayanan publik tidak lagi dipahami sebatas prosedur administratif, melainkan sebagai proses pemenuhan kebutuhan masyarakat yang harus berdampak langsung. Oleh karena itu, pemerintah mendorong percepatan kinerja aparatur dengan memangkas proses kerja yang berbelit dan mengoptimalkan peran ASN agar lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat (Akbar, Rulandari, & Widianingsih, 2021).

Kebijakan penyederhanaan birokrasi ditegaskan melalui arahan Presiden Joko Widodo pada 20 Oktober 2019 yang menilai struktur birokrasi Indonesia terlalu panjang dan kurang adaptif. Presiden menginstruksikan pengurangan jenjang eselonisasi menjadi dua level dan mengalihkan jabatan struktural eselon III sampai V ke dalam jabatan fungsional yang berbasis kompetensi. Arahan tersebut kemudian ditindaklanjuti oleh Menteri PANRB melalui Surat Edaran Nomor 384 Tahun 2019 serta Permen PANRB Nomor 25 Tahun 2021 (Setiawan, Sururama, & Nurdin, 2022).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagai bagian dari sistem pemerintahan, ASN dituntut untuk lebih profesional, adaptif, dan berorientasi pada kinerja. Dalam kerangka penyederhanaan birokrasi, jabatan struktural yang selama ini berbasis hierarki, digantikan dengan jabatan fungsional yang lebih berfokus pada hasil kerja (*output-based*). Ini menuntut ASN untuk memiliki kompetensi teknis dan spesialisasi tertentu, serta mengubah budaya kerja dari komando menjadi kolaboratif dan produktif. Hal ini menimbulkan tantangan tersendiri, seperti adaptasi terhadap tugas fungsional baru, pengembangan kompetensi tambahan, hingga penyesuaian sistem pelaporan kinerja.

Untuk menciptakan tata kelola Aparatur Sipil Negara (ASN) yang efektif serta berdaya guna dan bermutu tinggi pelayanan terhadap publik, birokrasi yang disederhanakan menjadi hal penting untuk dilaksanakan oleh Pemerintah. Hal ini merupakan bagian dari perubahan tatanan sektor publik, di mana melingkupi empat fokus sebagai berikut: perubahan peran negara, perubahan fungsi utama pemerintahan, perubahan akuntabilitas dan sistem pengontrolan, serta perubahan birokrasi dan tata kelola organisasi layanan publik.

Menurut Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 133 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Sekretariat Daerah Provinsi mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan umum Pemerintah Daerah Provinsi dan pengoordinasian administratif, membina, mengendalikan dan memfasilitasi terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah Provinsi serta pelayanan administratif.

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2022 mengatur kedudukan dan susunan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, termasuk pembagian tugas dan fungsi masing-masing perangkat daerah. Pengaturan ini menjadi dasar dalam pelaksanaan urusan pemerintahan daerah agar berjalan sesuai dengan kewenangan yang telah ditetapkan.

Di tingkat daerah, Pemerintah Provinsi Jawa Barat

mengimplementasikan kebijakan penyederhanaan birokrasi sebagai bagian dari strategi transformasi pemerintahan yang lebih dinamis dan adaptif. Melalui berbagai peraturan gubernur, struktur perangkat daerah dirampingkan, jabatan struktural dialihkan ke jabatan fungsional, serta budaya kerja diarahkan pada kinerja dan pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung pelayanan publik yang cepat dan berkualitas (Diputra & Santoso, 2023). Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat menjadi salah satu unit yang terdampak langsung oleh kebijakan ini.

Tabel 1.1 Komposisi Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat 2025

No	Kategori Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Pejabat Fungsional	40 orang
2	Pejabat Struktural	2 Orang
	Total	42 orang

Sumber: Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, 2025.

Meskipun diharapkan meningkatkan efisiensi, implementasi penyederhanaan birokrasi di Biro Organisasi belum sepenuhnya menunjukkan hasil optimal. ASN yang sebelumnya berada pada jabatan struktural menghadapi tantangan dalam memahami tugas baru, sistem kerja fungsional, serta indikator kinerja yang berbeda. Perubahan ini juga berdampak pada motivasi kerja, kejelasan peran, dan peningkatan beban kerja yang belum selalu diimbangi dengan penguatan kapasitas sumber daya manusia.

Berdasarkan fenomena tersebut, terlihat bahwa penyederhanaan birokrasi tidak hanya merupakan perubahan struktural, tetapi juga transformasi budaya dan sistem kerja ASN. Temuan awal menunjukkan bahwa percepatan proses kerja dan pengambilan keputusan belum berjalan optimal serta berpotensi menimbulkan persoalan baru dalam kinerja organisasi. Kondisi ini menjadi dasar penting bagi penelitian mengenai implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi bagi ASN di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena sosial secara lebih menyeluruh dalam konteks yang alami, dengan melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan objek yang diteliti. Sejalan dengan pendapat (Sugiyono, 2020), pendekatan kualitatif digunakan untuk mengungkapkan gejala sosial secara menyeluruh dan kontekstual, dengan memanfaatkan peneliti sebagai instrumen kunci dalam pengumpulan data

Penelitian ini berfokus pada unit analisis Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai lembaga yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan kebijakan penyederhanaan birokrasi bagi pegawai aparatur sipil negara (ASN). Selain itu, peneliti juga melibatkan informan lain seperti arsiparis ahli pertama Diskominfo dan masyarakat sebagai bagian dari subjek yang relevan dalam menggambarkan implementasi kebijakan dan memperoleh perspektif eksternal yang dapat mengamati, menilai dan merasakan pengaruh dari pelaksanaan kebijakan dalam hal kualitas pelayanan publik.

Data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis secara kualitatif. Tahapan analisis data meliputi uji validitas data untuk memastikan keabsahan dan keandalan informasi. Data dari wawancara dan observasi akan dikumpulkan dan dikelola secara sistematis. Data yang relevan akan dipilih dan dipilah, sedangkan data yang tidak relevan akan diabaikan. Data yang telah direduksi akan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau bagan. Kesimpulan akan ditarik berdasarkan analisis data yang telah dilakukan.

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yakni sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh melalui interaksi langsung dengan informan melalui wawancara dan observasi. Sedangkan sumber data sekunder berasal dari dokumen-dokumen

pendukung, seperti kebijakan, laporan kegiatan, publikasi resmi, serta referensi pustaka lainnya yang mendukung analisis data.

Adapun analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Ketiga tahapan ini dilakukan secara berkesinambungan guna memperoleh gambaran yang utuh, bermakna, dan mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Karena bersifat kualitatif, penelitian ini tidak menggunakan model statistik, melainkan lebih menekankan pada interpretasi terhadap makna di balik data yang diperoleh secara langsung dari lapangan.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang berjudul “Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi bagi Pegawai ASN di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat” peneliti menggunakan teori menurut Warwick dalam (Subarsono, 2005:59) yang menyatakan dalam implementasi kebijakan terdapat faktor-faktor yang perlu diperhatikan yaitu: (1) Kemampuan Organisasi, implementasi dalam tahap ini diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas apa yang seharusnya dilakukan; (2) Informasi, faktor informasi sangat pula memegang peran penting, karena kurangnya informasi yang dimiliki dapat mempengaruhi kebijakan itu sendiri; (3) Dukungan, kurangnya kesediaan objek-objek kebijakan “terikat” kegiatan/kewajiban tertentu dan kepatuhan mereka semakin sedikit bilamana isi kebijakan bertentangan dengan pendapat atau keputusan mereka; dan (4) Pembagian Potensi, pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas seperti pembatasan-pembatasan yang kurang jelas serta adanya desentralisasi pelaksanaan.

Berikut ini merupakan hasil temuan penelitian berdasarkan masing-masing faktor tersebut:

1. Kemampuan Organisasi

Kemampuan organisasi mencakup kesiapan struktur birokrasi, ketersediaan sumber daya manusia, kompetensi pelaksana kebijakan, dan sarana pendukung yang diperlukan dalam pelaksanaan kebijakan.

indikator ini menekankan bahwa suatu kebijakan hanya dapat diimplementasikan secara optimal apabila organisasi pelaksana memiliki kapasitas yang memadai untuk menjalankan fungsi operasional kebijakan tersebut. Kemampuan organisasi tidak hanya dilihat dari jumlah pegawai atau fasilitas yang tersedia, tetapi juga dari kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan, efektivitas koordinasi antarunit, dan tingkat profesionalitas pelaksana kebijakan.

Secara struktural dan administratif, Biro Organisasi telah melakukan tahapan penyesuaian melalui revisi regulasi, penyusunan dokumen kelembagaan, serta penataan jabatan dari struktural ke fungsional. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kelembagaan tidak hanya bersifat formalitas, tetapi juga diarahkan untuk mendukung perubahan mekanisme kerja menuju struktur yang lebih ramping dan adaptif.

Dari aspek kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia, tim pelaksana seperti Tim Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja (RBAK), Tim Kelembagaan, serta Tim Tatalaksana telah menunjukkan pemahaman yang memadai terhadap pedoman teknis, regulasi turunan, serta mekanisme pelaksanaan penyederhanaan birokrasi. Para informan menggambarkan bahwa proses pendampingan, koordinasi, dan pemutakhiran SOP telah berjalan meskipun masih diperlukan proses adaptasi dan peningkatan kapasitas secara bertahap.

Sementara itu, dari perspektif layanan publik, pengalaman pengguna layanan menunjukkan bahwa transformasi birokrasi mulai berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, terutama melalui digitalisasi proses administrasi yang membuat layanan lebih efisien dan mudah diakses. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala seperti ketergantungan pada pejabat tertentu, sistem digital yang belum sepenuhnya optimal, serta proses verifikasi manual yang memperpanjang waktu penyelesaian layanan.

2. Informasi

Informasi merujuk pada kejelasan instruksi, pedoman teknis, mekanisme komunikasi, dan arus informasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan. Dalam konteks implementasi kebijakan, informasi yang jelas, akurat, dan mudah dipahami diperlukan untuk menghindari interpretasi yang salah atau kesalahan prosedur dalam pelaksanaan. Elemen ini juga mencakup sejauh mana organisasi menyediakan sistem informasi pendukung, seperti SOP, bimbingan teknis, atau sistem pelaporan internal yang dapat membantu birokrasi memahami arah dan tujuan kebijakan secara tepat. Kekurangan informasi berpotensi meningkatkan resistensi, kebingungan, serta hambatan teknis di lapangan.

Biro Organisasi, Tim RB-AK, Tim Kelembagaan, Tim Tatalaksana, serta masyarakat pengguna layanan, bahwa alur informasi terkait kebijakan penyederhanaan birokrasi di Pemerintah Provinsi Jawa Barat umumnya berjalan cukup lancar dan terstruktur. Informasi dari pemerintah pusat diterima melalui dokumen regulasi resmi seperti Surat Edaran, Peraturan Menteri PANRB, pedoman teknis, serta melalui forum koordinasi, rapat, dan workshop.

Biro Organisasi berperan sebagai pengelola utama informasi, memastikan setiap instruksi, pedoman, dan mekanisme kebijakan dianalisis terlebih dahulu, kemudian disebarluaskan ke bagian teknis dan perangkat daerah melalui rapat internal, disposisi resmi, surat instruksi, atau kanal komunikasi digital. Strategi penyebaran informasi dilakukan secara berjenjang agar seluruh ASN dapat memahami dan melaksanakan kebijakan secara seragam, termasuk melalui sosialisasi, penyusunan SOP baru, pelatihan, dan bimbingan teknis.

3. Dukungan

Dukungan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu kebijakan Ketika diimplementasikan. Dalam pandangan ini, sebuah kebijakan tidak cukup hanya baik secara konsep, lengkap secara perencanaan, atau kuat secara regulasi.

Kebijakan ini baru dapat berjalan secara efektif apabila mendapatkan dukungan dari berbagai pihak yang terlibat maupun yang terdampak.

Di lingkungan Biro Organisasi Pemerintah Provinsi Jawa Barat, bahwa dukungan pimpinan baik Sekretaris Daerah maupun Gubernur memegang peran yang sangat penting dalam kelancaran pelaksanaan kebijakan tersebut. Hampir seluruh informan menegaskan bahwa pimpinan memberikan arah, komitmen, serta dorongan moral yang kuat agar seluruh perangkat daerah memahami tujuan, manfaat, dan langkah teknis penyederhanaan birokrasi. Dukungan pimpinan juga terlihat dari keterbukaan dalam menerima masukan, pemberian arahan yang jelas, serta upaya memastikan agar setiap perangkat daerah berada pada satu frekuensi dalam menerapkan kebijakan ini.

Selain itu, dukungan tidak selalu bersifat teknis namun lebih banyak berupa dukungan moral, fasilitasi, serta ruang bagi tim untuk menjalankan peran masing-masing secara fleksibel. Pimpinan memberikan kepercayaan kepada individu yang dianggap kompeten untuk memimpin tim, bahkan dari unsur fungsional atau pelaksana, sehingga implementasi kebijakan dapat berjalan lebih efektif. Beberapa proses seperti penyerapan masukan, pengecekan awal implementasi di perangkat daerah, serta penyediaan arahan tambahan menunjukkan bahwa biro juga berperan aktif mendampingi jalannya kebijakan ini.

4. Pembagian Potensi

Pembagian potensi ini menggambarkan sejauh mana unsur-unsur dalam organisasi mampu menjalankan peran sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Dengan kata lain, Wawick melihat bahwa keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh dukungan politik atau arahan pimpinan, tetapi juga oleh sebagaimana potensi tersebut tersebar dan dimanfaatkan secara proporsional di antara unit-unit pelaksana. Semakin merata dan tepat pembagian potensi tersebut, semakin besar peluang sebuah kebijakan dapat dilaksanakan secara efektif.

Penyederhanaan birokrasi membawa perubahan mendasar dalam pola kerja dan penataan peran pegawai. Perubahan struktur

dari model eselonisasi menuju jabatan fungsional menciptakan dinamika baru dalam pembentukan tim kerja, khususnya pada tahap awal ketika komposisi tim masih bersifat repetitif dan belum stabil. Namun, seiring waktu, struktur kerja mulai terkonsolidasi dan membentuk pola yang lebih efektif. Pejabat yang sebelumnya berada pada jenjang struktural kini dialihkan menjadi fungsional, sehingga mekanisme penugasan menjadi lebih langsung dan berbasis keahlian. Tim kerja menjadi wadah utama pelaksanaan tugas, dengan ketua tim memikul tanggung jawab penuh terhadap pencapaian target, sementara anggota tim berperan mendukung pelaksanaan kegiatan. Secara keseluruhan, pihak internal menilai bahwa penyederhanaan birokrasi telah meningkatkan kejelasan peran, memperkuat akuntabilitas, dan tetap menjaga stabilitas pencapaian kinerja, meskipun masa adaptasi tetap diperlukan untuk menyempurnakan mekanisme kerja.

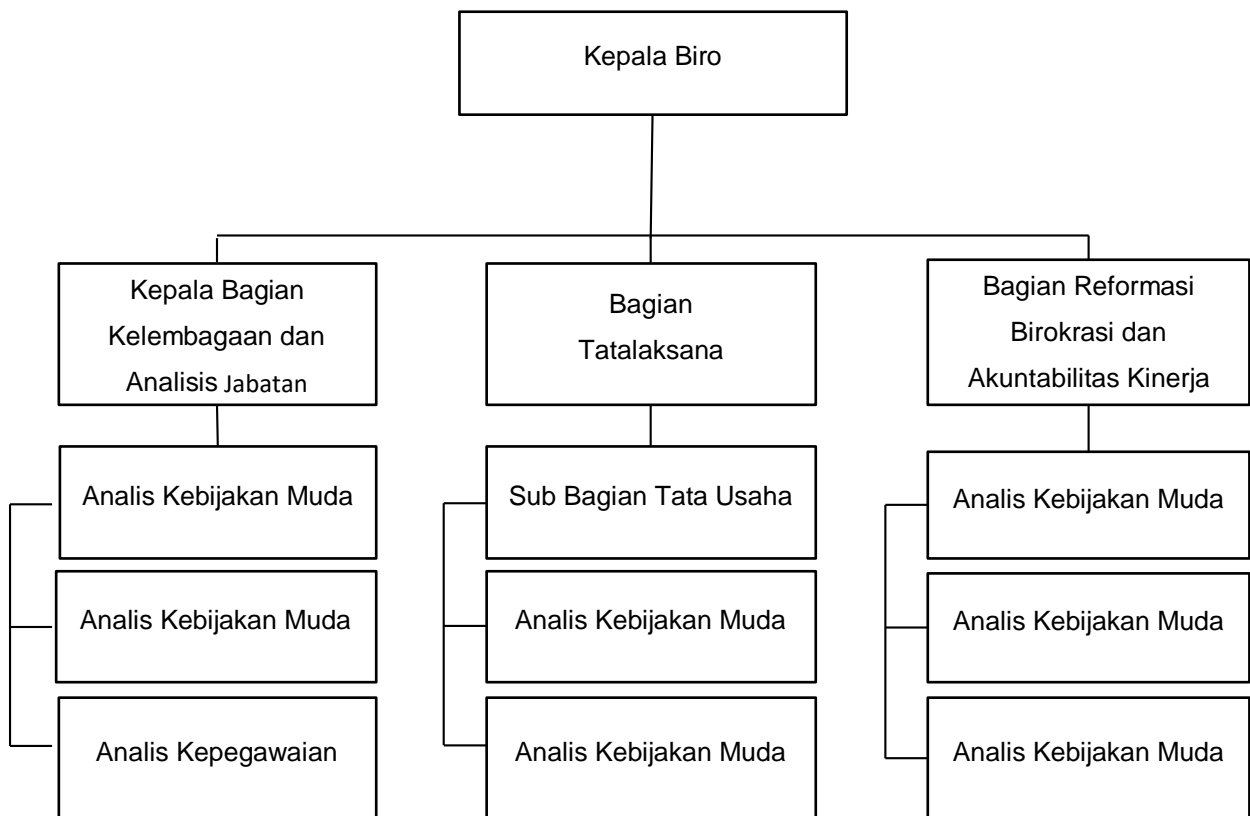
Implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi ini menunjukkan bahwa kebijakan tersebut telah dijalankan secara bertahap dan relatif konsisten dengan arah reformasi birokrasi nasional. Perubahan struktur organisasi dilakukan melalui penyesuaian regulasi internal dan peralihan jabatan struktural ke jabatan fungsional, sehingga mendorong terbentuknya pola kerja yang lebih fleksibel dan berbasis kinerja. Kondisi ini menggambarkan bahwa organisasi tidak hanya mematuhi kebijakan secara administratif, tetapi juga mulai menginternalisasikan tujuan utama penyederhanaan birokrasi ke dalam praktik kerja sehari-hari.

Sebagian besar ASN telah memahami tujuan umum kebijakan, meskipun penguasaan teknis terhadap mekanisme kerja baru masih belum merata. Sosialisasi kebijakan dilakukan melalui rapat internal, surat edaran, serta pemanfaatan media digital, namun efektivitas penyampaian informasi masih bergantung pada intensitas komunikasi pimpinan dan inisiatif individu pegawai. Dari sisi pelaksanaan tugas, penyederhanaan birokrasi membawa implikasi terhadap pembagian peran dan beban kerja ASN. Beberapa pegawai harus menyesuaikan

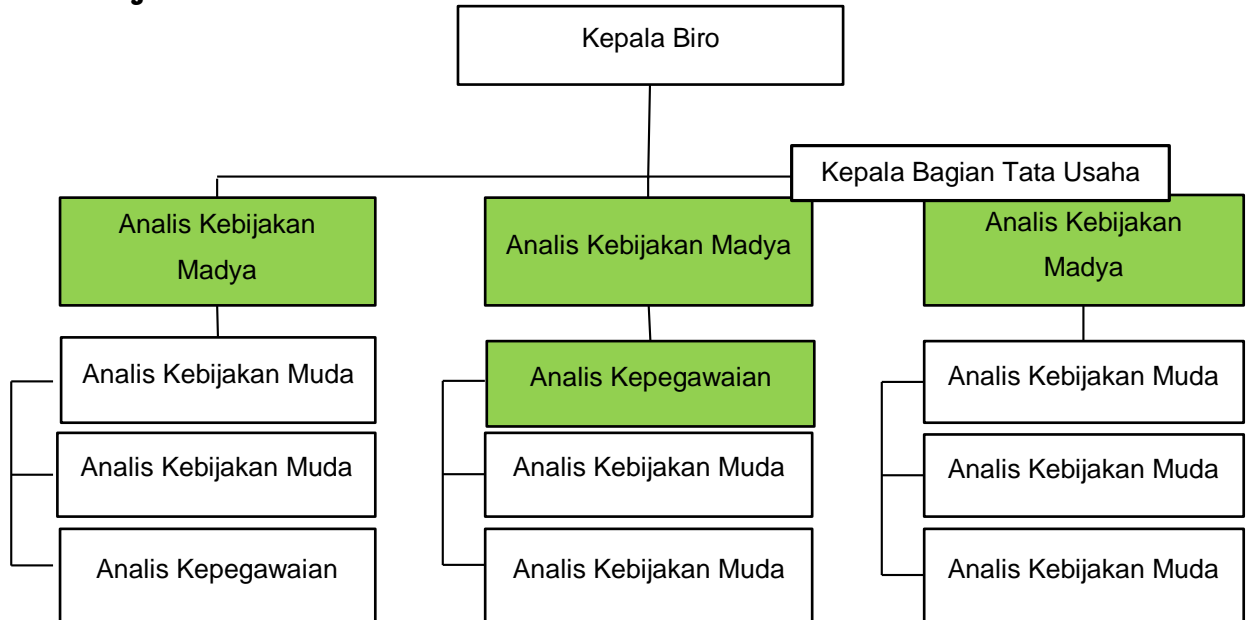
diri dengan fungsi baru yang sebelumnya tidak mereka jalankan, sehingga pada tahap awal muncul ketidakseimbangan distribusi pekerjaan. Meskipun demikian, penerapan sistem kerja berbasis tim dan pemanfaatan aplikasi kinerja daerah membantu menjaga stabilitas kinerja organisasi.

Berikut kombinasi struktur Biro Organisasi dalam konsep penyederhanaan birokrasi:

a. Semula



b. Menjadi



Sumber: Biro Organisasi Provinsi Jawa Barat, 2022

Sebelum penyederhanaan birokrasi, struktur Biro Organisasi masih didominasi oleh jabatan struktural yang berlapis, mulai dari Kepala Biro, Kepala Bagian, hingga Subbagian Tata Usaha, yang kemudian dibantu oleh beberapa jabatan fungsional seperti Analisis Kebijakan Muda dan Analisis Kepegawaian. Pola ini mencerminkan organisasi dengan hierarki panjang, di mana fungsi kelembagaan, tatalaksana, serta reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja tersegmentasi dalam unit-unit struktural yang relatif kaku. Secara sistematis, struktur tersebut membuat alur koordinasi dan pengambilan keputusan menjadi bertahap, sehingga efektivitas kerja sangat bergantung pada posisi jabatan, bukan pada kompetensi fungsional aparatur.

Setelah penyederhanaan birokrasi, struktur organisasi Biro Organisasi mengalami pergeseran signifikan dengan penghapusan sebagian besar jabatan struktural menengah dan penguatan jabatan fungsional. Dalam struktur baru, Kepala Biro langsung didukung oleh Analisis Kebijakan Madya, Analisis Kebijakan Muda, serta Analisis Kepegawaian tanpa perantara Kepala Bagian atau Subbagian. Transformasi ini menandai peralihan dari organisasi yang berorientasi pada jenjang jabatan menuju organisasi berbasis keahlian dan kinerja. Secara empiris, model pasca penyederhanaan ini memperpendek rantai komando, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta

meningkatkan kualitas analisis kebijakan karena peran aparatur lebih ditentukan oleh kompetensi profesional daripada kedudukan struktural.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat belum berjalan secara optimal meskipun menunjukkan kecenderungan yang cukup positif pada beberapa dimensi, di mana dari sisi kemampuan organisasi, Biro Organisasi tergolong adaptif dan memiliki pemahaman yang memadai terhadap kebijakan melalui koordinasi dan bimbingan teknis, namun sebagian ASN masih membutuhkan pendampingan lanjutan khususnya dalam memahami peran dan kinerja jabatan fungsional; dari aspek informasi, penyampaian kebijakan dari pemerintah pusat dinilai cukup jelas dan terstruktur melalui regulasi formal serta forum koordinasi sehingga mendukung komunikasi vertikal pusat–daerah; dari sisi dukungan, kebijakan memperoleh sokongan kuat dari pimpinan biro, tim teknis, dan pemerintah pusat melalui sosialisasi, pelatihan, pembentukan tim pelaksana, serta koordinasi lintas unit; sedangkan pada dimensi pembagian potensi, kewenangan telah terdistribusi secara jelas dengan Biro Organisasi sebagai koordinator utama dan tim teknis menjalankan tugas sesuai fungsi melalui mekanisme penugasan, koordinasi, dan monitoring berkala.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Subarsono. (2005). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

Akbar, G. G., Rulandari, N., & Widianingsih. (2021). Reformasi Birokrasi Di Indonesia, Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, Vol. 4, No. 2, 187-199.

Diputra, M. R., & Santoso, A. B. (2023, Mei). Pengaruh Kepemimpinan Stimulus dan Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Aparatur

Pemerintah Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6, Nomor 5, 3672-3677.

Setiawan, I., Sururama, R., & Nurdin, I. (2022, Juni). Implementasi Kebijakan Penyerhanaan Organisasi Di Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, Vol.2, No. 1, 12-25.

Dokumen:

Peraturan Menteri PAN RB No. 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 133 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2022 tentang Kedudukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat

SE (Surat Edaran) No. 384 Tahun 2019 tentang penyederhanaan birokrasi dilakukan pada jabatan struktural Eselon III sampai dengan V.