

BAB IV PENUTUP

4.1 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 pertanggung jawaban, 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.

4.2 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.
3. 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.