



PROBLEMATIKA PERAMPINGAN JABATAN APARATUR SIPIL NEGARA MENUJU PERAMPINGAN BIROKRASI

Sri Adriana¹

¹ Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, IAIN Parepare, Indonesia. E-mail: sriadrianaamir@gmail.com

Abstrak

Birokrasi sebagai pilar utama dalam pelayanan publik memiliki tugas untuk melaksanakan kebijakan pemerintah yang berkuasa, termasuk memberikan saran terhadap suatu usulan kebijakan. Oleh karena itu, birokrasi musti memiliki pengalaman dan pengetahuan baik dalam konteks penyusunan kebijakan maupun pelaksanaannya. Artinya profesionalisme ini menjadi penting untuk menjaga kesinambungan kerja-kerja birokrasi ditengah perubahan situasi politik yang terjadi. maka penulis mengangkat permasalahan terkait perampingan birokrasi terhadap kinerja pemerintahan, begitupula karena hal ini dianggap mempengaruhi elektabilitas ASN yang sudah lama menduduki jabatan di instansi pemerintahan. akan tetapi disisi lain muncul lembaga baru yang menjadi sayap atas pelaksanaan beberapa urusan pejabat pemerintahan, misalnya dibentuk staf khusus Presiden yang diisi oleh kaum millenial, padahal ini sangat tidak berbanding lurus dengan upaya pemerintah untuk melakukan perampingan birokrasi. Metode penelitian yang digunakan dengan mengumpulkan buku dan bahan kepustakaan lainnya, disusun secara deskriptif analitis. Adapun kesimpulan dari penelitian ini bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi dinyatakan lebih baik menggunakan penerapan yang *electoral* partisipatif dengan mewujudkan pemerintahan yang bersih.

Kata Kunci: Birokrasi, publik, Reformasi birokrasi, Kebijakan.

1. Pendahuluan

Seiring dengan gaung adanya perampingan birokrasi dalam era reformasi birokrasi, menjadi salah satu hal penting serta menuai beberapa polemik ditengah-tengah masyarakat apalagi dalam pelaksanaan pemerintahan, adanya perampingan jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) inilah dianggap dapat mendorong efisiensi anggaran dan perampingan lembaga serta memaksimalkan kinerja ASN yang berkompeten.

Perampingan birokrasi melalui penyederhanaan struktur organisasi, baik pemerintah pusat maupun daerah, yang menjadi salah satu poin yang disampaikan oleh Presiden Republik Indonesia Joko Widodo setelah dilantik sebagai presiden untuk kedua kalinya, Presiden Joko Widodo mengungkapkan rencananya untuk penyederhanaan birokrasi melalui pemotongan jumlah eselon pegawai negeri sipil PNS yang terkena dampak penyederhanaan tingkat eselon akan dipindahkan

ke jabatan fungsional yang menghargai keahlian dan persaingan masing-masing pegawai negeri sipil. Ini merupakan langkah lanjutan dari upaya pemerintah melakukan reformasi birokrasi.¹

Fokus perhatian Presiden Joko Widodo dalam pidatonya mengedepankan lima program prioritas strategis, kelima program tersebut adalah; Pertama, membangun SDM yang terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Undang talenta global untuk bekerja bersama kami. Kedua, melanjutkan pembangunan infrastruktur. Infrastruktur yang menghubungkan kawasan produksi dengan kawasan distribusi, mempermudah akses kawasan wisata, membuka lapangan kerja baru, mempercepat nilai tambah perekonomian rakyat. Ketiga, segala bentuk regulasi yang ada disederhanakan, dan dipotong atau dipangkas. Pemerintah akan mengundang DPR untuk menerbitkan 2 undang-undang besar. Yakni UU Cipta Kerja dan UU Pemberdayaan UMKM. Masing-masing UU tersebut akan menjadi Omnibus Law, yaitu satu UU yang sekaligus merevisi beberapa UU, bahkan puluhan UU. Puluhan UU yang dinilai akan menghambat penciptaan lapangan kerja dan pengembangan UMKM akan langsung direvisi sekaligus. Keempat; Penyederhanaan birokrasi (bureaucratic trimming) dilakukan secara besar-besaran. Investasi untuk penciptaan lapangan kerja harus diprioritaskan. Prosedur yang panjang harus dipotong. Eselonisasi harus disederhanakan. Eselon I, Eselon II, Eselon III, Eselon IV disederhanakan menjadi hanya 2 tingkatan, diganti dengan jabatan fungsional yang menghargai keahlian dan menghormati kompetensi. Kelima; Transformasi ekonomi. Berubah dari ketergantungan pada sumber daya alam menjadi berdaya saing di bidang manufaktur dan jasa modern yang memiliki nilai tambah tinggi untuk kemakmuran bangsa demi keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.²

Adapun rencana detailnya, untuk rencana 5 tahun sudah ada rumah yang disebut RPJMN 2020-2024, dan juga akan dirinci lebih lanjut menjadi target kerja satu tahun yang dituangkan dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT), melalui forum trilateral antara Bappenas, Kementerian Keuangan dan Kementerian/Sektor terkait. . Mengambil langkah 'memotong' birokrasi bukanlah hal yang mudah mengingat rencana tersebut bukan hal baru lagi, sejak pemerintahan SBY 10 tahun lalu, berbagai upaya telah dilakukan untuk mengefektifkan birokrasi. Dengan istilah debirokratisasi penyelenggara negara. Melalui proses yang disebut restrukturisasi.

Reformasi birokrasi merupakan bagian dari tuntutan reformasi yang menuntut penyelenggaraan negara dan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Semangat inilah yang kemudian mendasari lahirnya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Selama lebih dari 30 tahun, penyelenggara negara dianggap tidak mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal.

Dalam konteks birokrasi, pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut tidak berjalan optimal disebabkan oleh rezim orde baru yang berhasil menggunakan birokrasi sebagai bagian dari kekuatan politik untuk mempertahankan kekuasaan pada masa itu. Ada yang menyebut bahwa birokrasi di era itu sebagai "weberian setengah badan", dimana disatu sisi berperan sebagai aktor sekaligus instrumen. Setengah badannya aktif dalam kegiatan politik, setengah badan lagi melakukan kegiatan-kegiatan administratif.

Pasca reformasi, persoalan netralitas ini kemudian diselesaikan melalui kebijakan menarik birokrasi dari ranah politik. Namun persoalannya tak berhenti sampai disitu, transformasi birokrasi juga menuntut aspek profesionalisme yang dinilai dari aspek apakah terdapat keselarasan antara kompetensi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*).³

¹ Andhi Sukma Hanafi, 'Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dengan Pembangunan Zona Integritas Pada Kementerian Perindustrian', *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 4.1 (2020), 31-37.

² Chazali H Situmorang APT, 'STUDY ANALYSIS UU ASN, MENUJU PENYEDERHANAAN BIROKRASI', *Jurnal Populis*, 4.8 (2019).

³ Agung Kurniawan, *Transformasi Birokrasi* (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009).

Birokrasi sebagai pilar utama dalam pelayanan publik memiliki tugas untuk melaksanakan kebijakan pemerintah yang berkuasa, termasuk memberikan saran terhadap suatu usulan kebijakan. Oleh karena itu, birokrasi mesti memiliki pengalaman dan pengetahuan baik dalam konteks penyusunan kebijakan maupun pelaksanaannya. Artinya profesionalisme ini menjadi penting untuk menjaga kesinambungan kerja-kerja birokrasi ditengah perubahan situasi politik yang terjadi. Namun dalam praktiknya profesionalitas ini akan terganggu manakala pejabat politik mencampuri urusan-urusan administrasi, misalnya dalam penerimaan pegawai, kenaikan pangkat dan sebagainya.⁴ Akibatnya praktik nepotisme begitu marak terjadi, pejabat publik menggunakan atau menyalahgunakan kedudukannya untuk memberikan prioritas bagi keluarga maupun orang-orang yang terafiliasi dengannya baik segi politik, ekonomi, dan sosial. Ketika hal ini terjadi, maka aspek profesionalitas dan kompetensi biasanya diabaikan.⁵

Dalam perkembangannya, reformasi birokrasi yang digaungkan sejak tahun 2010⁶ menuntut adanya perbaikan dari sisi kualitas sumber daya aparatur. Kuantitas aparatur tidak sebanding dengan kualitas, akibatnya tidak hanya menghabiskan anggaran tetapi produktivitasnya juga sangat rendah. Mungkin ini yang disebut oleh Harold Laski sebagaimana dikutip oleh S. Pamudji bahwa ada mitos birokrasi menggambarkan suatu keadaan rutin dalam administrasi, lamban dalam mengambil keputusan, dan alergi terhadap adanya inovasi. Golongan Laskian ini memang melihat birokrasi dari sisi negatifnya saja, hanya menilai ekses dari birokrasi, dan oleh karenanya birokrasi harus ditolak. Bahkan sampai pada satu pernyataan bahwa birokrasi telah menjadi ancaman bagi demokrasi.⁷

Besarnya alokasi anggaran pegawai ini tidak ditunjang oleh kemampuan untuk menghasilkan produktivitas dan kinerja yang mumpuni. Hal ini mengkonfirmasi tuduhan kelompok Laskian bahwa birokrasi menimbulkan ekses negatif. Berbanding terbalik dengan apa yang diinginkan oleh Weber bahwa birokrasi dan sebuah organisasi seharusnya dapat meningkatkan efisiensi administratif.⁸

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis mengangkat permasalahan terkait perampingan birokrasi terhadap kinerja pemerintahan, begitupula karena hal ini dianggap mempengaruhi elektabilitas ASN yang sudah lama menduduki jabatan di instansi pemerintahan. akan tetapi disisi lain muncul lembaga baru yang menjadi sayap atas pelaksanaan beberapa urusan pejabat pemerintahan, misalnya dibentuk staf khusus Presiden yang diisi oleh kaum millenial, padahal ini sangat tidak berbanding lurus dengan upaya pemerintah untuk melakukan perampingan birokrasi. Maka dari itu penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam pembahasan selanjutnya. Bagaimana pengaruh perampingan birokrasi terhadap jalannya pemerintahan?. Bagaimana Undang-Undang ASN mengatur perampingan birokrasi?

2. Metode

Pembagian penelitian hukum yang utama yaitu pembagian kepada (1) metode penelitian hukum normatif, yang pada pokoknya melakukan penelitian tentang aturan hukum dalam perundangan, yurisprudensi dan doktrin, yang dilakukan secara kualitatif, dan (2) metode penelitian hukum empiris, yang memandang hukum sebagai fenomena sosial sehingga penelitian tentang hukum dalam masyarakat lebih banyak dilakukan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dalam prakteknya, metode penelitian hukum normatif lebih banyak digunakan karena dianggap sebagai penelitian hukum empiris, padahal sebenarnya lebih merupakan penelitian sosiologis.⁹

⁴ Jeremy Pope, *Strategi Memberantas Korupsi: Elemen Sistem Integritas Nasional* (Yayasan Obor Indonesia, 2003).hlm. 200-201.

⁵ *Ibid*, hlm. 362-363.

⁶ PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA, ‘PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 81 TAHUN 2010 TENTANG GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI 2010–2025’.

⁷ Suparni Pamudji, *Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia* (PT. Bina Aksara, 1982). hlm. 57.

⁸ Budi Setiyono, *Birokrasi Dalam Perspektif ‘Politik & Administrasi’* (Nuansa, 2012), i.

⁹ Munir Fuady, ‘Metode Riset Hukum: Pendekatan Teori Dan Konsep’, *Depok: Rajawali Pers*, 2018. hlm. 20.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif mengacu pada identifikasi ciri-ciri atau karakteristik yang membedakan sekelompok orang, objek, dan peristiwa¹⁰. Pada dasarnya deskriptif kualitatif melibatkan proses konseptualisasi dan menghasilkan pembentukan skema klasifikasi.¹¹ Data yang digunakan adalah data sekunder yang bersumber dari publikasi yaitu buku, jurnal, surat kabar, website, dan dokumen kebijakan yang berkaitan dengan masalah.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Birokrasi Menurut Konsep Max Weber

Max Weber menciptakan model tipe ideal birokrasi yang menjelaskan bahwa suatu birokrasi atau administrasi memiliki bentuk yang pasti dimana semua fungsi dijalankan secara rasional. Menurutnya, tipe ideal dapat digunakan untuk membandingkan birokrasi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Menurut Max Weber (dalam buku Miftah Thoha) bahwa tipe ideal birokrasi yang rasional tersebut dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Pertama, individu pejabat itu secara pribadi bebas, tetapi dibatasi oleh jabatannya ketika ia menjalankan tugas atau kepentingan individu dalam jabatannya. Pejabat tidak bebas menggunakan jabatannya untuk kebutuhan dan kepentingan pribadinya, termasuk untuk kepentingan keluarganya.
- b. Kedua, jabatan-jabatan disusun dalam tingkatan hierarki dari atas ke bawah dan ke samping. Akibatnya, ada jabatan atasan dan bawahan, dan ada yang memiliki kekuasaan lebih besar dan ada yang lebih kecil
- c. Ketiga, tugas dan fungsi masing-masing jabatan dalam hierarki secara khusus berbeda satu sama lain.
- d. Keempat, setiap pejabat memiliki kontrak jabatan yang harus dilaksanakan. Uraian tugas (job description) setiap pejabat merupakan domain wewenang dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai dengan kontrak.
- e. Kelima, setiap pejabat dipilih berdasarkan kualifikasi profesionalnya, idealnya dilakukan melalui ujian kompetitif.
- f. Keenam, setiap pejabat memiliki gaji termasuk hak menerima pensiun sesuai dengan tingkat hierarki jabatan yang dijabatnya. Setiap pejabat dapat memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan dan posisinya sesuai dengan keinginannya dan kontraknya dapat diakhiri dalam keadaan tertentu.
- g. Ketujuh, adanya struktur pengembangan karir yang jelas dengan kenaikan pangkat berdasarkan senioritas dan merit sesuai dengan pertimbangan objektif.
- h. Kedelapan, setiap pejabat sama sekali tidak dibenarkan dalam menjalankan jabatan dan kewenangannya untuk kepentingan pribadi dan keluarganya.
- i. Kesembilan, setiap pejabat berada di bawah kendali dan pengawasan sistem yang dijalankan secara disiplin.¹²

¹⁰ Rustam Magun Piakuhulan, 'DECENTRALISATIE VAN HET ONDERWIJS AS AN EARLY STEP TO ACCULLURATION', *Al-Risalah Jurnal Ilmu Syariah Dan Hukum*, 2021, 109–16.

¹¹ Ulber Silalahi, 'Metode Penelitian Sosial', 2006.), hlm. 27-28.

¹² Miftah Thoha and Agus Dharma, 'Menyoal Birokrasi Publik', *Jakarta: Balai Pustaka*, 1999. hlm. 25.

Tipe birokrasi yang ideal menurut Weber salah satunya menyangkut aspek profesionalitas. Artinya ada kualifikasi tertentu yang melekat pada setiap aparatur yang sesuai dengan kebutuhan institusi/lembaga. Oleh karena mekanisme rekrutmen pun harus dilakukan melalui suatu proses yang selektif dan kompetitif. Ketika proses ini diabaikan maka akan menghasilkan birokrasi yang tidak kompeten dan bahkan menciptakan struktur birokrasi yang terlalu besar. Akibatnya birokrasi menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

Selanjutnya Max Weber mengemukakan prinsip penerapan konsep birokrasi dalam jabatan, ada dua ha, yakni:

1. Pelatihan kerja harus menjadi program wajib untuk menduduki jabatan dalam jangka waktu tertentu.
2. Jabatan pribadi dalam suatu instansi harus berpolakan:
 - a. Hendaknya memiliki dan menikmati penghargaan sosial yang dapat dibedakan dari mereka yang dilayani, untuk jabatan sosial yang dijamin oleh aturan dan untuk jabatan politik yang dijamin oleh ketentuan undang-undang atau peraturan perundang-undangan yang berlaku..
 - b. Bentuk jabatan birokrasi asli harus diangkat oleh pejabat yang lebih tinggi yang berwenang untuk mengangkatnya.
 - c. Dalam keadaan normal jabatan tersebut dipegang sepanjang hidup.
 - d. Pejabat menerima gaji tetap dan pasti
 - e. Jabatan disusun untuk berkarir dalam jenjang hierarki di instansi pemerintah.¹³

Meskipun Weber tidak sepenuhnya mendefinisikan birokrasi, namun dari ciri-ciri yang dikemukakan dalam berbagai kesempatan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. "Birokrasi adalah suatu badan administratif tentang pejabat yang diangkat, dan membentuk hubungan kolektif bagi golongan pejabat itu sebagai suatu kelompok tertentu yang berbeda, yang pekerjaan dan pengaruhnya dapat dilihat dalam organisasi tertentu, khususnya menurut prosedur pengangkatannya". Jadi, ini berarti bahwa dalam konsep umum Weber tentang birokrasi, ia tidak hanya terdiri dari gagasan-gagasan tertentu tentang kelompok, tetapi juga gagasan tentang berbagai bentuk tindakan dalam kelompok tertentu.¹⁴

3.2. Grand Design Reformasi Birokrasi

Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2025 memuat ketentuan reformasi birokrasi yang ditujukan kepada Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam angka 1.5 Lampiran Peraturan Pemerintah no. 81 Tahun 2010 menyebutkan beberapa masalah pokok terkait birokrasi, termasuk sumber daya manusia aparatur.

Mengutip pada PP tersebut bahwa "masalah utama SDM aparatur negara adalah alokasi dalam hal kuantitas, kualitas, dan distribusi PNS menurut teritorial (daerah) tidak seimbang, serta tingkat produktivitas PNS masih rendah. Manajemen sumber daya manusia aparatur belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai, dan organisasi. Selain itu, sistem penggajian pegawai negeri belum didasarkan pada bobot pekerjaan/jabatan yang diperoleh dari evaluasi jabatan. Gaji pokok yang ditetapkan berdasarkan golongan/pangkat tidak sepenuhnya mencerminkan beban tugas dan tanggung jawab. Tunjangan kinerja belum sepenuhnya dikaitkan dengan prestasi kerja dan tunjangan pensiun belum menjamin kesejahteraan."¹⁵

¹³ Ibid.

¹⁴ Rina Martini, 'Politisasi Birokrasi Di Indonesia', POLITIKA Jurnal Ilmu Politik MIP, 1.1 (2010), 67–74.

¹⁵ Peraturan Presiden tentang Grand Design Reformasi Birokrasi, Perpres No. 81 Tahun 2010, Lampiran angka 1.5.



Gambar: Kondisi Birokrasi yang Diinginkan PP 81/2010

Berdasarkan permasalahan SDM Aparatur yang ada, maka penerapan pensiun dini dalam perspektif pelaksanaan reformasi birokrasi dapat dilaksanakan. Digambarkan dalam PP tersebut bahwa reformasi birokrasi setidaknya memerlukan jumlah PNS yang proporsional sebagaimana dalam teori Weber guna mencapai tujuan negara lainnya sesuai target pada Grand Design hingga tahun 2025.

Menurut data BKN pada tahun 2014 ada 4.455.303 orang dan jumlah ini akan terus bertambah. Persepsi yang berkembang di Indonesia adalah masyarakat sangat ingin menjadi abdi negari atau pegawai negeri sipil karena adanya fasilitas dana pensiun sebagai hak pegawai negeri atau abdi negari. Dalam menentukan besaran dana pensiun, diperlukan kebijakan dan transparansi dana yang jelas. Permasalahan yang terjadi saat ini adalah banyaknya jumlah PNS di daerah dan pusat dengan jumlah PNS yang cukup banyak dan tidak diikuti dengan kompetensi seorang PNS menyebabkan kinerja pemerintah menjadi kurang produktif. Selain itu, juga akan menambah beban anggaran pegawai pemerintah. Transparansi pelaporan pelaksanaan program pensiun telah disorot oleh banyak pihak, terutama Bank Dunia. Kurangnya komitmen dan kejelasan dalam pelaksanaan metode pembiayaan pensiun dan pelaksanaan program pensiun, membuat beban pembiayaan pensiun yang ditanggung pemerintah membengkak.¹⁶

Polackova mengemukakan “pemerintah di berbagai negara sekarang ini menghadapi peningkatan risiko fiskal dan ketidakpastian yang lebih tinggi dibandingkan dengan periode-periode sebelumnya”. Masalah pensiun PNS di Indonesia termasuk dalam sumber risiko fiskal eksplisit yang pasti dan besarnya beban yang harus ditanggung dan mengakibatkan kurangnya ruang fiskal yang tersedia untuk pembangunan infrastruktur dan menjadi beban kontingenji bagi pemerintah karena pada akhirnya merupakan pemerintah yang harus memenuhi pembayaran pensiun.¹⁷

Manusia memiliki keterbatasan baik dari segi usia maupun produktivitas, tidak selamanya seseorang dapat terus bekerja, mengabdi atau menghasilkan karya. Pensiun merupakan masa yang penuh resiko dimana kebutuhan terus terpenuhi, namun disisi lain pendapatan juga menurun, tidak mungkin seperti dulu ketika baru diangkat menjadi PNS. Program pensiun itu sendiri berguna untuk mencari manfaat pensiun bagi pesertanya, melalui sistem penghimpunan dan pengelolaan dana yang disebut sistem dana pensiun. Sistem pendanaan program pensiun memungkinkan akumulasi dana yang dibutuhkan untuk menjaga kelangsungan pendapatan peserta program di hari tua.

¹⁶ Rezzy Eko Caraka, 'Kajian Perhitungan Dana Pensiun Menggunakan Accrued Benefit Cost', *Jurnal BPPK: Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan*, 9.2 (2016), 160–80.

¹⁷ Donald F Larson, Rita Butzer, and Yair Mundlak, *Policy Research Working Paper, Issue 2012: A New Database on Investment and Capital for Agriculture and Manufacturing* (World Bank Publications, 1998), MMXIII.

Rencana program pensiun dini digaungkan Kementerian Keuangan dalam rangka optimalisasi anggaran negara sementara upaya tersebut masih terkendala dengan belum adanya landasan hukum yang diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB). Dalam program ini, anggaran untuk pelaksanaan pensiun dini disiapkan dalam anggaran Kementerian Keuangan, termasuk salah satunya untuk menganggarkan kompensasi bagi pegawai yang ingin mengikuti program tersebut. Selain itu, untuk mendukung peserta pensiun dini, Menteri Keuangan tidak hanya memberikan dana santunan, tetapi juga memberikan pembinaan agar pegawai peserta pensiun dini dapat mengembangkan potensinya guna mendapatkan penghasilan lain selain pensiun yang diterimanya setiap bulan. Melalui program terpadu untuk memaksimalkan potensinya untuk melakukan kegiatan ekonomi lainnya sebagai pendapatan. Juga bekerjasama dengan perbankan untuk mendapatkan pinjaman usaha untuk pengembangan usaha karyawan.

Dalam rangka percepatan pencapaian hasil reformasi birokrasi bidang, telah ditetapkan 9 (sembilan) Program Percepatan Reformasi Birokrasi. Program percepatan tersebut dimanfaatkan oleh seluruh instansi pemerintah untuk mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi di instansi masing-masing, baik Kementerian, Lembaga maupun Pemerintah Daerah. Sembilan program percepatan reformasi birokrasi adalah sebagai berikut:

1. Penataan struktur organisasi pemerintahan
2. Penataan jumlah dan distribusi PNS
3. Pengembangan sistem seleksi dan promosi terbuka
4. Meningkatkan profesionalisme PNS
5. Pengembangan sistem pemerintahan elektronik yang terintegrasi
6. Peningkatan pelayanan publik
7. Meningkatkan keterpaduan dan akuntabilitas kinerja aparatur
8. Meningkatkan kesejahteraan PNS
9. Meningkatkan efisiensi belanja pegawai.¹⁸

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan program percepatan dan reformasi birokrasi, ditetapkan berdasarkan 3 (tiga) indikator utama, yaitu Indeks Persepsi Korupsi, Kemudahan Pendanaan Berusaha, dan Jumlah Instansi Pemerintah yang Bertanggung Jawab

Pengaruh Perampingan Demokrasi Terhadap Jalannya Pemerintahan

Pemerintahan demokratis meniscayakan komitmen dari penyelenggara negara/ Pemerintahan yang demokratis memerlukan komitmen dari penyelenggara negara/pemerintah untuk menjalankan kewenangannya guna menciptakan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Demokratisasi penyelenggaraan pemerintahan masih relatif elitis dengan konsekuensi beban rakyat semakin berat. Pelimpahan wewenang beserta personel, kekayaan, dan pembiayaan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah pada hakikatnya merupakan pengalihan beban birokrasi. Di tingkat pemerintah pusat memang ada perampingan birokrasi, namun di tingkat daerah otonom ada *upsizing* yang lebih ditujukan untuk mengakomodasi pengalihan beban birokrasi yang irasional (kelembagaan dan personel). Sehingga secara nasional terjadi pengurangan/rasionalisasi beban birokrasi bahkan menambah tekanan terhadap keuangan negara.

Masalah pertama adalah jumlah aparat birokrasi yang terlalu banyak. Kondisi ini memberikan tekanan yang berat terhadap kondisi keuangan negara, tentunya birokrasi cenderung *over defensif* terhadap berbagai perubahan yang mempengaruhi kelangsungan eksistensinya. Masalah kedua adalah alokasi anggaran yang tidak realistik untuk operasional birokrasi rutin, jumlah nominal

¹⁸ Agus Dwiyanto, *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia* (UGM PRESS, 2021).

belanja rutin di luar belanja pegawai sangat tidak memadai dan seolah-olah ada hanya untuk melaksanakan kegiatan. Dan banyak anggaran kegiatan yang pada saat pencairannya terbilang lamban sehingga menggunakan dana dari PNS yang menyelenggarakan, hal ini tentunya sangat miris bagi instansi yang kekurangan anggaran atau pencairan yang lamban. Kelemahan berikutnya menyangkut sistem dan prosedur. Dalam konteks ini, sistem dan prosedur dalam birokrasi pemerintah saat ini rendah akuntabilitas, pemborosan sumber daya, penuh komplikasi, dan elitis.

Ada baiknya jika uraian kritis seperti diatas, dijadikan sebuah optimisme menghadapi tantangan kedepan pada sebagian besar elemen dimulai dari daerah. Percepatan pelaksanaan otonomi daerah saat ini belum mampu secara tegas mewujudkan demokratisasi, *good governance* dan tingkat kesejahteraan yang masih jauh dari baik. Oleh karena itu, perlunya pengkajian ulang terhadap kebijakan atau regulasi yang berlaku untuk menentukan format penyelenggaraan negara/pemerintahan yang sesuai untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada rakyat sebagai pemegang kedaulatan.

3.3. Undang-Undang ASN Mengatur Perampingan Birokrasi

Aparatur pemerintah adalah birokrasi, oleh karena itu birokrat dituntut memiliki kompetensi yang tinggi sebagai pengarah, pengendali, dan pelayanan publik dapat dilaksanakan bersama-sama dengan pemangku kepentingan lainnya. UU ASN secara jelas menempatkan aparatur sipil negara dalam tugas kebijakan dan kepemimpinan.

UU ASN mengatur tentang jabatan administratif yang dimaksud, menurut Pasal 13. Jabatan ASN terdiri atas: a. Jabatan Administratif; b. Jabatan fungsional; dan C. Jabatan Pimpinan Tinggi. Untuk Jabatan Administratif khusus yang tercantum dalam Pasal 14 Jabatan Administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a terdiri atas: a. posisi administrator; b. posisi pengawasan; dan C. posisi eksekutif. Pasal 15 ayat (1) Pejabat pada jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a bertanggung jawab memimpin terselenggaranya seluruh kegiatan pelayanan publik serta penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Ayat (2) Pejabat pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b bertanggung jawab untuk mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana. Dan ayat (3) Pejabat pelaksana jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf c bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan pelayanan umum serta penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pasal 16 Setiap jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Pasal 17 Ketentuan lebih lanjut mengenai Jabatan Administratif dan kompetensi yang dipersyaratkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, Pasal 15, dan Pasal 16 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Lihat Pasal 18, 19, dan 20, bunyi UU ASN. Dalam Undang-Undang tersebut, selain JA ada dua golongan jabatan, yaitu Jabatan Fungsional (Pasal 18) dan Jabatan Pimpinan Tinggi/JPT (Pasal 19).

Mengenai Jabatan Fungsional, jenjang dan jenisnya sudah lengkap. Beberapa didasarkan pada keahlian dan keterampilan. Untuk Jabatan Fungsional Keahlian, urutannya adalah: a. ahli utama; b. ahli madya; c. ahli muda; dan d. ahli pertama. Untuk jabatan Fungsional Keterampilan urutannya adalah: a. penyelia; b. mahir; c. terampil; dan d. pemula. Lihat ayat (1),(2), dan (3) Pasal 18. Dan ayat (4), mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya diatur lebih lanjut dengan PP.

Sekarang kita lihat Pasal 19, bahwa untuk Jabatan Pimpinan Tinggi/JPT, ada 3 strata nomenklatur jabatan. Ayat (1) Jabatan pimpinan tinggi terdiri atas: a. posisi kepemimpinan tinggi utama; b. posisi kepemimpinan menengah atas; dan C. posisi kepemimpinan yang tinggi pratama. Ayat (2) Jabatan pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai ASN di Instansi Pemerintah melalui: a. kepeloporan di bidang: 1. keahlian profesional; 2. analisis dan rekomendasi kebijakan; dan 3. kepemimpinan manajemen. b. pengembangan kerjasama dengan instansi lain; dan C. keteladanan dalam mengamalkan nilai-nilai

dasar ASN dan menerapkan kode etik dan kode etik ASN. Ayat (3) Untuk setiap jabatan pimpinan tinggi ditetapkan persyaratan kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lainnya. Dan ayat (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan persyaratan kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang diperlukan bagi Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Jika kita sesuaikan dengan kondisi eksisting saat ini, kita dapat menyamakan bahwa Jabatan Pimpinan Tinggi/JPT Pratama, disejajarkan dengan Jabatan Struktural Eselon II. Untuk Jabatan Pimpinan Tinggi/JPT Madya, adalah setara dengan Pejabat Struktural Eselon I (Sekjen, Dirjen, Irjen, Sesmen, Sestama, Deputi).

Sedangkan Jabatan Pimpinan Tinggi/JPT Utama setara dengan Jabatan Struktural Eselon I tetapi menjabat sebagai Kepala Lembaga Pemerintah non kementerian (misalnya Ka. BKKBN, Ka. BNPB). Secara sederhana, kita bisa mengelompokkan JPT (Utama dan Menengah) ke dalam kategori Eselon I (eksisting), dan JPT (Pratama) ke dalam Eselon II (eksisting), persis seperti yang dikatakan Presiden. Yang berlaku saat ini, jika JPT Utama dan Madya diangkat dengan Keputusan Presiden, karena mereka berpadu pada level yang sama. Untuk JPT Pratama/Eselon II berada di bawah JPT Utama dan Madya/Eselon I, sehingga pengangkatannya dengan Keputusan Menteri unit kerja yang bersangkutan.

Dengan uraian di atas, pada hakekatnya strata JPT menurut UU ASN hanya mengenal 2 lapisan kepemimpinan, yaitu JPT Utama/Madya sebagai lapisan pertama (Eselon I) dan JPT Pratama sebagai lapisan kedua (Eselon II). Secara substansi, itulah makna yang terkandung dalam Pasal 19 UU ASN. Lantas, mengapa birokrasi pemerintah saat ini, jenjang jabatan struktural masih gemuk, sedangkan jabatan fungsional masih terbatas? Mengapa birokrat masih enggan menduduki jabatan fungsional ketimbang struktural? Sementara itu, UU ASN mengamanatkan penyederhanaan jabatan struktural dengan 3 jenjang dalam dua segmen pekerjaan sebagaimana diuraikan di atas. Serta memberikan ruang yang luas bagi jabatan fungsional keahlian dan keterampilan serta jabatan administrasi. Oleh karena itu, penyederhanaan birokrasi menjadi penting, agar tujuan penyelenggaraan pemerintahan dapat tercapai, sesuai dengan amanat konstitusi, yaitu mewujudkan kesejahteraan rakyat (*welfare state*).

4. Kesimpulan

Pemerintahan yang demokratis memerlukan komitmen dari penyelenggara negara/pemerintah untuk menjalankan kewenangannya guna menciptakan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Demokratisasi penyelenggaraan pemerintahan masih relatif elitis dengan konsekuensi beban rakyat semakin berat. Pelimpahan wewenang beserta personel, kekayaan, dan pembiayaan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah pada hakikatnya merupakan pengalihan beban birokrasi. Di tingkat pemerintah pusat memang ada perampingan atau *downsizing* birokrasi, namun di tingkat daerah otonom ada *upsizing* yang lebih ditujukan untuk mengakomodasi pengalihan beban birokrasi yang irasional (kelembagaan dan personel). Sehingga secara nasional terjadi pengurangan/rasionalisasi beban birokrasi bahkan menambah tekanan terhadap keuangan negara. Pelaksanaan reformasi birokrasi dinyatakan lebih baik menggunakan *electoral* partisipatif dengan mewujudkan pemerintahan yang bersih.

Referensi

- APT, Chazali H Situmorang, 'STUDY ANALYSIS UU ASN, MENUJU PENYEDERHANAAN BIROKRASI', *Jurnal Populis*, 4.8 (2019)
- Caraka, Rezzy Eko, 'Kajian Perhitungan Dana Pensiun Menggunakan Accrued Benefit Cost', *Jurnal BPPK: Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan*, 9.2 (2016), 160–80
- Dwiyanto, Agus, *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia* (UGM PRESS, 2021)
- Fuady, Munir, 'Metode Riset Hukum: Pendekatan Teori Dan Konsep', *Depok: Rajawali Pers*, 2018
- Hanafi, Andhi Sukma, 'Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dengan Pembangunan Zona Integritas Pada Kementerian Perindustrian', *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 4.1 (2020), 31–37
- INDONESIA, PRESIDEN REPUBLIK, 'PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 81 TAHUN 2010 TENTANG GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI 2010–2025'
- Kurniawan, Agung, *Transformasi Birokrasi* (Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009)
- Larson, Donald F, Rita Butzer, and Yair Mundlak, *Policy Research Working Paper, Issue 2012: A New Database on Investment and Capital for Agriculture and Manufacturing* (World Bank Publications, 1998), MMXIII
- Martini, Rina, 'Politisisasi Birokrasi Di Indonesia', *POLITIKA Jurnal Ilmu Politik MIP*, 1.1 (2010), 67–74
- Pamudji, Suparni, *Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia* (PT. Bina Aksara, 1982)
- Pikahulan, Rustam Magun, 'DECENTRALISATION VAN HET ONDERWIJS AS AN EARLY STEP TO ACCULTURATION', *Al-Risalah Jurnal Ilmu Syariah Dan Hukum*, 2021, 109–16
- Pope, Jeremy, *Strategi Memberantas Korupsi: Elemen Sistem Integritas Nasional* (Yayasan Obor Indonesia, 2003)
- Setiyono, Budi, *Birokrasi Dalam Perspektif "Politik & Administrasi"* (Nuansa, 2012), I
- Silalahi, Ulber, 'Metode Penelitian Sosial', 2006
- Thoha, Miftah, and Agus Dharma, 'Menyoal Birokrasi Publik', *Jakarta: Balai Pustaka*, 1999