

Implementasi Kebijakan PermenPAN RB Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Birokrasi di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat

Raden Arham Nasrulloh^{1*}, Agustina Setiawan², Yovinus³

¹ Mahasiswa Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Jawa Barat, Indonesia

^{2,3} Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Jawa Barat, Indonesia

Korespondensi penuli : nedarmahra@gmail.com*

Abstract. *This study aims to examine the implementation of the bureaucratic simplification policy by equating administrative positions to functional positions in the West Bandung Regency Regional Secretariat. This study uses a qualitative approach with a case study method, as well as data collection techniques through in-depth interviews with key informants, main informants, and supporting informants. The results of the study indicate that the bureaucratic simplification policy has a significant impact on organizational performance, but on the other hand also faces various challenges related to communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. These challenges include unclear information, unsynchronized budget allocation, and competency gaps that arise due to job equalization.*

Keywords: *Implementation, Policy, Bureaucracy*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administratif menjadi jabatan fungsional di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, serta teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan informan kunci, informan utama, dan informan pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan penyederhanaan birokrasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi, namun di sisi lain juga menghadapi berbagai tantangan terkait komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Tantangan tersebut mencakup ketidakjelasan informasi, ketidaksinkronan alokasi anggaran, dan kesenjangan kompetensi yang muncul akibat penyetaraan jabatan.

Kata kunci: Implementasi, Kebijakan, Birokrasi

1. PENDAHULUAN

Pada 20 Oktober 2019, Presiden Indonesia Joko Widodo menyampaikan dalam pidatonya di Sidang Paripurna MPR bahwa diperlukan penyederhanaan birokrasi menjadi hanya dua level, menggantikan jabatan struktural dengan jabatan fungsional berbasis keahlian dan kompetensi. Hal ini bertujuan meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta mendukung kinerja pelayanan publik dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), menciptakan birokrasi yang dinamis, profesional, dan adaptif. Penyederhanaan birokrasi ini diatur dalam PermenPAN RB Nomor 25 Tahun 2021, melalui tiga tahap: penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, dan penyesuaian sistem kerja. Kebijakan ini mengharuskan pengalihan jabatan administrasi, seperti Eselon III, IV, dan V, menjadi jabatan fungsional yang sesuai dengan tugas dan kompetensi. Dengan adanya aturan di atas maka pejabat yang

duduk dalam jabatan eselon III, IV dan V yang sesuai dengan kriteria di atas akan dialihkan menjadi jabatan fungsional. Penyederhanaan birokrasi ini dilakukan atas dasar langkah pemerintah dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik yang sejalan lurus dengan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara dan dimaksudkan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis, profesional dan mampu beradaptasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, Pemerintah Kabupaten Bandung Barat telah melaksanakan penyederhanaan birokrasi yang telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah (menindaklanjuti PermenPAN RB Nomor 25 Tahun 2021), Surat Menteri Dalam Negeri Nomor: 061/5875/OTDA hal Pertimbangan Penyederhanaan Struktur Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat (hasil pengusulan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat, menindaklanjuti PermenPAN RB Nomor 17 Tahun 2021), dan Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 45 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat menindaklanjuti PermenPAN RB Nomor 7 Tahun 2022).

Dengan adanya penyederhanaan birokrasi ini, terdapat 438 jabatan administrasi yang terkena dampak penyetaraan jabatan di Pemerintah Kabupaten Bandung Barat. Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang juga terdampak pada penyetaraan jabatan. Berdasarkan surat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat tanggal 30 April 2021, terdapat 25 subbagian pada Sekretariat Daerah yang terdampak penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan.

Dari berbagai penelitian terdahulu, ditemukan bahwa implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administratif menjadi jabatan fungsional memiliki dampak signifikan efisiensi organisasi pemerintah. Beberapa studi menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan dalam kecepatan dan kualitas pelayanan publik, terdapat tantangan baik dari eksternal dan internal organisasi pemerintah (Masitoh dkk., 2024; Roza dkk., 2024; Azhari dkk., 2024). Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, diperlukan perencanaan yang matang, regulasi yang jelas, manajemen yang efektif, serta penyesuaian budaya kerja yang mendukung transparansi dan inovasi.

Dalam keberhasilan implementasi aturan, penting untuk membuat rencana kerja yang matang agar implemntasi dapat berhasil dilakukan, diantaranya rencana pengalokasian sumber daya, pemberian arahan, serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan untuk

memastikan bahwa tujuan kebijakan tercapai sesuai rencana (Van Meter & Van Horn, 1975). Keberhasilan implementasi juga dapat ditentukan oleh koordinasi dan komunikasi antar stakeholder yang terlibat dalam proses tersebut (Pressman & Wildavsky, 1984). Selain itu, untuk mengetahui apakah implementasi dapat berjalan dengan perlu dilakukan perencanaan model implementasi. Salah satu model implementasi yang dapat digunakan yaitu model implementasi yang dikembangkan oleh George Edward III yaitu mencakup komunikasi, sumber daya, disposisi atau sikap implementator, dan struktur birokrasi. Keempat variabel pada model implementasi kebijakan ini dapat digunakan untuk mengetahui keberhasilan implementasi dengan cara meninjau bagaimana variabel implementasi ini dikelola selama proses pelaksanaan kebijakan (Edwards, 2006).

Berdasarkan hasil observasi awal, dengan ditetapkannya kebijakan *delayering* ini menimbulkan permasalahan seperti masalah wewenang, mekanisme koordinasi, kedudukan, pengembangan kompetensi hingga sistem kerja. Penelitian ini akan mengkaji implementasi kebijakan PermenPANRB tentang penyederhanaan jabatan birokrasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat serta apa saja permasalahan dalam proses implementasinya.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan studi kasus untuk mendalami fenomena pada suatu konteks (Bungin, 2001). Adapun studi kasus pada penelitian ini adalah lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data penelitian melalui wawancara mendalam untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan PermenPANRB tentang penyederhanaan jabatan birokrasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan jenis sumber datanya, terdapat dua jenis sumber data yaitu (1) ASN yang terkena dampak dari penyetaraan melalui penyederhanaan jabatan dan (2) pihak yang terlibat dalam proses penyetaraan jabatan pada lingkup kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat. Sementara itu, berdasarkan jenis informannya, terdapat tiga jenis informan dalam penelitian kualitatif yang menggunakan wawancara sebagai instrumennya yaitu informan kunci, informan utama, dan informan pendukung (Robinson, 2014). Informan kunci adalah informan yang mengetahui kondisi secara umum permasalahan yang akan diteliti dan memahami informasi dari informan utama. Pada penelitian ini, informan kunci merupakan pihak yang terlibat dalam proses penyetaraan jabatan antara lain pihak Bagian Organisasi

pada Sekretariat Daerah di Kabupaten Bandung Barat. Berikut ini adalah jumlah informan kunci, utama, dan pendukung dan jabatannya yang dipaparkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Informan penelitian

Jenis Informan	Jabatan Informan	Jumlah Informan
	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat	3
Informan Utama	1) Subbagian Admnistrasi Pembangunan 2) Subbagian Pengelolaan Barang dan Jasa	2
Informan Pendukung	Bagian Perencanaan dan Keuangan	1

Wawancara secara mendalam dan terbuka akan dilakukan pada penelitian ini untuk mendapatkan data penelitian. Untuk mendapatkan data yang lebih baik, penelitian ini menggunakan jenis wawancara terstruktur dimana pertanyaan akan disusun berdasarkan panduan wawancara sehingga jawaban dari hasil wawancara akan sesuai konteks tujuan dari penelitian. Terdapat tiga bagian pertanyaan yang akan ditanyakan pada informan yang pertama mengenai pertanyaan terkait dampak penyetaraan jabatan pada pencapaian kinerja dan yang kedua terkait faktor penghambat serta yang terakhir terkait faktor pendukung dalam mencapai capaian kinerja setelah penyetaraan jabatan. Agar hasil jawaban sesuai dengan tujuan penelitian, pertanyaan pada masing-masing bagian akan dikaitkan dengan indikator capaian kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat (Tabel 2).

Tabel 2. Pertanyaan penelitian

Dimensi	Pertanyaan
Komunikasi	Apakah sosialisasi terkait penyederhanaan birokrasi yang dilaksanakan penyelenggara kebijakan sudah tersampaikan pada seluruh jenjang jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat? Apakah informasi terkait penyederhanaan birokrasi sudah jelas? Apakah informasi yang anda dapatkan terkait penyederhanaan birokrasi dari penyelenggara kebijakan sampai ke unit organisasi anda bersifat konsisten?
Sumber daya	Apakah kualifikasi pejabat yang disetarakan sudah sesuai dengan kualifikasi minimal jabatan fungsional yang disetarakan? Apakah anggaran Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat sudah memadai dalam penerapan kebijakan penyederhanaan birokrasi? Apakah hak penggunaan sumber daya peralatan yang semula didapatkan oleh pejabat yang disetarakan dapat digunakan kembali? Bagaimana tindaklanjut perangkat daerah pembina kepegawaian dalam penerapan kebijakan penyetaraan jabatan?
Disposisi	Apakah pasca adanya penyederhanaan birokrasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat sudah melaksanakan sistem kerja?
Struktur birokrasi	Apakah SOP (Standar Operating Prosedures) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat sudah tersedia dan jelas? Apakah Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat sudah melaksanakan fragmentasi dalam penyebaran tanggungjawab pelaksanaan kegiatan?

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data kualitatif berdasarkan model Miles dan Huberman (1994), yang terdiri dari tiga tahapan utama. Tahap pertama adalah reduksi data, di mana data yang telah dikumpulkan disederhanakan dan dikategorikan sesuai dengan tingkat kepentingannya. Proses ini memungkinkan peneliti untuk memfokuskan hanya pada data yang relevan dengan tujuan penelitian dan mengabaikan data yang kurang penting. Tahap kedua adalah penyajian data, yang melibatkan penyusunan data yang telah direduksi ke dalam berbagai bentuk, seperti narasi teks, tabel, grafik, atau diagram. Penyajian ini memudahkan pemahaman dan analisis lebih lanjut, serta memungkinkan peneliti untuk melihat pola dan hubungan dalam data. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, di mana peneliti menyusun kesimpulan berdasarkan data yang telah diolah dan disajikan. Kesimpulan ini merangkum temuan utama dari penelitian dan biasanya disajikan pada bagian akhir untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai hasil studi (Miles & Huberman, 1992).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PERMASALAHAN TERKAIT KOMUNIKASI

Berdasarkan hasil wawancara dengan enam informan terkait komunikasi pada implementasi kebijakan, terdapat tiga kategori besar permasalahan yang ada yaitu mengenai ketidakjelasan informasi, tingkat pemahaman terhadap informasi, dan kesesuaian informasi. Salah satu permasalahan utama yang teridentifikasi adalah ketidakjelasan informasi mengenai kebijakan penyetaraan jabatan. Pranata Komputer Ahli Muda pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa menyatakan bahwa sosialisasi mengenai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang harus disesuaikan dengan kondisi daerah kurang optimal. Hal ini mengakibatkan kebingungan di kalangan pegawai mengenai angka kredit dan butir kerja yang sulit dimengerti dan tidak sepenuhnya sesuai dengan tupoksi yang ada.

“Pada saat itu, penyampaian informasi kurang optimal karena belum jelasnya sosialisasi mengenai tupoksi yang disesuaikan dengan kondisi daerah pada saat ini. Angka kredit pada saat itu masih sulit untuk dimengerti, butir kerja masih sulit untuk dilakukan karena tidak sesuai dengan tupoksi yang ada.” (Pranata Komputer Ahli Muda pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa)

Permasalahan kedua berkaitan dengan masih belum meratanya pemahaman informasi staff dan petugas terkait aturan dan teknis pelaksanaan aturan penyederhaan jabatan. Menurut

Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Organisasi, meskipun Bagian Organisasi Sekretariat Daerah berusaha menyampaikan informasi secara bertahap sesuai dengan petunjuk KemenPAN RB, terdapat perbedaan pemahaman pada beberapa bagian dan sub bagian tentang informasi yang diterima.

“Terkait informasi penyetelan jabatan yang disampaikan oleh pihak Kemenpan memang dilakukan cukup masih melalui proses zoom dan daring hanya saja ada beberapa teknis terkait mekanisme kerja yang memang belum dipahami oleh semua pihak utamanya baik dalam hal peranan jabatan penyetaraan dalam pengelolaan keuangan selaku PPTK serta peranan mereka selaku ketua tim, selain itu belum semua instansi pembina siap secara regulasi dan mekanisme pengembangan jabatan fungsional khususnya untuk pejabat hasil penyetaraan”. (Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Organisasi)

“...terkait mekanisme kerja yang memang belum dipahami oleh semua pihak utamanya baik dalam hal peranan jabatan penyetaraan dalam pengelolaan keuangan selaku PPTK serta peranan mereka selaku ketua tim, selain itu belum semua instansi pembina siap secara regulasi dan mekanisme pengembangan jabatan fungsional khususnya untuk pejabat hasil penyetaraan.” (Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Organisasi)

Permasalahan ketiga berkaitan dengan kesesuaian informasi yang lebih teknis pada konteks wilayah dan organisasi. Dua informan dari Bagian Organisasi menyampaikan bahwa walaupun penyampaian informasi sudah sesuai dengan ketentuan dan petunjuk yang diberikan oleh KemenPAN RB, namun terkadang masih perbedaan pemahaman pada beberapa bagian dan sub bagian tentang informasi yang diterima.

Kejelasan informasi saya dapat secara mandiri dengan proaktif berdiskusi dengan personil Bagian Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat. Hal ini saya lakukan mengingat terbatasnya mengumpulkan informasi terkini terkait regulasi yang dikeluarkan oleh KemenPAN RB. Dengan demikian, pada saat itu berdiskusi dengan personil di Bagian Organisasi lebih jelas daripada membaca regulasi terkait kebijakan penyetaraan jabatan yang dikeluarkan oleh MenpanRB.” (Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Organisasi)

Konsistensi informasi antara pihak Kemenpan dengan bagian-bagian daerah yang disampaikan kepada para pejabat penyetaraan sudah cukup baik karena pada hakekatnya sebagai informasi yang disampaikan oleh bagian organisasi dengan kebijakan yang ada di

Kemenpan RB serta instansi pembina, hanya khusus terkait masalah pengelolaan keuangan seperti PPTK dan peranan jabatan penyetaraan dalam kinerja organisasi masih belum terdapat ketentuan yang mengikat semua pihak Hal ini bisa dilihat dari bagaimana kebijakan tersebut berbeda diterapkan di setiap Kabupaten kota.” (Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Organisasi)

Permasalahan terkait Sumber Daya

Pada segi sumber daya, secara umum perencanaan alokasi dan penggunaan sumber daya terutama sumber daya keuangan sudah cukup baik. Hal ini disampaikan oleh beberapa ahli bahwa anggaran sudah dialokasikan dengan cukup baik diantaranya untuk pelatihan dan pengembangan staff dalam mengantisipasi penyederhanaan jabatan.

“Semenjak diimplementasikannya kebijakan penyetaraan jabatan, alokasi anggaran pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa mengalami perubahan terutama pada Sub Kegiatan Pembinaan dan Advokasi PBJ. Pada sub kegiatan ini alokasi anggaran dititik beratkan pada pelatihan dan uji kompetensi personil. Setiap tahun mulai dari tahun 2021, Bagian PBJ selalu mengaggarkan pembinaan peningkatan kompetensi bagi JFT.” (Pranata Komputer Bagian Pengadaan Barang dan Jasa)

“Anggaran untuk menindaklanjuti kebijakan penyetaraan jabatan telah dialokasikan dengan bentuk kegiatan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis dan sosialisasi.” (Analisis Keuangan Pusat dan Daerah, Bagian Perencanaan dan Keuangan)

“Alokasi yang dilakukan selalu kami berpedoman pada peraturan KemenPAN dan Permendagri. Alokasi anggaran terkait penyetaraan dilakukan sesuai dengan jabatan yang di setarakan.” (Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Organisasi)

Namun terdapat satu permasalahan yang ada yaitu mengenai alokasi anggaran yang berdampak pada sinkronisasi aturan sumber daya. Salah satu informan pada Bagian Organisasi menyatakan bahwa alokasi anggaran untuk pengembangan kompetensi di BKPSDM belum memadai. Hal ini disebabkan oleh ketidaktersediaan anggaran yang cukup untuk mengakomodir pengembangan kompetensi jabatan hasil penyetaraan. Selain itu, terdapat ketidaksinkronan antara aturan instansi pembina dengan aturan pihak provinsi, yang memiliki kewenangan dalam hal ini

“Alokasi anggaran untuk pengembangan kompetensi belum memadai, hal ini dapat dilihat dari ketidaktersediaan anggaran di BKPSDM untuk mengakomodir pengembangan kompetensi jabatan hasil penyetaraan serta belum sinkron nya aturan

antara instansi pembina dengan pihak provinsi selaku yg memiliki kewenangan”.
(Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Organisasi)

Permasalahan terkait Disposisi

Pada segi disposisi, secara umum Sekretariat Daerah sudah melakukan langkah strategis setelah ditetapkannya kebijakan penyetaraan jabatan oleh KemenPANRB. Namun terdapat permasalahan terkait proses pengembangan karir dan kompetensi sebagai dampak atas adanya implementasi kebijakan ini. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya alokasi anggaran untuk pelatihan bagi jabatan fungsional yang hasil penyetaraannya tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dengan kompetensi yang diharapkan dalam jabatan fungsional baru mereka. Selain itu, terbatasnya informasi terkait kompetensi apa yang harus ditingkatkan pada jabatan yang baru menjadi tantangan pada motivasi pegawai dalam penyesuaian jabatan baru.

“Anggaran untuk menindaklanjuti kebijakan penyetaraan jabatan telah dialokasikan dengan bentuk kegiatan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis dan sosialisasi.” (Analisis Keuangan Pusat dan Daerah, Bagian Perencanaan dan Keuangan)

Pemerintah Daerah (termasuk di dalamnya Sekretariat Daerah) belum secara optimal menyusun langkah-langkah strategis pasca diterapkannya kebijakan penyetaraan jabatan, diantaranya rendahnya (bahkan mungkin tidak adanya) alokasi anggaran pendidikan dan pelatihan bagi jabatan fungsional hasil penyetaraan yang tidak memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan jabatan fungsional yang diduduki, dan kurangnya informasi/sosialisasi bagi jabatan fungsional hasil penyetaraan yang akan naik jenjang/golongan. (Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Organisasi)

Permasalahan terkait Struktur Birokrasi

Pada segi birokrasi, kejelasan prosedur baru dan koordinasi antar sub bagian merupakan tantangan yang muncul setelah penetapan implementasi kebijakan penyetaraan jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat. Hal ini disampaikan oleh beberapa informan pada beberapa sub bagian di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat.

“Beberapa SOP harus ada yang disesuaikan. Ada beberapa tahap yang dilaksanakan dalam penyebaran tanggung jawab dalam pelaksanaan seperti penerapan sub koordinator dan sekarang adanya tim teknis.” (Analisis Keuangan Pusat dan Daerah, Bagian Perencanaan dan Keuangan)

Untuk beberapa jabatan SOP belum terlalu jelas hal ini kemungkinan dikarenakan belum setiap output memiliki kesesuaian dengan kebijakan pasca PB serta ketersediaan proses bisnis yg belum juga disesuaikan (Analisis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Organisasi)

4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengidentifikasi sejumlah permasalahan dalam implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat. Pertama, terdapat kendala dalam aspek komunikasi, termasuk ketidakjelasan informasi dan pemahaman yang tidak merata di antara para pegawai terkait aturan baru. Kedua, pada aspek sumber daya, meskipun alokasi anggaran sudah dilakukan, masih ada ketidaksinkronan antara aturan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dan daerah, serta anggaran yang belum memadai untuk pengembangan kompetensi pegawai. Ketiga, pada aspek disposisi, ditemukan bahwa belum ada langkah strategis yang optimal untuk mendukung pengembangan karir pegawai yang terkena dampak penyetaraan jabatan, sehingga menimbulkan kesenjangan kompetensi. Keempat, dari segi struktur birokrasi, terdapat kesulitan dalam penyesuaian prosedur operasional standar (SOP) dan koordinasi antar unit yang belum sepenuhnya berjalan efektif. Untuk itu, diperlukan perbaikan dalam komunikasi, penataan sumber daya yang lebih baik, serta penyesuaian struktur dan budaya kerja untuk mendukung implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi yang lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2001). Metodologi penelitian kualitatif aktualisasi metodologis ke arah ragam varian kontemporer. Rajawali Press.
- Edwards, G. C. (Ed.). (2006). Readings in presidential politics. Thomson/Wadsworth.
- Masitoh, S., Kushendar, D. H., & Mulawarman, A. (2024). Penyederhanaan birokrasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 115–121. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.4160>
- Miles, M. B., & Huberman, M. (1992). Analisis data kualitatif: Buku sumber tentang metode metode baru (T. R. Rohidi & Mulyarti, Penerj.). Jakarta.

- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. B. (1984). *Implementation: How great expectations in Washington are dashed in Oakland: Or, why it's amazing that federal programs work at all, this being a saga of the Economic Development Administration as told by two sympathetic observers who seek to build morals on a foundation of ruined hopes* (3rd ed.). University of California Press.
<https://library.villanova.edu/Find/Record/408000/Cite>
- Robinson, O. C. (2014). Sampling in interview-based qualitative research: A theoretical and practical guide. *Qualitative Research in Psychology*, 11(1), 25–41.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488.
<https://doi.org/10.1177/009539977500600404>