

MEMBERIKAN PEMAHAMAN TENTANG PENGHAPUSAN ESELON III DAN IV PADA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BLORA

Adi Purwanto, Dian Esti Nurati

adi.hadinagoro@gmail.com, dianestinurati@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 11 November 2020

Revisi: 15 Desember 2020

Diterima: 1 Maret 2021

Terbit: 1 April 2021

Keywords:

arranged by alphabetically and contain three to five words/phrases separated with coma.

Abstract

Bureaucracy has a heavy duty to implement the government's vision and mission. Therefore, reliable, integrated, honest, capable, and high-motivation personnel are required. Bureaucratic reform should be implemented using master plan of human resource with massive bureaucratic simplification, because the existing bureaucratic is too long. The position of ASN (State Civil Apparatuses) will be based on functional position only, requiring more skill and competency. In bureaucratic reform, ASN faces a problem, that is, government's plan to remove structural post of echelons III and IV. The government wants to break the too long procedure in bureaucracy and expect to accelerate decision making and to accelerate public service when bureaucratic reduction is implemented. There are some solutions to the problem discussed, among others: a. amending ASN Law, particularly related to ASN position and ASN management; b. reorganizing the institutional structure (central and regional) in order to adapt to the bureaucratic function needed; c. reinforcing the integrated carrier building for ASN personnel emphasizing more on functional position; d. the establishment of work relation pattern and inter-function coordination that can project the quick and simple bureaucratic working system; changing ASN personnel's mindset into work professionalism-orientation based on merit system. Internal expectation in the discussion resulting from this socialization includes: a) Regency Government gives inadequate socialization to ASNs, so that they have not understood completely the echelon removal policy; b) the echelon officials approaching pension age can accept the echelon removal policy; c) the young and productive echelon officials prefer structural position because they get more facilities and wellbeing than they do in functional position; d) potential staffs often attend education and training, have visionary perspective, and prefer functional position because they can get position promotion more quickly impacting on the increasing income; e) the staffs without structural position prefer functional position because their pension age can be up to 60 years. Recommendation and expectation to be obtained from this socialization is that all ASNs in DLH Blora will acquire complete information on echelon removal plan and keep their working spirit.

Abstrak

Dalam Reformasi Birokrasi timbul masalah yang dihadapi oleh ASN (aparatur sipil negara) adalah, rencana pemerintah menghapus jabatan structural eselon III dan IV. Pemerintah ingin

Kata kunci:

disusun berdasarkan alphabet, terdiri dari 3 sampai dengan 5 kata kunci yang dipisahkan dengan koma.

P-ISSN: 2598-2273**E-ISSN: 2598-2281****DOI : 10.33061**

memutus prosedur yang terlalu panjang dalam birokrasi dan berharap agar dapat mempercepat pengambilan keputusan serta terjadi percepatan pelayanan publik apabila pemangkasan birokrasi dilaksanakan. Dalam diskusi yang berlangsung dari sosialisasi ini adalah: a). Pejabat eselon yang masih muda dan produktif, lebih memilih jabatan struktural, karena mendapatkan fasilitas dan kesejahteraan yang lebih dibandingkan jabatan fungsional; b). Staff yang potensial, sering mengikuti diklat, pandangannya visioner, lebih memilih jabatan fungsional, karena bisa naik pangkat lebih cepat yang berimbas pada penghasilan akan bertambah; c). Staff yang tidak memiliki jabatan struktural, lebih memilih jabatan fungsional, karena usia pensiunnya bisa sampai umur 60 tahun. Saran dan harapan dari kegiatan sosialisasi ini, agar semua ASN di DLH Blora mendapatkan informasi lengkap tentang rencana penghapusan eselon dan tetap bersemangat dalam bekerja.

PENDAHULUAN

Kementerian Dalam Negeri memberikan informasi bahwa akan terjadi percepatan pelayanan publik apabila pemangkasan birokrasi, termasuk di dalamnya pemangkasan eselon kepegawaian dilaksanakan. Rentang birokrasi akan lebih sederhana. Bisa juga berdampak pada akselerasi pelayanan publik pada semua tingkatan birokrasi yang ada. Pernyataan tersebut dari Direktur Jenderal Otonomi Daerah (Dirjen Otda) Akmal Malik (Kompas.com, 21/10/2019).

Salah satu dari lima prioritas yang disampaikan Presiden Joko Widodo pada saat pidato kenegaraan di pelantikannya, 20 Oktober 2019, adalah soal penyederhanaan birokrasi. Dalam pidato tersebut, Jokowi menilai bahwa saat ini struktur birokrasi yang ada terlalu panjang. Presiden menyampaikan, jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) nantinya hanya akan berdasarkan jabatan fungsional yang lebih menuntut keahlian dan kompetensi. Kemendagri, khususnya Ditjen Otda, akan mencermati terlebih dahulu kebijakan Presiden, dan Kementerian PAN RB yang akan menjadi lading sektornya. Apabila hal tersebut sudah diputuskan, maka pihaknya akan menindaklanjuti sesuai dengan tugas dan fungsinya di Ditjen Otda. Khususnya bila berkaitan dengan kebijakan di daerah. Restrukturisasi ini diharapkan akan mendorong kinerja birokrasi lebih baik ke depan.

Presiden Joko Widodo menyampaikan 5 hal utama yang menjadi fokus dalam masa pemerintahannya dalam 5 tahun mendatang. Salah satunya penyederhanaan birokrasi dengan memangkas jumlah eselon secara masif. Dalam sidang paripurna MPR sesaat setelah rangkaian pelantikan presiden dilaksanakan Presiden Joko Widodo menyampaikan pidatonya

terkait rencana besar pembenahan sumber daya manusia di masa pemerintahannya 5 tahun ke depan. Dalam beberapa hal utama yang disampaikan Jokowi juga membeberkan penyederhanaan birokrasi secara besar-besaran. Berbagai prosedur yang dinilai panjang akan dipangkas termasuk pemangkasan jabatan birokrasi. Berdasarkan informasi dari badan kepegawaian negara jumlah Pegawai Negeri Sipil per 30 Juni 2019 ada 4.286.918 PNS di Indonesia. Semuanya tersebar di dalam 4 golongan eselon yaitu golongan 1 mencapai 44.331 orang. Golongan dua mencapai 779.001 orang. Golongan tiga berjumlah 2.411.029 orang. Dan golongan ke 4 mencapai 1.052.557 orang.

Center for Indonesian Policy Studies (CIPS) menilai rencana penyederhanaan eselon bukan hal utama dalam upaya memangkas rantai birokrasi yang berbelit di Indonesia. Peneliti CIPS Pingkan Audrine mengatakan, rencana Presiden Jokowi untuk memangkas jumlah eselon di kementerian juga perlu dijelaskan lebih rinci. Perlu diperhatikan juga tupoksi yang dimiliki dari eselon-eselon yang nantinya dihilangkan. Apakah tupoksinya akan dipadatkan, berubah atau bagaimana. Karena akan dibuka pos-pos jabatan fungsional menggantikan eselon yang dipangkas. Perlu dijelaskan lebih rinci dan disosialisasikan ke kementerian. Penyederhanaan birokrasi untuk mendorong investasi memang diperlukan. (Peneliti CIPS Pingkan Audrine, 10 Oktober 2019)

Harapan Pemerintah SDM Jadi Prioritas Utama, 2045 Keluar dari Jebakan Pendapatan Kelas Menengah Indonesia pun saat ini sudah memiliki sistem National Single Window dan Online Single Submission (OSS) yang membantu proses penyederhanaan birokrasi serta mengintegrasikan pelayanan yang diberikan dari kementerian/kementerian/lembaga terkait. Kemudahan dalam hal birokrasi di lapangan seperti ini perlu jadi fokus pemerintah. Indonesia sudah ada modal dengan memiliki sistem digitalisasi seperti OSS dan National Single Window yang juga terintegrasi dengan ASEAN Single Window, namun masih belum optimal pelaksanaannya di lapangan dan di daerah.

Pemerintah perlu memperhatikan administrasi perbatasan yang sangat berkait erat dengan birokrasi yang berbelit sehingga cukup menghambat investasi. Administrasi perbatasan yang dimaksud, misalnya, yakni terkait pengurusan izin masuk barang perdagangan di pelabuhan di Indonesia yang masih memakan waktu hingga 80 jam. Berdasarkan Indeks Global Keterbukaan Ekonomi yang baru dilansir The Legatum Institute, Indonesia menduduki peringkat 87 dari 157 negara untuk urusan administrasi perbatasan. Angka tersebut jauh di bawah Thailand, Singapura dan Malaysia yang masing-masing hanya

membutuhkan waktu 29 jam, 12 jam dan 33,5 jam seperti data yang dilansir dari laporan World Bank Doing Business tahun 2019. Mantan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Bambang Brodjonegoro menjelaskan, sangat mungkin dilakukannya pemotongan tingkatan eselon di kementerian dan lembaga (K/L) Selama ini tingkatan K/L dinilai terlalu panjang proses birokrasinya. Hal tersebut bagus, artinya eselonnya dirampingkan. (Bambang Brodjonegoro, 20/10/2019). Pemotongan eselon tersebut sebagai bentuk penyederhanaan jabatan/posisi dalam sebuah K/L. Jika memang benar dilakukan maka dapat mempercepat sebuah keputusan atau kebijakan kedepannya. Disederhanakan supaya tidak terlalu panjang rantai pengambilan keputusannya. Panjang proses birokrasi di K/L tentu membuat sebuah keputusan bisa jadi lama dan lambat. Sehingga berdampak pada dinamika birokrasi serta berdampak pada layanan yang dihadirkan kepada publik. Penyederhanaan birokrasi harus terus dilakukan secara luas. Investasi untuk penciptaan lapangan kerja harus diprioritaskan.

Banyak hal yang harus dibahas sebelum kebijakan tersebut diterapkan. Hal ini karena implikasi penghapusan eselon itu cukup banyak. Misalnya untuk pejabat daerah seperti camat dan lurah yang merupakan pejabat eselon IV, tidak bisa dihapus. Jika pejabat tersebut kemudian diganti dari pejabat struktural ke fungsional, maka pelayanan di level daerah dikhawatirkan akan terganggu, jadi harus tepat skemanya. Artinya, kalau camat itu eselon III, kepala desa itu eselon IV. Kalau kemudian semua jabatan dari eselonisasinya tidak ada, itu nanti siapa yang akan tanggung jawab, misalnya untuk pengurusan tanah. Sebelum Presiden Jokowi memberikan penjelasan soal akan dihapusnya jabatan pejabat di level eselon, pemerintah sudah melakukan penyederhanaan jabatan. Misalnya Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang hanya memiliki jabatan-jabatan penting sisanya fungsional. Ada lagi di BPKP misalnya di kantor perwakilan BPKP itu hanya ada kepala kantornya baik itu eselon IIA kemudian kabag TU adalah eselon IV itu hanya kasubag-nya, hanya bersifat administratif misalnya di sektor keuangan. Kepegawaian dan umum, yang lain lain tidak ada lagi. Secara teknis di kantor perwakilan BPKP di seluruh provinsi tidak ada lagi eselon III, IV, V. Pembahasan mengenai strategi untuk mengurangi jabatan eselon perlu dibahas juga dengan Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB). Akan mencari cara pasti dengan kajian dulu. Juga dengan PAN RB dengan teman-teman yang sudah memiliki pengalaman tentang pengurangan eselon. Proses yang dilakukan pun harus efektif dan jangan terburu-buru. Proses

adaptasi dari penyesuaian pejabat untuk tak lagi ada di struktural pemerintah yaitu dua tahun, misalnya KPK jadi pegawai ASN, hal itu butuh dalam waktu 2 tahun. Masih harus mendefinisikan skema yang tepat. Kalau untuk pelayanan yang langsung bersinggungan ke masyarakat, nampaknya eselon III - IV itu masih dibutuhkan. Belum lagi, penyesuaian yang harus disosialisasikan pada pejabat yang kemudian berubah menjadi fungsional. Ada konsekuensi finansial yang harus diterima oleh mantan pejabat-pejabat yang tadinya eselon III - IV - V tersebut. Ada konsekuensi finansial misalnya, tunjangan jabatan struktural eselon , apabila kemudian mereka jadi orang biasa tak ada tunjangan jabatan kemudian ada tugas dan wewenang khusus, bagi ASN yang bersangkutan akan resisten. Skemanya harus bagus dan sebagainya dan jabatan struktural itu harus melekat dari kewenangan plus dan fungsi. Seandainya ada unit tertentu yang ditiadakan secara struktural, maka tidak akan mengurangi kesejahteraan yang bersangkutan. Akan sampaikan secara komprehensif agar tidak menimbulkan kecemasan dan kegalauan, dan tidak mengganggu pemasukan keluarga. Penghapusan eselon IV dan eselon III, tidak berlaku untuk semua unit, namun secara umum hanya untuk layanan perizinan dan investasi. (Gubernur Jawa Timur, Khofifah Indar Parawansa, KOMPAS.COM, 29 Nopember 2019)

Rencana Presiden Joko Widodo untuk menghapus jabatan eselon III dan IV membuat para pejabat di level itu merasa gelisah. Mereka khawatir pendapatannya tergerus setelah dialihkan menjadi pejabat fungsional. Kekhawatiran tersebut kemarin dijawab pemerintah.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN-RB) memastikan penghapusan eselon III dan IV tidak akan mengurangi take home pay. Hanya menyederhanakan struktur organisasi dan mengganti dengan jabatan fungsional.

Menteri PAN-RB Tjahjo Kumolo memberikan penjelasan, banyak yang salah paham mengenai wacana penghapusan eselon tersebut. Penghapusan jabatan struktural eselon III dan IV tidak berarti membubarkan unit kerja. Karena di daerah ada yang mengartikan begitu. Tjahjo Kumolo menjelaskan penghapusan tersebut hanya menyederhanakan organisasi secara struktural. Mereka bisa dialihkan menjadi pejabat fungsional sesuai keahlian dan kompetensi masing-masing. Pejabat yang jabatannya dihapus tidak perlu risau. Penghapusan eselon III dan IV tidak akan mengurangi take home pay yang sudah diterima selama ini. Saat ini Tjahjo bersama tim Kemen PAN-RB sedang menyusun road map penghapusan. Tidak semua jabatan penting dihapus. Misalnya, posisi kepala kantor atau instansi tidak bisa dihapus begitu saja.

Harus dipertimbangkan kepentingan dan pengaruh jabatan tersebut dalam suatu organisasi. Pada tahap awal, penghapusan eselon akan dilakukan di beberapa instansi. Kemen PAN-RB akan menerapkan lebih dulu sebagai percontohan dalam waktu dekat.

Sementara itu, Kepala Biro Humas Badan Kepegawaian Negara (BKN) Mohammad Ridwan menjelaskan, belum ada pembahasan teknis soal rencana penghapusan eselon III dan IV. Pernyataan itu lebih ke political statement. Dengan pernyataan tersebut, presiden menginginkan program pembangunan lebih terasa dan bisa dinikmati masyarakat. Termasuk, meningkatkan efisiensi dan efektivitas birokrasi. Sampai saat ini belum ada instansi yang menghapus eselon III maupun IV. Di sisi lain, Ketua Umum Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri) Zudan Arif Fakrullah menyambut positif rencana Presiden memangkas pejabat struktural di level eselon III dan IV. Hal itu merupakan upaya meredesain birokrasi agar lebih cepat bekerja.

Meski demikian, dia mengusulkan agar upaya tersebut tidak hanya memangkas pejabat struktural. Sebab, ekosistem yang memengaruhi kinerja birokrasi sangat luas. Struktur organisasi bukan satu-satunya yang memiliki efek mendasar, Menurut Zudan Arif, perubahan lain juga perlu dilakukan. Pertama, membangun sistem karir yang lebih jelas. Selama ini, karir pejabat struktural kerap berganti akibat perubahan kepemimpinan. Imbasnya, bekerja tidak maksimal. Sistem karirnya harus betul-betul berbasis meritokrasi, siapa yang bagus, dia bertahan siapa pun kepala daerahnya, siapa pun menterinya. Kedua, sistem kesejahteraan harus terjamin. Salah satu alasan ASN berlomba menduduki jabatan struktural adalah kesejahteraan dan tunjangan yang memadai. Karena itu, jika ke depan jumlah eselon dipangkas, pemerintah harus memastikan pejabat fungsional mendapat kesejahteraan yang sama. Orang bekerja itu pasti untuk meningkatkan kualitas kerjanya, kedua untuk meningkatkan pendapatan atau kesejahteraan.

Hal lain yang perlu diatur adalah sistem perlindungan dari kriminalisasi kebijakan. Sebab, itu juga berdampak pada kinerja birokrasi. Kemudian, tata kelola keuangan harus direformasi. Tata kelola yang rumit dan melelahkan juga menghambat kinerja ASN. Terakhir, penggunaan sistem teknologi harus terus dimaksimalkan. Sebab, hal tersebut akan mendorong percepatan kinerja birokrasi. Saat ini sudah ada peraturan presiden tentang sistem pemerintahan berbasis elektronik. Dia berharap hal tersebut bisa diimplementasikan secara maksimal. Subsistem itu yang harus dibangun bersama-sama.

METODE PELAKSANAAN

Metode penyampaian materi tentang program penghapusan eselon III dan IV ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Blora yang disampaikan oleh Tim PKM, kemudian diberikan kesempatan untuk berdiskusi yang sifatnya saling menyampaikan permasalahan dan pembahasan, kemudian hasil diskusi tersebut diperoleh point-point hasil sebagai penyusunan kesimpulan. Khalayak sasaran dalam Pengabdian pada Masyarakat ini adalah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Blora.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pemberian materi dan diskusi yang berlangsung pada sosialisasi memberikan pemahaman kepada para pegawai tentang rencana pemerintah membuat program penghapusan eselon III dan IV ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Blora, kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- a. Para pejabat eselon yang sudah mendekati usia pensiun, bisa menerima kebijakan penghapusan eselon tersebut.
- b. Pejabat eselon yang masih muda dan produktif, lebih memilih jabatan struktural, karena mendapatkan fasilitas dan kesejahteraan yang lebih dibandingkan jabatan fungsional
- c. Staff yang potensial, sering mengikuti diklat, pandangannya visioner, lebih memilih jabatan fungsional, karena bisa naik pangkat lebih cepat yang berimbas pada penghasilan akan bertambah
- d. Staff yang tidak memiliki jabatan struktural, lebih memilih jabatan fungsional, karena usia pensiunnya bisa sampai umur 60 tahun.
- e. Harapannya agar semua ASN di DLH Blora mendapatkan informasi lengkap tentang rencana penghapusan eselon dan tetap bersemangat dalam bekerja.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Reformasi birokrasi merupakan upaya melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek penerapan pelayanan prima. Reformasi birokrasi yakni penghapusan atau perambangan struktur birokrasi adalah upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja melalui berbagai cara dengan tujuan efektivitas, efisien, dan akuntabilitas. Reformasi birokrasi meliputi berbagai perubahan, yaitu:

1. Perubahan cara berfikir (pola pikir, pola sikap, dan pola tindak) Perubahan yang dimaksud yaitu birokrasi harus mengubah pola berfikir yang terdahulu (buruk), birokrasi harus memiliki pola pikir yang sadar bahwa mereka sebagai pelayan masyarakat, harus memiliki sikap dan pola tindak yang baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan artinya tidak menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan.
2. Perubahan penguasa menjadi pelayan. Perubahan yang dimaksud adalah birokrasi harus mengubah sikap mereka, karena dapat kita ketahui bahwa selama ini birokrasi selalu menganggap bahwa mereka adalah penguasa karena memiliki jabatan yang tinggi dibanding masyarakat sehingga mereka membuat mereka beranggapan bahwa mereka adalah penguasa yang harus selalu dihormati. Oleh karenanya hal seperti itu harus dihilangkan dari birokrasi.
3. Mendahulukan peranan dari wewenang. Perubahan tersebut yaitu birokrasi harus selalu mendahulukan peranannya sebagai pelayan masyarakat harus dapat melayani masyarakat dengan baik, dengan cara mengesampingkan wewenang mereka sebagai pejabat atau pegawai pemerintah.
4. Sebainya tidak berfikir hasil produksi tapi hasil akhir. Perubahan yang dimaksud yaitu birokrasi harus selalu mengutamakan hasil akhir dari pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat seperti menciptakan kepuasan pada masyarakat.
5. Perubahan manajemen kinerja. Perubahan yang dimaksud adalah mengubah manajemen kinerja birokrasi agar dapat menjadi lebih efektif dibandingkan manajemen kinerja sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

- Azizy, A. Qodri. *Change Management dalam Reformasi Birokrasi*. 2007, Jakarta: PT: Gramedia Pustaka Utama
- Ernawan, E. 1988. *Peranan Birokrasi Terhadap Peningkatan Efektifitas Pengambilan Keputusan di Perusahaan Besar*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Said, M. Masud. 2007. *Birokrasi di Negara Birokratis: Makna, Masalah dan Dekonstruksi Birokrasi Indonesia*. Malang: UMM Press.
- Al-Barry, M. Dahlan. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sulistio, Budi dan Budi, Waspa Kusuma. 2009. *Birokrasi Publik (perspektif Ilmu Administrasi Publik)*. Lampung: Adranaya.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2008. *Akuntabilitas Birokrasi Publik, Sketsa Pada Masa Transisi*. Yogyakarta: Magister Administrasi Publik (MAP) dan Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sedarmayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung: Refika Aditama.

*Wiyanto, Agus, dkk. 2002, Era Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Yogyakarta:
Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM.*