

Implementasi Kebijakan Tentang Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana (Studi Kasus Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya)

Saskia Nisa Setiaatmitha

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Anggraeny Puspaningtyas

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Korespondensi penulis: saskianisa10@gmail.com

Abstract. In recent years, the Surabaya City Government has revised the nomenclature of executive positions in various government agencies. Implementation of policies on changes in position nomenclature is not always easy. Decree of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Number 11 of 2024 concerning Executive Positions for State Civil Apparatus within Government Agencies as the latest legal basis for the use of nomenclature and job classes for agency employees. This research is a descriptive qualitative approach that will provide in-depth insight into how the implementation of policies on changes in the nomenclature of executive positions occurs in the Organization Section of the Surabaya City Regional Secretariat, as well as the factors that influence it. The Organization Section has four variables as factors for successful policy implementation, namely communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The variables have been realized very well, but it is gradual and takes time. Recommendations from this study emphasize the importance of maintaining the synergy of leaders and staff to implement all bureaucratic reform activities. Thus, this research provides valuable insights for other agencies in improving the effectiveness of policy implementation related to changes in the nomenclature of executive positions within the Surabaya City government.

Keywords: Executive Position, Organization Section, Policy Implementation, Position Nomenclature.

Abstrak. Beberapa tahun terakhir, Pemerintah Kota Surabaya telah melakukan revisi terhadap nomenklatur jabatan pelaksana di berbagai instansi pemerintah. Implementasi kebijakan tentang perubahan nomenklatur jabatan tidak selalu berjalan mudah. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah sebagai dasar hukum terbaru penggunaan nomenklatur dan kelas jabatan pegawai instansi. Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kualitatif deskriptif yang akan memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana implementasi kebijakan tentang perubahan nomenklatur jabatan pelaksana terjadi di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Bagian Organisasi memiliki empat variabel sebagai faktor keberhasilan implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Variabel-variabel sudah terealisasi dengan sangat baik, namun memang secara bertahap dan memerlukan waktu. Rekomendasi dari penelitian ini menekankan pentingnya mempertahankan sinergitas pemimpin dan staf untuk melaksanakan segala aktivitas reformasi birokrasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi instansi lain dalam meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan terkait perubahan nomenklatur jabatan pelaksana di lingkungan pemerintah Kota Surabaya.

Kata kunci: Bagian Organisasi, Implementasi Kebijakan, Jabatan Pelaksana, Nomenklatur Jabatan.

LATAR BELAKANG

Kota Surabaya merupakan salah satu kota terbesar di Indonesia yang menempati posisi kedua setelah Jakarta. Sebagai ibu kota Provinsi Jawa Timur, Surabaya memiliki peran penting menjadi senter dalam dunia perdagangan, pendidikan, industri, dan bisnis di wilayah timur Indonesia. Surabaya juga dikenal dengan kota metropolitan karena tingginya laju

perkembangan kegiatan ekonomi, sosial, politik, serta populasi yang mencapai 3 juta orang di tahun 2024 ini (Moch. Djamil, 2024). Pada tahun 2022, Kota Surabaya meraih predikat kota terbaik kedua pada Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (EPPD) oleh Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan status kinerja tinggi.

Adanya predikat yang diperoleh, Pemerintahan Kota Surabaya dituntut untuk selalu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan administrasi publik. Salah satu aspek utama adalah implementasi kebijakan terkait struktur organisasi dan nomenklatur jabatan di berbagai instansi pemerintah dalam perangkat daerah. Struktur organisasi yang efektif dan nomenklatur jabatan yang jelas dapat memfasilitasi pelaksanaan tugas, fungsi, tanggungjawab pegawai serta memperkuat akuntabilitas dalam penyelenggaraan dan kinerja pemerintahan. Dalam konteks ini, Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) merupakan komponen yang saling berkaitan dalam struktur organisasi dan nomenklatur jabatan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja, dijelaskan bahwa analisis jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan. Sementara itu, analisis beban kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.

Implementasi kebijakan publik pada hakikatnya merupakan rangkaian proses pelaksanaan atau realisasi suatu kebijakan agar mencapai tujuan yang diinginkan. George C. Edward III (Maranda, 2018) mendefinisikan *“Policy implementation is the application by government’s administrative establishment of a policy and the consequences of the policy for the people whom it affects”*. Artinya yaitu implementasi kebijakan adalah penerapan dari pemerintah secara administratif atas suatu kebijakan dan konsekuensi dari kebijakan tersebut bagi orang-orang yang terkena dampaknya.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEPMEN PAN-RB) Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah sebagai dasar hukum penggunaan nomenklatur dan kelas jabatan pegawai instansi sejak kebijakan tersebut ditetapkan (Panrb, 2024). Pemerintah Kota Surabaya juga memfasilitasi teknologi informasi dalam implementasi kebijakan melalui Anjab dan ABK menggunakan *website* ABK 2024. *Website* tersebut membuat proses evaluasi dan analisis dapat dilakukan secara otomatis, transparan, dan akurat, sehingga memungkinkan organisasi untuk menyusun dan mengoptimalkan jumlah pegawai berdasarkan kebutuhan dan

tuntutan pekerjaan yang ada. Meski begitu, pelaksanaan kegiatan tersebut masih mengalami tantangan dan kendala, mulai dari keterbatasan dalam kapasitas SDM, kurangnya kesadaran dan pemahaman terhadap pentingnya analisis ini, hingga tantangan dalam integrasi data dan sistem informasi yang ada.

Dalam beberapa tahun terakhir, Pemerintah Kota Surabaya telah melakukan revisi terhadap nomenklatur jabatan pelaksana di berbagai instansi pemerintah. Namun, implementasi kebijakan tentang perubahan nomenklatur jabatan tidak selalu berjalan mudah. Adanya berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan ini, seperti resistensi pegawai, kurangnya pemahaman terhadap perubahan yang dilakukan, serta hambatan-hambatan organisasi lainnya (Setiawan et al., 2022). Revisi nomenklatur jabatan ini dilakukan dengan tujuan untuk mengakomodasi perubahan tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang diperlukan dalam menghadapi dinamika tuntutan pemerintahan yang semakin kompleks dan dinamis. Bagian Organisasi merupakan salah satu struktur bagian dari Sekretariat Daerah Kota Surabaya. Bagian Organisasi atau lebih dikenal dengan Bagor memiliki sub kelembagaan analisis jabatan sehingga mereka harus menjadi contoh bahkan mendampingi perangkat daerah lain untuk melakukan perubahan nomenklatur jabatan pelaksana dengan implementasi kebijakan terbaru yaitu Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Implementasi kebijakan tentang perubahan nomenklatur jabatan pelaksana di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya dilaksanakan secara bertahap sebagai bentuk reformasi birokrasi. Perubahan nomenklatur jabatan pelaksana tersebut diterapkan pada *website* ABK 2024 milik pemerintahan Kota Surabaya. Perubahan pada *website* tersebut meliputi perubahan nomenklatur, nama jabatan, dan juga pengisian uraian tugas beserta beban kerja. Dalam kegiatan tersebut tentunya tidak lepas dari adanya tantangan dan kendala sehingga diperlukan pemahaman mendalam, pertimbangan, dan penyesuaian jabatan (Sauri et al., 2023).

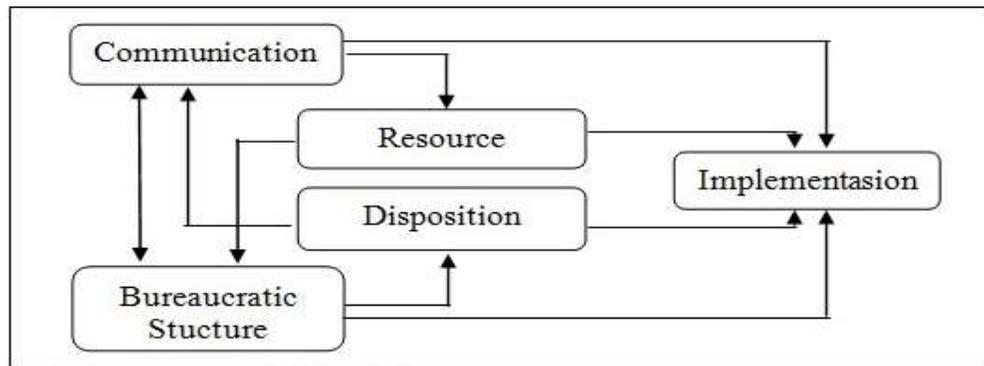
Penelitian studi kasus ini memiliki tujuan untuk menganalisis proses dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap implementasi kebijakan perubahan nomenklatur jabatan serta dampak perubahan terhadap kinerja dan efektivitas organisasi. Teori yang digunakan yaitu model implementasi kebijakan publik milik George C. Edward III yang berfokus pada 4 variabel yang menjadi faktor keberhasilan implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan terakhir struktur birokrasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan manajemen organisasi dan sumber daya

manusia di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya serta menjadi referensi bagi pemerintah daerah lain dalam mengimplementasikan kebijakan perubahan nomenklatur jabatan.

KAJIAN TEORITIS

Implementasi kebijakan publik merupakan rangkaian proses pelaksanaan atau realisasi suatu kebijakan agar mencapai tujuan yang diinginkan. George C. Edward III (Maranda, 2018) mendefinisikan “*Policy implementation is the application by government’s administrative establishment of a policy and the consequences of the policy for the people whom it affects*”. Artinya yaitu implementasi kebijakan adalah penerapan dari pemerintah secara administratif atas suatu kebijakan dan konsekuensi dari kebijakan tersebut bagi orang-orang yang terkena dampaknya.

Gambar 1. Model Implementasi Kebijakan George C. Edward III



Sumber : Widodo, 2011: 107

Implementasi kebijakan mengalami perkembangan pendekatan dan model sebanyak 3 kali. Pendekatan pertama yaitu *top-down*, kedua *bottom-up*, dan yang ketiga pendekatan *hybrid* (perpaduan *top-down* dan *bottom-up*). Pada penelitian ini, penulis akan menganalisis proses dan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi kebijakan terkait perubahan nomenklatur jabatan pelaksana di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya dengan menggunakan model implementasi kebijakan publik milik George C. Edward III.

George C. Edward III. (Delpiero Roring et al., 2021) menamakan teorinya dengan “*Direct and Indirect Impact on Implementation*”, yang artinya dampak langsung dan tidak langsung terhadap implementasi. Model teori ini termasuk dalam pendekatan *top-down* dan memiliki fokus pada empat variabel yang menjadi faktor keberhasilan implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan terakhir struktur birokrasi. Masing-masing variabel tersebut memiliki beberapa indikator untuk mengukur keberhasilan variabel. Keempat variabel

akan saling berhubungan dan berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi suatu kebijakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini akan memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana implementasi kebijakan tentang perubahan nomenklatur jabatan pelaksana terjadi di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pendekatan studi kasus digunakan untuk mendalami penelitian tersebut. Kasus yang dipilih yaitu perubahan nomenklatur jabatan pelaksana pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah. Kebijakan tersebut baru ditetapkan di tahun 2024 ini, Bagian Organisasi sebagai salah satu instansi yang melakukan penyesuaian perubahan dengan cepat setelah kebijakan tersebut ditetapkan.

Peneliti akan melakukan observasi partisipatif di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah untuk memahami proses implementasi kebijakan secara langsung. Data yang didapatkan melalui beberapa sumber yaitu observasi, wawancara, dan analisis dokumen, akan disatukan melalui triangulasi. Hal ini akan memungkinkan peneliti untuk memverifikasi dan memvalidasi temuan-temuan penelitian, serta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang implementasi kebijakan. Observasi yang dilakukan peneliti yaitu dengan berpartisipasi dalam kegiatan sehari-hari sehingga dapat mengamati secara langsung dinamika, tantangan, dan interaksi yang terjadi. Wawancara akan dilakukan dengan para pejabat, staf, dan pihak terkait lainnya yang akan membantu dalam pemahaman lebih lanjut tentang persepsi, pemikiran, dan pengalaman mereka terkait implementasi kebijakan perubahan nomenklatur jabatan pelaksana. Adanya analisis dokumen-dokumen kebijakan seperti peraturan daerah, keputusan pimpinan, atau panduan pelaksanaan, akan dianalisis secara teliti. Analisis ini akan membantu dalam memahami konteks kebijakan, tujuan, dan prosedur yang terkait dengan perubahan nomenklatur jabatan pelaksana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Kebijakan Tentang Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana

Implementasi kebijakan publik merupakan rangkaian proses pelaksanaan atau realisasi suatu kebijakan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan menjadi aspek

penting dalam tercapainya tujuan suatu kebijakan (Agustino, 2020). Keberhasilan implementasi kebijakan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah tentang perubahan nomenklatur jabatan pelaksana melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya tidak lepas dari faktor-faktor sekitar. Dalam perspektif model milik George C. Edward III, implementasi kebijakan memiliki empat variabel sebagai faktor keberhasilan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan variabel yang sangat mempengaruhi dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Masing-masing individu harus mampu berkomunikasi dan berkoordinasi secara baik untuk menghindari miskomunikasi. Komunikasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan kebijakan dengan mudah. Pada Bagian Organisasi, komunikasi dalam proses implementasi kebijakan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEPMENPAN-RB) Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah dinilai baik, dapat dilihat dari beberapa indikator berikut ini :

a) Transmisi

Suatu kebijakan pasti melewati serangkaian proses dalam tingkatan birokrasi, namun perlu diperhatikan bahwa penyampaian informasi harus sesuai dengan maksud awal. Seringkali penyampaian informasi terkendala dengan adanya salah pemahaman antar pihak (miskomunikasi). Dalam penelitian ini, pihak-pihak yang terlibat memiliki penyampaian informasi baik seputar perubahan nomenklatur jabatan berdasarkan kebijakan terbaru.

b) Kejelasan

Informasi yang didapatkan oleh pelaksana kebijakan sangat jelas sehingga tujuan yang diinginkan mudah dicapai. Agar komunikasi jelas dan terarah maka diperlukan waktu untuk pengolahan kalimat dan cara penyampaiannya. Tentunya Bagian Organisasi memerlukan waktu dalam memahami kebijakan terbaru dan berkoordinasi terkait implementasi kebijakan tersebut.

c) Konsistensi

Pelaksanaan kebijakan harus memiliki tingkat konsistensi yang tinggi, mungkin dalam beberapa pelaksanaannya seringkali mengalami penyesuaian kondisi lapangan namun tidak boleh menyimpang dari perintah tersebut. Komunikasi dalam lingkup Bagian

Organisasi dalam implementasi kebijakan dinilai konsisten dengan tetap memiliki tujuan yang pasti yaitu perubahan nomenklatur jabatan pelaksana berdasarkan kebijakan yang berlaku.

2. Sumber daya

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh variabel sumber daya karena untuk mencapai suatu tujuan kebijakan diperlukan pelaksana dalam menjalankannya. Adapun beberapa indikator-indikator sumber daya yang meliputi :

a) Staf

Staf merupakan bagian dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi pelaksana dalam segala kegiatan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Tiap individu staf harus memiliki keahlian serta kompeten dan memiliki kapabilitas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Tidak hanya itu, instansi juga perlu mencukupi jumlah pegawai berdasarkan tingkat beban kerja. Bagian Organisasi memiliki staf yang ahli dalam masing-masing bidangnya serta beban kerja yang diberikan setara dengan kapabilitas individu yang tinggi

b) Informasi

Segala bentuk kegiatan dalam implementasi kebijakan sifatnya transparansi. Ketika perintah diberikan maka bawahan harus melaksanakan sesuai aturan yang telah ditetapkan. Kebijakan yang berlaku merupakan bentuk informasi yang dijadikan pedoman Bagian Organisasi melakukan perubahan nomenklatur jabatan pelaksana.

c) Wewenang

Wewenang merupakan hak bagi pihak-pihak yang menjadi bagian dalam pelaksanaan kebijakan. Serangkaian proses implementasi kebijakan akan memerlukan wewenang sebagai perintah pelaksanaan implementasi kebijakan agar mencapai tujuannya. Namun, dengan adanya wewenang, para implementor tidak boleh bersifat semena-mena. Para staf Bagian Organisasi memiliki wewenang dengan masing-masing jabatan pada struktur birokasinya. Setiap staf mempunyai hak yang berbeda-beda, namun tidak semena-mena dengan apa yang dimilikinya.

d) Fasilitas

Fasilitas yang dimaksud dalam indikator ini berupa sarana dan prasarana yang ada untuk menunjang keberhasilan implementasi kebijakan. Sarana dan prasarana yang mendukung akan membantu para staf melaksanakan tugas dan wewenangnya dengan baik. Bagian Organisasi memiliki fasilitas yang sangat baik. Masing-masing staf diberikan ruangan ber-ac disertai meja dan kursi yang nyaman lengkap dengan

elektronik. Fasilitas itu akan membantu staf dalam proses implementasi kebijakan seperti penginputan perubahan nomenklatur jabatan pelaksana dalam *website* ABK 2024.

3. Disposisi

Disposisi dalam model George C. Edward III memiliki pengertian sebagai perilaku pelaksana kebijakan. Dalam pelaksanaan perubahan nomenklatur jabatan pelaksana, tidak ditemukan hambatan yang berasal dari perilaku pelaksana. Staf Bagian Organisasi memiliki perilaku yang menunjang keberhasilan implementasi dengan saling koperatif dan berintegritas. Disposisi kebijakan juga mencakup *Staffing The Bureaucracy* atau pengaturan birokrasi agar suatu instansi terdapat birokrasi yang terstruktur dan sistematis baik. Pengaturan birokrasi pada Bagian Organisasi memiliki struktur dan sistematis birokrasi yang baik sehingga dalam menjalankan implementasi kebijakan tentang perubahan nomenklatur jabatan pelaksana dengan mudah.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi diperlukan suatu instansi agar segala bentuk kegiatan berjalan kondusif. Bagian Organisasi memiliki struktur birokrasi yang tersusun secara hirarki dan jelas. Hal tersebut berpengaruh dalam keberhasilan perubahan nomenklatur jabatan pelaksana karena dengan adanya struktur birokrasi, maka komunikasi dan koordinasi antar staf melaksanakan implementasi kebijakan akan berjalan dengan mudah. Selain itu, adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) dan fragmentasi tugas akan menjadi penunjang efektivitas kinerja staf.

B. Bentuk Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana

Nomenklatur jabatan merupakan penamaan suatu jabatan yang mencakup berbagai posisi, yang harus secara akurat mencerminkan tugas, fungsi, dan tanggungjawab yang tercantum (Saputra, P. R., & Dini, 2021). Nomenklatur jabatan dalam suatu instansi disebut sebagai pedoman dalam Analisis Jabatan (Anjab) untuk menetapkan struktur dan kebutuhan jabatan dalam sebuah organisasi publik. Nomenklatur jabatan pelaksana diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah. Kebijakan tersebut merupakan perintah bagi instansi pemerintah mengikuti perubahan nomenklatur jabatan pelaksana yang terklasifikasikan menjadi klerek, operator, dan teknisi. Ketiga klasifikasi tersebut memiliki nama jabatan dengan tugas dan fungsi yang sesuai dengan karakter dan bentuk pekerjaannya.

Dalam instansi pemerintah, klerek memiliki tugas dan fungsi bertanggung jawab, mengelola, dan mengurus pelayanan administratif. Tugas-tugas mereka bisa meliputi menerima dan mengirim surat, mengurus dokumen-dokumen penting, menjadwalkan pertemuan, dan menyimpan catatan resmi. Klerek juga bisa bertanggung jawab untuk membantu memfasilitasi komunikasi internal dan eksternal di antar instansi pemerintah atau dengan pihak swasta. Operator memiliki tugas dan fungsi teknis yang bersifat umum. Adapun teknisi yang memiliki tugas dan fungsi dalam keterampilan teknis yang lebih spesifik. Misalnya, teknisi IT (Teknologi Informasi) dapat bertanggung jawab untuk memperbaiki masalah pada perangkat keras atau perangkat lunak komputer, memastikan keamanan jaringan, dan memberikan dukungan teknis kepada pengguna di dalam instansi pemerintah. Teknisi lainnya mungkin bertanggung jawab untuk merawat dan memperbaiki peralatan kantor, sistem pengolahan data, atau infrastruktur fisik lainnya.

Dalam menjalankan perubahan nomenklatur jabatan pelaksana sesuai dengan kebijakan terbaru yang telah diberlakukan, Bagian Organisasi melakukan analisis jabatan dengan penginputan perubahan pada *website* ABK 2024. Berikut merupakan hasil penyesuaian nama jabatan dengan kebijakan terbaru yang berlaku

Tabel 1. Perubahan Nomenklatur Jabatan Pelaksana

| Nomenklatur Jabatan Struktural | Nama Jabatan Sebelum | Nama Jabatan Sesudah |
|--|--|--|
| Kepala Bagian Organisasi | Analisis Data dan Informasi | Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi |
| | Analisis Pelayanan Publik | Penelaah Teknis Kebijakan |
| | Analisis Tata Laksana | Penelaah Teknis Kebijakan |
| | Pengadministrasi Persuratan | Pengadministrasi Perkantoran |
| | Pengolah Data dan Tata Organisasi dan Tata Laksana | Pengolah Data dan Informasi |
| | Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah | Pengolah Data dan Informasi |
| Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan | Analisis Kelembagaan | Penelaah Teknis Kebijakan |
| | Analisis Jabatan | Penelaah Teknis Kebijakan |
| | Bendahara | Penelaah Teknis Kebijakan |
| | Pengolah Data dan Tata Organisasi dan Tata Laksana | Pengolah Data dan Informasi |

Sumber : Analisis Beban Kerja Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa implementasi kebijakan KEPMENPAN-RB Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah menjadikan adanya perubahan nama jabatan. Penggunaan nama jabatan pelaksana menjadi lebih umum, yang semula ada 2 sampai 3 nama jabatan berbeda kemudian disatukan

menjadi 1 nama jabatan yang mewakili. Analisis jabatan tersebut sebagai bentuk realisasi penyesuaian nama jabatan sesuai kebijakan terbaru yang berlaku menandakan keberhasilan implementasi kebijakan. Bagian Organisasi tidak hanya melakukan analisis jabatan, tetapi juga analisis beban kerja dalam merencanakan dan menyusun uraian tugas, target, dan frekuensi untuk mengukur beban kerja instansi pada *website* ABK 2024. Analisis Beban Kerja (ABK) dilakukan agar terbentuknya kinerja instansi yang maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi kebijakan tentang perubahan nomenklatur jabatan pelaksana di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya dilaksanakan sebagai bentuk reformasi birokrasi. Keberhasilan implementasi kebijakan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah tentang perubahan nomenklatur jabatan pelaksana melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya memiliki empat variabel sebagai faktor keberhasilan implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi yang akan saling berpengaruh. Keempat variabel tersebut terealisasi dengan sangat baik, namun memang secara bertahap dan memerlukan waktu. Bagian Organisasi harus melakukan perencanaan, pengordinasian, dan penyusunan dalam penyesuaian terhadap perubahan sesuai kebijakan terbaru yang berlaku.

Implementasi kebijakan KEPMENPAN-RB Nomor 11 Tahun 2024 tentang Jabatan Pelaksana Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah juga mengatur aktivitas Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) dalam *website* ABK 2024. Hasil penelitian menyatakan bahwa perubahan nama jabatan pelaksana menjadi lebih umum dan sederhana serta penyusunan beban kerja yang sesuai dengan SOP. Hal tersebut merupakan bentuk keberhasilan sinergitas antara pemimpin dan para staf. Rekomendasi dari penelitian ini menekankan pentingnya mempertahankan sinergitas pemimpin dan staf untuk melaksanakan segala aktivitas reformasi birokrasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi instansi lain dalam meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan terkait perubahan nomenklatur jabatan pelaksana di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

DAFTAR REFERENSI

- Agustino, L. (2020). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta.
- Delpiero Roring, A., Mantiri, M. S., & Lopian, M. T. (2021). *Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Penanganan Virus Corona (Covid 19) Di Desa Ongkaw 1 Kecamatan*

- Sinonsayang Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Governance*, 1(2), 2021.
- Maranda, H. (2018). *Teori dan Model Implementasi Kebijakan Publik*.
- Moch. Djamil, A. S. (2024). *Implementasi Kebijakan Pengembangan Karir Untuk Mewujudkan Efektivitas Kinerja*. 2(1).
- Panrb, K. (2024). *Keputusan Menteri No. 11 Tahun 2024*.
- Saputra, P. R., & Dini, Z. K. (2021). Penerapan Nomenklatur Jabatan Pelaksana Di. *Jurnal Wacana Publik*. <https://doi.org/10.26740/publika.v11n4.p2575-2584>
- Sauri, S., Sulastini, R., Kurniawan, E., Purnama, W., & Rahayu, I. G. (2023). Analisis Implementasi Kebijakan Jabatan Fungsional, Beban Kerja dan Kinerja Widyaiswara. *Jurnal Educatio*, 9(3), 1316–1326. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i3.5483>
- Setiawan, I., Sururama, R., & Nurdin, I. (2022). Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Organisasi Di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 2(1), 12–25. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v2i1.2380>