

Pengaruh Penyederhanaan Struktur Organisasi Terhadap Efektifitas Sistem Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut

Muhammad Ramadhan

STIE Pancasetia

E-mail: mr0633760@gmail.com

Article History:

Received: 29 Agustus 2025

Revised: 20 Oktober 2025

Accepted: 17 November 2025

Keywords:

struktur organisasi, efektifitas sistem kerja, lingkungan organisasi

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penyederhanaan struktur organisasi terhadap efektifitas sistem kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyederhanaan struktur organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan efektifitas dan produktivitas kerja. Penyesuaian sistem kerja, penyetaraan jabatan, dan perubahan struktur organisasi secara keseluruhan turut berkontribusi dalam meningkatkan fleksibilitas, adaptabilitas, serta efektifitas sistem kerja di lingkungan organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar penyederhanaan struktur organisasi, khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut, tetap dipertahankan. Selain itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi efektifitas sistem kerja serta penerapan penyederhanaan struktur organisasi dalam konteks organisasi yang berbeda.

PENDAHULUAN

Upaya penyederhanaan birokrasi telah menjadi isu sentral dalam reformasi tata kelola pemerintahan Indonesia selama satu dekade terakhir. Kritik publik terhadap lambannya proses birokrasi mendorong pemerintah untuk merespons melalui berbagai kebijakan strategis yang bertujuan merampingkan struktur organisasi dan meningkatkan efektifitas pelayanan publik. Momentum signifikan terjadi pada awal masa kepemimpinan Presiden Joko Widodo tahun 2019, yang menjadikan penyederhanaan birokrasi sebagai salah satu dari lima program prioritas nasional. Sebagai tindak lanjut, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) mengeluarkan berbagai regulasi seperti Surat Edaran Nomor 384, 390, dan 391 Tahun 2019 serta Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28, 25, dan 17 Tahun 2021, yang menekankan pentingnya transformasi struktur organisasi dan konversi jabatan struktural menjadi jabatan fungsional.

Penerapan kebijakan ini diharapkan mampu menciptakan birokrasi yang lebih adaptif, profesional, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Namun, pelaksanaannya tidak luput dari tantangan. Di banyak instansi, termasuk di tingkat daerah, terjadi kesenjangan antara kebijakan dan implementasi. Fenomena seperti alih jabatan struktural tanpa uji kompetensi, tidak sesuai dengan jabatan fungsional dengan latar belakang pendidikan, hingga tugas-tugas tambahan yang tidak

selaras dengan fungsi fungsional menjadi isu krusial yang menimbulkan disrupsi dalam sistem kerja. Di beberapa kasus, pejabat fungsional justru masih menjalankan tugas administratif lama, yang seharusnya telah ditinggalkan pasca transformasi jabatan, sebagaimana dikritisi oleh berbagai peneliti (Sinaga & Ginting, 2021; Rakhmawanto, 2021; Nisa et al., 2022).

Kondisi ini mencerminkan adanya persoalan struktural dan kultural dalam tubuh birokrasi, termasuk masih kuatnya pola patrimonialisme dalam relasi kerja. Dalam konteks inilah, kebijakan penyederhanaan birokrasi tidak hanya diuji secara administratif dan teknis, melainkan juga secara sosiologis dan institusional. Pemerintah Kabupaten Tanah Laut menjadi salah satu daerah yang telah merespons kebijakan ini melalui penyesuaian struktur organisasi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2022 dan Peraturan Bupati Nomor 118 Tahun 2023. Salah satu dampak implementasi adalah pengalihan 22 jabatan struktural eselon IV di Sekretariat Daerah menjadi jabatan fungsional. Namun, pelaksanaan yang terkesan tergesa-gesa, keterbatasan waktu, dan ketidaksesuaian kompetensi jabatan menjadi tantangan tersendiri dalam realisasi kebijakan tersebut.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengevaluasi bagaimana penyederhanaan struktur organisasi, khususnya di lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, berpengaruh terhadap efektivitas sistem kerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana penyesuaian jabatan dan sistem kerja dapat meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, serta profesionalisme ASN dalam memberikan pelayanan publik.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang kompleks dan dinamis yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen yang efektif memerlukan kemampuan untuk memimpin, menginspirasi dan memberdayakan orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan Bersama. George “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasi, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan Dalam manajemen perencanaan sangat penting untuk menentukan tujuan dan strategi yang tepat. Pengorganisasian juga diperlukan untuk memastikan bahwa sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien.

Pengarahan dan pengawasan juga sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan. Dengan demikian manajemen dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan kesuksesan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Manajemen juga berperan dalam mengelola perubahan dan inovasi dalam organisasi. Dengan kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi, organisasi dapat meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan jangka Panjang.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya Manusia adalah suatu proses yang sangat penting dalam organisasi untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan, tetapi juga pada pengembangan potensi dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan S.P Malayu (2003) “ Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja untuk bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan , karyawan dan masyarakat”. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai keahlian

terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan kebutuhan organisasi akan karyawan yang berkualitas. Proses seleksi dan rekrutmen yang tepat juga diperlukan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Edy Santoso (2016) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurutnya sumber daya manusia memiliki akal perasaan, hasrat, pengetahuan, keterampilan, dorongan, daya cipta dan karya.

Manajemen Organisasi

Dalam manajemen organisasi, perencanaan strategi sangat penting untuk menentukan tujuan dan strategi yang tepat. Pengorganisasian struktur dan sumber daya juga diperlukan untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya. Pengarahan dan pengawasan juga sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan. Manajemen organisasi juga berperan dalam mengelola perubahan dan inovasi, serta meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi. Manajemen organisasi adalah proses perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Stoner dan Wankel (1986) “ manajemen Organisasi adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan penggunaan sumber daya organisasi”.

Dengan manajemen organisasi yang efektif organisasi dapat meningkatkan daya saing, mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu manajemen organisasi merupakan kunci kesuksesan bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Gumelar (2019) “Manajemen Organisasi adalah proses perencanaan dan pengorganisasian dan pengendalian sumber daya organisasi dengan tujuan mencapai tujuan organisasi”. Tujuan organisasi tentu dapat beragam, tergantung pada organisasi itu sendiri.

Manajemen organisasi juga melibatkan pengelolaan sumber daya manusia, keuangan dan teknologi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian manajemen organisasi dapat membantu organisasi untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan daya saing. Manajemen organisasi yang efektif juga memerlukan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal, serta mengelola risiko dan kesempatan yang ada. Dengan demikian organisasi dapat meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Secara keseluruhan, manajemen organisasi merupakan proses yang kompleks dan dinamis yang memerlukan kemampuan untuk memimpin, menginspirasi dan memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dengan manajemen organisasi yang efektif, organisasi dapat mencapai kesuksesan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Efektif dan Efisien

Efektivitas merupakan “ketepatangunaan, hasil guna, menunjang tujuan.” Handayani (dalam Gunawan, 2003) menyatakan bahwa: “Efektivitas merupakan pengukuran dalam arti terperinci sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Muhidin (2009) juga menjelaskan bahwa: Efektivitas juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pengguna. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan ketepatangunaan suatu program untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu effective yang berarti berhasil atau sesuatu yang

dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Pendapat Emerson yang dikutip Handayani S. (1994) yang menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hidayat (1986) yang menjelaskan bahwa: “Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya”. Dari beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Sedangkan Efektivitas menurut Emerson: pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Handayani, 1990). Menurut pendapat Mahmudi mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan” (Mahmudi, 2005). Efektivitas berfokus pada outcome (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely*.

Konsep efisiensi diawali dari konsep teori ekonomi mikro, yaitu teori produsen dan teori konsumen. Teori produsen menyebutkan bahwa produsen cenderung memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan biaya. Sedangkan disisi lain, teori konsumen menyebutkan bahwa konsumen cenderung memaksimalkan utilitasnya atau tingkat kepuasannya. Dalam teori produsen dikenal adanya garis frontier produksi. Garis ini menggambarkan hubungan antara input dan output dalam proses produksi. Garis frontier produksi ini yang mewakili tingkat output maksimum dari setiap penggunaan input yang mewakili penggunaan teknologi dari suatu perusahaan atau industri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif eksploratif yaitu pendekatan yang bertujuan untuk memahami secara mendalam dan menyeluruh terhadap fenomena sosial yang kompleks dan belum sepenuhnya dipahami, dalam hal ini penyederhanaan struktur organisasi dan pengaruhnya terhadap efektivitas sistem kerja. Pendekatan eksploratif digunakan untuk mengeksplorasi berbagai dimensi dari fenomena yang belum banyak diteliti, sementara pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena tersebut secara rinci, sistematis, dan akurat. Menurut Sugiyono (2013), metode kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan dari wawancara, observasi, dan studi dokumen), dan analisis data bersifat induktif. Penelitian ini tidak melakukan manipulasi terhadap kondisi objek atau variabel yang diteliti. Peneliti hanya melakukan pengamatan dan penggalan informasi sebagaimana kondisi yang sebenarnya di lapangan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan kualitatif. Data yang diperoleh berbentuk deskriptif, baik dalam bentuk narasi tertulis, lisan, maupun perilaku yang diamati langsung di lokasi penelitian. Fokus utama dari penelitian ini adalah memahami pengaruh penyederhanaan struktur organisasi terhadap efektivitas sistem kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang bekerja di Sekretariat Daerah

Kabupaten Tanah Laut, berjumlah 142 orang. Dari populasi tersebut, peneliti mengambil sampel purposif sebanyak 9 orang, yaitu mereka yang secara langsung terdampak oleh kebijakan penyederhanaan struktur organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penyederhanaan struktur organisasi terhadap efektivitas sistem kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perubahan struktur organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja. Temuan ini didukung oleh perubahan kebijakan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), yakni:

1. Peraturan Menteri PANRB No. 6 Tahun 2022 yang mendorong perubahan mindset dalam pengelolaan kinerja ASN dengan fokus pada pengembangan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.
2. Peraturan Menteri PANRB No. 7 Tahun 2022 yang mendorong penyesuaian sistem kerja agar lebih fleksibel dan berorientasi pada hasil, sekaligus memperhatikan proses.
3. Peraturan Menteri PANRB No. 25 Tahun 2021 yang menyarankan penyederhanaan struktur organisasi dengan menggabungkan jabatan yang serupa dan menghapus jabatan eselon IV.

Secara keseluruhan, penyederhanaan struktur organisasi dan penyetaraan jabatan tidak hanya berdampak pada pengurangan birokrasi, tetapi juga meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan kecepatan pengambilan keputusan dalam organisasi pemerintahan.

Penyederhanaan Struktur Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Sistem Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut, penyederhanaan struktur organisasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas sistem kerja. Beberapa aspek yang menunjukkan dampak positif dari perubahan struktur organisasi antara lain:

1. Mengurangi Birokrasi dan Meningkatkan Kecepatan Pengambilan Keputusan
 Penyederhanaan struktur organisasi memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan organisasi. Dengan pengurangan level eselon dan penggabungan jabatan, proses pengambilan keputusan tidak lagi terhambat oleh prosedur birokratik yang panjang.
2. Meningkatkan Komunikasi dan Koordinasi Antar Bagian
 Struktur yang lebih sederhana memfasilitasi komunikasi yang lebih lancar antar bagian. Hal ini berkontribusi pada koordinasi yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan strategis.
3. Meningkatkan Fleksibilitas dan Adaptabilitas Organisasi
 Penyederhanaan struktur memberikan fleksibilitas lebih besar bagi organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat, baik dari segi kebijakan maupun tuntutan eksternal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa struktur organisasi yang sederhana dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan mengurangi birokrasi dan meningkatkan fleksibilitas, seperti yang ditemukan dalam penelitian Sondang P. Siagian (2008) dan Robbins (1994). Penyederhanaan struktur organisasi juga memungkinkan pengurangan waktu dan biaya yang tidak perlu, seperti yang diungkapkan oleh Dr. Ir. H. A Muin Sibuea (2012).

Selain itu, peningkatan kesejahteraan ASN melalui penyetaraan jabatan berperan penting

dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian Firmansyah (2023) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja dan kepuasan organisasi. Dengan adanya peningkatan tunjangan dan TPP, pegawai merasa lebih dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Penyederhanaan struktur organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap efektifitas sistem kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Penyederhanaan struktur organisasi dapat meningkatkan efektifitas dan produktivitas kerja

Bahwa penyederhanaan struktur organisasi melalui penyesuaian sistem kerja, penyetaraan jabatan dan perubahan struktur organisasi memiliki pengaruh positif terhadap efektifitas sistem kerja. Penyesuaian sistem kerja penyetaraan jabatan dan perubahan struktur organisasi dapat meningkatkan fleksibilitas, adaptabilitas dan efektifitas sistem kerja

DAFTAR REFERENSI

- Awan, Y. A., & Rusfiana, Y. (2016). *Teori & analisis kebijakan publik*. CV Alfabeta.
- Fianda Gammahendra, F., et al. (2014). Pengaruh struktur organisasi terhadap efektifitas organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, x(x), xx–xx. (Tambahkan volume/issue jika ada)
- Hikmah, A. D. (2022). Penyederhanaan birokrasi pemerintah daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Publik*, x(x), xx–xx. (Tambahkan data lengkap jika tersedia)
- Ihsanuddin. (2019, Oktober 20). *Pidato pertama Jokowi sebagai Presiden 2019–2024, ini isi lengkapnya*. Kompas.com.
<https://nasional.kompas.com/read/2019/10/20/17412951/pidato-pertama-jokowi-sebagai-presiden-2019-2024-ini-isi-lengkapnya?page=all>
- Irfan Setiawan, et al. (2022). Implementasi kebijakan penyederhanaan organisasi di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 2(1), 1–20.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional*.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020–2024*.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2021). *PermenPANRB Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional*.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi*.
- Muin Sibuea, A. (2012). *Analisis pengaruh penyederhanaan struktur organisasi terhadap produktivitas kerja*. Universitas Sumatera Utara.

- Nisa, L. S., Setyati, S., Maliani, D., Siska, D., & Fitriyanti, S. (2022). Analisis pelaksanaan kebijakan penyederhanaan birokrasi di lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 17(2), 167–184.
- Nurbarani, M. (2019). *Reformasi birokrasi Pemerintah Kota Surakarta*. Universitas Diponegoro.
- Nurhestitunngal, & Muhlisin. (2020). Penyederhanaan struktur birokrasi: Sebuah tinjauan teoritis dan empiris pada kebijakan penghapusan eselon III dan IV. *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*, 4(1), 1–20.
- Prihatin, I. U. (2022, Januari 3). *Perampangan birokrasi, 143.115 pejabat struktural pemda dilantik jadi fungsional*. Merdeka.com. <https://www.merdeka.com/peristiwa/perampangan-birokrasi-143115-pejabat-struktural-pemda-dilantik-jadi-fungsional.html>
- Rakhman, F. A. (2020). Pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional: Analisis kompensasi atas penghapusan eselon III dan IV di PPSDMA. *Jurnal Aparatur*, 4(2), 54–55.
- Rakhmawanto, A. (2021). Analisis dampak perampangan birokrasi terhadap penyetaraan Jabatan Administrator dan Pengawas. *Jurnal Civil Service*, 15(2), 11–24.
- Rusliandy. (2022). Analisis kebijakan penyederhanaan birokrasi pemerintah daerah. *Jurnal Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), xx–xx. (Tambahkan halaman jika diketahui)
- Sait Abdullah. (2023). Problematika dan tantangan kebijakan penyederhanaan birokrasi di Indonesia. *Jurnal Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1), xx–xx.
- Sari, F. P. M. (2016). *Implementasi kebijakan alokasi dana desa berdasarkan Peraturan Bupati No. 21 Tahun 2015 (Studi di Desa Tunjungtirta, Kecamatan Singosari)*. Universitas Muhammadiyah Malang Institutional Repository. <https://eprints.umm.ac.id/33797/>
- Sinaga, J. V., & Ginting, N. M. (2021, Maret 16). *Penyederhanaan birokrasi: Sudah sesuai harapan Pak Jokowi atau hanya sekedar ganti baju?* Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. <https://www.minerba.esdm.go.id/berita/minerba/detil/20210316-penyederhanaan-birokrasi-sudah-sesuai-harapan-pak-jokowi-atau-hanya-sekedar-ganti-baju>
- Situmorang, C. H. (2019). Studi analisis Undang-Undang Aparatur Sipil Negara menuju penyederhanaan birokrasi. *Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(2), 317–336.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2019, November 13). *SE Menpan RB No. 384, 390, dan 391 tentang langkah strategis penyederhanaan birokrasi*.
- Tumanggor, B. F., & Wibowo, E. K. (2021). Motivasi kerja dan kinerja PNS pasca implementasi kebijakan pengalihan jabatan struktural eselon III, IV, dan V ke jabatan fungsional. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3(1), 60–70.