

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 4, May 2024, Halaman 82-90
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.11105597)
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11105597>

Analisis Tipe Ideal Birokrasi Dengan Konsep Birokrasi Weber di Kantor Walikota Jakarta Utara

**Fitrya Anugrah Kusumah¹, Mahdavia Cokro², Neisy Salsabila³, Ryan Harywibowo⁴,
Muhammad Prakoso Aji⁵**

¹²³⁴⁵Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, UPN Veteran Jakarta

Email: 2110413103@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2110413107@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2110413001@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2110413189@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴, prakosoaji@upnvj.ac.id⁵

Abstrak

Birokrasi di Indonesia kerap dijadikan sebagai simbol dari kelalaian, kelambatan, korupsi, tidak efisien, dan bersifat partisan, mengakibatkan munculnya stigma negatif dari masyarakat terhadap Birokrasi di masyarakat yang menyebabkan semakin tergerusnya kepercayaan publik terhadap Birokrasi itu sendiri. Walikota sebagai lembaga pemerintahan yang di dalamnya terdapat para pejabat yang secara hierarki memiliki kedudukan dan kewenangan yang berbeda. Max Weber menjelaskan bahwa Birokrasi yang baik seharusnya dapat memenuhi sejumlah karakteristik atau yang lebih dikenal tipe ideal Birokrasi Weber. Pada hakikatnya, tipe ideal birokrasi weber bertujuan agar kinerja lembaga pemerintah memiliki prinsip efisiensi dan efektif atau minim struktur kaya fungsi. Penelitian ini dilakukan untuk menguji bagaimana pola hubungan kerja internal di Birokrasi Walikota Jakarta Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui metode wawancara, observasi dan studi dokumen yang relevan dengan topik penelitian peneliti. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa penerapan prinsip-prinsip dasar tipe ideal birokrasi Max Weber yang mencakup spesialisasi kerja dan hierarki otoritas, formalisasi, sistem perekrutan, jenjang karir, dan hubungan impersonal pegawai pada sudah sesuai sehingga dapat dikatakan kinerja birokrat Walikota Jakarta Utara sudah memenuhi syarat sebagai birokrasi yang minim struktur dan kaya fungsi.

Kata kunci: Birokrasi, Tipe Ideal Birokrasi, Pemerintahan Kota

Abstract

Bureaucracy in Indonesia is often used as a symbol of negligence, slowness, and corruption. inefficient, and partisan in nature, resulting in the emergence of a negative stigma towards the bureaucracy in society which causes further erosion of public trust in the bureaucracy itself. The mayor is a government institution in which there are officials who have different hierarchical positions and authorities. Max Weber explained that a good bureaucracy should be able to fulfill a number of characteristics or what is better known as Weber's ideal type of bureaucracy. In essence, Weber's ideal type of bureaucracy aims for the performance of government institutions to have the principles of efficiency and effectiveness or minimal structure rich in function. This research was conducted to examine the pattern of internal working relationships in the North Jakarta Mayor's Bureaucracy. The research method used is a qualitative approach. Data collection techniques were carried out through interviews, observation and document study methods that were relevant to the researcher's research topic. From the results of this research, it was found that the application of the basic principles of Max Weber's ideal type of bureaucracy which includes work specialization and hierarchy of authority, formalization, recruitment system, career path, and impersonal employee relationships is appropriate so that it can be said that the performance of the North Jakarta Mayor's bureaucrats has met the requirements. as a bureaucracy with minimal structure and rich functions.

Keywords: Bureaucracy, Ideal Type of Bureaucracy, City Government

Article Info

Received date: 21 April 2024

Revised date: 27 April 2024

Accepted date: 2 May 2024

PENDAHULUAN

Menurut Devi dkk (dalam Ali, Lutfi, dkk, 2023) menjelaskan bahwa pada zaman yang penuh tantangan seperti sekarang, organisasi dihadapkan pada situasi yang semakin rumit ketika mereka mencoba mengelola sumber daya, menjaga stabilitas, dan meningkatkan efisiensi operasional. Dengan arus globalisasi yang terus berubah, kemajuan teknologi yang pesat, dan persaingan yang semakin

ketat, organisasi dituntut untuk lebih memahami bagaimana mereka mengelola diri dan mengatur elemen-elemen kunci dari struktur organisasi mereka. Sebagai individu yang tinggal di Indonesia, pasti sudah mengalami proses berurusan dengan berbagai tata kelola administrasi pemerintahan, seperti mengurus berbagai dokumen pribadi seperti KTP, Akta Kelahiran, Kartu Keluarga, SIM, NPWP, SIUP, sertifikat tanah, dan sebagainya. Dengan demikian beragam respons dan tanggapan masyarakat muncul dalam proses administrasi tersebut. Ada yang merasa puas karena layanan yang diberikan efisien, sementara ada yang merasa kecewa dan frustrasi karena prosesnya lambat dan rumit.

Beberapa bahkan merasa marah dan frustrasi karena harus melalui berbagai petugas, terutama ketika petugas yang dituju tidak ada atau sedang tidak tersedia. Bahkan ada yang mengalami situasi di mana petugas meminta uang tambahan agar prosesnya berjalan lancar dan cepat. Adapun sistem tata kelola administrasi perintah yang disebutkan diatas atau yang lebih dikenal birokrasi ini berjalan di negeri ini bertahun-tahun. Masalah yang diungkapkan di atas mengenai dinamika birokrasi di Indonesia telah menjadi rahasia umum. Setiap proses pengurusan di instansi pemerintah terkesan lambat, memakan waktu lama, rumit, dengan birokrasi yang panjang, dan seringkali diwarnai oleh praktik pungutan liar bahkan suap. Hal ini menyebabkan munculnya adagium negatif bahwa jika suatu proses dapat dipersulit, mengapa harus dimudahkan. tetapi dengan demikian muncul pertanyaan apa itu birokrasi, Serta bagaimana sejarah awalnya terjadi birokrasi, dan siapakah tokoh yang akan dibahas karena telah menuangkan pemikirannya tentang birokrasi? Maka akan dibahas tuntas serta masih relevannya pemikiran beliau terhadap jalannya birokrasi pada masa kita?

Dalam situasi yang kompleks seperti ini, teori organisasi memegang peranan penting sebagai landasan untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Teori organisasi membantu kita untuk memahami secara lebih mendalam prinsip-prinsip mendasar yang menjadi pedoman dalam tindakan organisasi. Dalam konteks ini, peran penting teori organisasi, terutama yang dikemukakan oleh Max Weber, menjadi sangat relevan, khususnya dalam hal birokrasi dan struktur kekuasaan. Melalui pemahaman yang lebih rinci terhadap teori ini, organisasi dapat mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mengelola sumber daya serta dalam mengambil keputusan strategis (Ali, Luthfi, Mustopa, Oiwobo, & Nasor, 2023).

Birokrasi merupakan sekelompok orang yang memiliki otoritas dan legitimasi atau kekuasaan untuk mengatur kehidupan bernegara dan berbangsa di negara modern. Regulasi yang dihasilkan tak hanya berlaku untuk rakyat saja, namun regulasi tersebut berlaku juga untuk di dalam birokrasi itu sendiri. Menurut Max Weber (1864-1921) yang merupakan sosiolog dari Jerman memiliki suatu pemikiran tentang birokrasi merupakan suatu bentuk organisasi yang rasional di era modern yang pembentukannya bertujuan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Birokrasi yang baik seharusnya dapat memenuhi sejumlah karakteristik atau yang lebih dikenal tipe ideal Birokrasi Weber.

Tipe ideal tersebut antara lain adanya pembagian kerja yang jelas, terdapat hierarki kewenangan di mana terdapat jenjang pangkat yang jelas antara atasan dan bawahan, adanya aturan formal yang mengatur hubungan antar anggota lembaga, tidak mengenal adanya hubungan saudara dalam pola hubungan kinerja, penempatan pegawai berdasarkan kompetensi, pegawai mendapatkan kesempatan untuk jenjang karirnya, dan adanya pemisahan antara kehidupan pribadi dan kehidupan organisasi (Sawir, 2020. Hal 7-9). Namun pada kondisi praktisnya di Indonesia masih dijumpai sejumlah permasalahan dalam birokrasinya. Birokrasi di Indonesia kerap dijadikan sebagai simbol dari kelalaian, kelambatan, korupsi. tidak efisien, dan bersifat partisan yang terjadi seperti mata rantai yang tak kunjung ada habisnya dan seperti sudah menjadi budaya salah yang terus dilestarikan, semua ketidak beraturan tersebut mengakibatkan munculnya stigma negatif dari masyarakat terhadap Birokrasi di masyarakat yang menyebabkan semakin tergerusnya kepercayaan publik terhadap Birokrasi itu sendiri.

Pemerintahan kota sebagai lembaga pemerintahan di bidang pelayanan publik yang bersinggungan langsung dengan masyarakat, seharusnya dapat memberikan contoh bagaimana pola hubungan kerja yang baik. Walikota sebagai lembaga pemerintahan yang di dalamnya terdapat para pejabat yang secara hierarki memiliki kedudukan dan kewenangan yang berbeda. Kemudian Jakarta Utara sebagai salah satu wilayah kota administrasi DKI Jakarta yang berbatasan langsung dengan laut utara pulau Jawa yang tentunya merupakan jalur masuknya barang-barang dari luar kota hingga luar

negeri melalui pelabuhan pastinya memiliki permasalahannya dari mulai permasalahan rusun kampung Bayam yang dilakukan oleh bapak Anies Baswedan yang tujuannya untuk mendirikan fasilitas umum berupa stadion JIS (Nursita Sari, Sandro Gatra, 2019). Selain itu dengan latar belakang berbagai macam suku serta kepribadian juga tingkat stress dan mobilitas yang tinggi ini menarik untuk kami kaji. Pada hakikatnya, tipe ideal birokrasi weber bertujuan agar kinerja lembaga pemerintah memiliki prinsip efisiensi dan efektif atau minim struktur kaya fungsi. Sehingga, apabila di Walikota Jakarta Utara telah memenuhi unsur-unsur tipe ideal birokrasi weber, dapat dikatakan bahwa kinerja birokrasi di Walikota Jakarta Utara sudah cukup baik. Dalam tulisan ini kami tidak menyoroti hubungan antara birokrasi dengan masyarakat, melainkan pola hubungan kerja internal di Birokrasi Walikota Jakarta Utara. Mulai dengan sejauh mana implementasi, kendala dan tantangan, serta faktor yang mempengaruhi penerapan model birokrasi Weber.

TINJAUAN PUSTAKA

Tipe Ideal Birokrasi

Kajian mengenai tipe ideal birokrasi yang dikemukakan oleh Max Weber yang diulas oleh (Rewansyah & Asmawi, 2008) dalam jurnal yang berjudul “Reformasi Birokrasi Ceramah Ketua LAN RI” bahwa birokrasi politik adalah setiap hierarki jabatan yang dimiliki oleh pejabat berbeda kekuasaannya. Dimana pejabat yang memiliki jabatan tinggi maka akan semakin besar kekuasaannya dan sebaliknya. Di sisi lain dalam penulisan dalam jurnal ini dibahas juga tipe ideal birokrasi menurut Max Weber diantaranya adalah terdapat suatu pembagian kerja yang jelas, terdapat struktur kewenangan dimana terdapat jenjang pangkat yang jelas antara atasan dan bawahan, adanya aturan formal yang mengatur hubungan antar anggota lembaga, Tidak mengenal adanya hubungan saudara dalam pola hubungan kinerja, penempatan pegawai berdasarkan kompetensi, pegawai dapat kesempatan untuk jenjang karir, kehidupan pribadi dan kehidupan organisasi terpisahkan. Selain itu, pembagian kerja berdasarkan pada lingkup kewenangan resmi pejabat. Pembagian kerja kontras dengan tugas sistem warisan yang tidak jelas dan juga tidak teratur (Hummel, 2000).

Lebih lanjut menurut Rewansyah & Asmawi (2008) dalam tulisannya mengutip prinsip utama yang menjadi kriteria Marx Weber dari bentuk birokrasi politik diantaranya yaitu, Struktur Hierarkis Formal - Dalam organisasi birokratis, setiap tingkatan mengendalikan tingkat di bawahnya. Selain itu, tingkat di atasnya mengendalikannya. Struktur hierarki formal memberikan dasar bagi perencanaan terpusat dan pengambilan keputusan terpusat. Manajemen berbasis aturan – Organisasi menggunakan aturan untuk melakukan kontrol. Sehingga, pada tingkat bawah akan dengan mudah melaksanakan keputusan yang diambil di tingkat yang lebih tinggi.

Dalam struktur hierarkis, Max Weber (1947) menyatakan anggota yang ada pada organisasi hanya tunduk pada kewenangan pejabat sebagai anggota organisasi dan yang ditaatinya hanyalah masalah hukum. Selaku pribadi, seorang pegawai ialah orang yang mempunyai kebebasan, ia hanya tunduk pada wewenang terhadap kewajiban objektif dari posisinya. Ketaatan tidak diterapkan pada pejabat individu tetapi hanya pada perintah berdasarkan hukum, sehingga merupakan perintah obyektif. Organisasi Spesialisasi Fungsional - Spesialis melakukan pekerjaan. Selain itu, organisasi akan membagi anggotanya ke dalam kelompok berdasarkan jenis pekerjaan yang mereka lakukan atau bakat yang mereka miliki. Misi yang Terfokus Ke Atas atau Ke Dalam - Jika misi organisasi adalah untuk melayani pemegang saham, dewan direksi, atau lembaga lain yang memberinya wewenang, maka itu terfokus ke atas.

Disisi lain, jika misi adalah untuk melayani organisasi itu sendiri dan mereka di dalamnya (seperti menghasilkan keuntungan, dll.), maka itu terfokus ke dalam. Tidak individu - organisasi birokrasi memperlakukan semua karyawan secara setara. Mereka juga memperlakukan semua pelanggan secara setara dan tidak mengizinkan perbedaan individu. Pengangkatan Berdasarkan Kualifikasi Teknis - Seleksi serta promosi karyawan didasarkan pada kualifikasi teknis dan keterampilan (Rewansyah dan Asmawi, 2008). Meskipun aturan-aturan ini telah menerima kritik dari berbagai sudut, bentuk birokrasi dalam organisasi tetap bertahan. Oleh karena itu, mudah untuk memahami semua tentang model birokrasi Weber. Ini adalah salah satu model populer ketika datang ke prinsip-prinsip dan teori manajemen. Mudah untuk memahami model ini dan melalui karakteristik kunci yang ditawarkan oleh model ini. Lebih lanjut, model birokrasi Max Weber membuat mudah bagi akademisi untuk memahami semua tentang birokrasi. Max Weber memberikan model birokrasi

ini dan mendefinisikannya sebagai organisasi yang impersonal, terformalisasi, dan sangat terstruktur (Wakhid, 2011).

METODE

Studi ini dilakukan dengan melakukan observasi dan pengumpulan informasi dari unit birokrasi di pemerintahan kota Jakarta Utara. Adapun pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Maret 2024. Untuk mengetahui bagaimana birokrasi Walikota Jakarta Utara menjalankan birokrasinya maka pendekatan yang tepat adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif merupakan cara penelitian dengan melakukan pengumpulan data dengan melakukan suatu interaksi langsung dengan sumber data yang peneliti tuju. Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen yang berkaitan dengan topik penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti melakukan metode wawancara dengan tujuan untuk melakukan pengamatan dan pengambilan data dalam birokrasi di kantor walikota Jakarta Utara dengan tujuan untuk menganalisis model birokrasi menurut Weber di instansi public tersebut. Metode wawancara digunakan untuk melakukan pengumpulan data dengan melakukan interaksi langsung dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang diberikan oleh penulis kepada narasumber. Metode tersebut digunakan untuk mendapatkan hasil terkait penelitian untuk menilai implementasi model birokrasi weber di kantor walikota jakarta utara. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dan evaluasi dari birokrasi di Instansi Walikota Kota Jakarta Utara dengan pendekatan dari model birokrasi ideal menurut Max Weber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Spesialisasi Kerja dan Formalisasi

Dalam model ideal birokrasi menurut Max Weber salah satu prinsip utama nya adalah adanya spesialisasi tugas yang diterima oleh individu. Setiap individu akan memiliki spesialisasi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang disesuaikan dengan keahlian nya. Menurut Simon (dalam Kadir, 2015) menerangkan bahwa spesialisasi kerja akan menempatkan setiap orang dengan tanggung jawab sesuai dengan keahlian nya yang berbeda-beda. Dijelaskan pula bahwa akan adanya peningkatan efisiensi administrasi dari adanya pola spesialisasi kerja dalam organisasi atau kelompok. Menurut Weber (dalam Kadir, 2015) dalam hal ini dapat dilakukan adanya kombinasi fungsi atau spesialisasi fungsi. Kombinasi fungsi disini menerangkan bahwa seseorang dapat melakukan fungsi manajerial dengan proses yang berbeda-beda secara teknis nya. Spesialisasi fungsi menerangkan bahwa seseorang melakukan proses manajerial hanya dengan satu proses tertentu. Dalam penerapan di instansi kantor Walikota Jakarta Utara terdapat adanya spesialisasi kerja yang dilakukan oleh kepala bagian umum dan protokol, dimana adanya kesesuaian antara mekanisme kerja dan latar belakang Pendidikan dari pejabat birokrasi tersebut. Namun menurut hasil temuan data di lapangan, tidak semua bagian atau divisi memiliki kesesuaian antara latar belakang Pendidikan dengan spesialisasi kerja yang diterima dalam mekanisme kerja di kantor birokrasi tersebut.

Lebih lanjut, struktur dari hirarki yang ketat dan formal adalah kunci untuk memastikan adanya kontrol dan pengawasan yang efektif dan efisien dalam organisasi. Menurut Toha (dalam Sawir, 2020:8) dalam buku nya memberikan penjelasan bahwa struktur dari hierarki yang disusun dengan tingkatan yang vertikal dan horizontal dengan konsekuensi adanya seseorang yang memiliki otoritas yang lebih besar dan ada bagian yang memiliki otoritas yang lebih kecil. Dalam hal ini menurut Weber (dalam Kadir, 2015) menjelaskan bahwa setiap anggota yang menaati otoritas dari pejabat dengan struktur hierarki diatas nya dilandasi karena adanya hukum yang berlaku atau adanya legal formal. Di kantor walikota Jakarta Utara terdapat struktur hirarki yang jelas dan diatur secara legal formal dimana Walikota dan wakil walikota sebagai pimpinan tertinggi di dalam nya dan terdapat susunan di bawah nya salah satu nya bagian umum dan protokol yang membawahi 3 suku bagian. Dalam susunan struktur hirarki tersebut, kekuasaan mengalir secara vertikal dari atas ke bawah. Hierarki yang berada di atas harus memastikan dan melakukan koordinasi kepada bawahan nya untuk menciptakan sistem kerja birokrasi yang efektif dan terarah. Struktur dari hierarki yang disusun dengan tingkatan yang vertikal dan horizontal dengan konsekuensi adanya seseorang yang memiliki otoritas yang lebih besar dan ada bagian yang memiliki otoritas yang lebih kecil.

Formalisasi berfungsi untuk mengatur hubungan antar pegawai birokrasi. Setiap orang yang ada di dalam birokrasi tersebut bekerja sesuai dengan tuntunan atau aturan yang telah tersedia

sehingga pekerjaan-pekerjaan dalam birokrasi tersebut dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Lebih lanjut, formalisasi dalam sebuah birokrasi bertujuan untuk menciptakan standar pekerjaan di dalam organisasi tersebut. menurut Robbins (dalam Kadir, A. 2015) formalisasi merupakan seperangkat peraturan, prosedur, dan instruksi yang ditulis dan harus diikuti oleh seluruh anggota organisasi di dalamnya. Prinsip standarisasi serta aturan formal secara umum sudah diterapkan oleh Walikota Jakarta Utara dengan baik, yakni susunan hierarki yang jelas dan setiap kedudukan hierarki memiliki tugas yang jelas, analisis jenjang karier pegawai, penyediaan fasilitas kerja, adanya kode etik, dan diterapkannya sistem sanksi untuk pegawai yang tidak menaati aturan. Menurut Organ dan Greene (dalam Kadir,A. 2015) standarisasi dan formalisasi yang diterapkan di suatu birokrasi dapat mencegah adanya ambiguitas peran yang mengakibatkan kebingungan mengenai siapa yang mengemban tugas-tugas tertentu. Ambiguitas peran tersebut tidak ditemukan di Walikota Jakarta Utara, di mana Pegawai yang terbukti melakukan pelanggaran kode etik di Walikota Jakarta Utara dapat diberikan sanksi pegawai yang bernama hukuman disiplin.

Hukuman tersebut dapat ditangani secara serius oleh bagian kepegawaian, ketatalaksanaan, pelayanan publik (KKPP), namun KKPP tidak memiliki kewenangan untuk menegur secara langsung terhadap pegawai yang bermasalah. Kewenangan untuk memberikan teguran secara langsung merupakan tanggung jawab dari Kepala Sub Bagian (Kasubbag) pegawai yang bersangkutan. Apabila salah satu pegawai dari suatu Sub Bagian melakukan pelanggaran kode etik tadi, maka sudah menjadi kewajiban dari seorang Kasubbag untuk membina dan menegur pegawai tersebut. Sehingga mekanisme dalam pemberian sanksi adalah melalui KKPP kemudian KKPP memberikan rekomendasi Kasubbag yang bersangkutan untuk menegur pegawai yang melakukan pelanggaran, kemudian KKPP yang akan memproses pelanggaran tersebut dan mengkategorikan pelanggaran yang dilakukan apakah termasuk ringan, sedang, ataupun berat. Jika Kasubbag lalai dalam membina pegawainya maka Kasubbag akan turut dikenakan sanksi oleh KKPP. Dalam pemberian sanksi, pemerintah Walikota Jakarta Utara merujuk kepada Pergub No.98 Tahun 2021. Bentuk hukuman disiplin tersebut berbentuk surat keputusan (SKEP) yang diterbitkan oleh kota ataupun pejabat yang berwenang. Pelanggaran yang dilakukan memiliki tingkatan mulai dari yang ringan, sedang, hingga berat. Setiap tingkatan tersebut mempunyai sanksi yang berbeda, mulai dari teguran lisan, surat keputusan, pemecatan secara hormat, hingga pemecatan secara tidak hormat. Sehingga secara administratif formalisasi di Walikota Jakarta Utara sudah direalisasikan. Antara peraturan dan perilaku sosial sudah selaras dengan normal yang distandarkan. Keselarasan tersebut dapat menghasilkan hubungan kinerja antara pegawai dan atasan dapat secara maksimal efektif bekerja. Adanya pengawasan dan sanksi tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan turut mendapatkan sanksi tegas membuat pegawai dalam birokrasi Walikota Jakarta Utara tidak dapat bertindak sewenang-wenang.

Struktur Walikota Jakarta Utara dan Prosedur Pemilihannya

Tabel 1. Struktur Pemerintahan kota Jakarta Utara (Pemerintah kota Jakarta Utara. 2024)

NO	NAMA	JABATAN	GOL / ESELON
1.	Dr. Ali Maulana Hakim, S.IP, M.Si	Wali Kota	II.a
2.	Ir. H.JuainiI, MM	Wakil Wali Kota	II.b
3.	Drs. Abdul Khalit, M.SI	Sekretaris Kota	II.b
4.	Iyan Sopian Hadi	Asisten Pemerintahan	III.a
5.	Muhammad Andri, AP, M.Si	Asisten Administrasi dan Kesejahteraan Rakyat	III.a
6.	Wawan Budi Rohman, S.SOS, M.SI	Asisten Perekonomian dan Pembangunan	III.a

Prosedur pengangkatan struktur di Kantor Walikota Jakarta Utara dilakukan melalui seleksi CPNS sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hasil wawancara menunjukkan bahwa proses seleksi ini berlangsung sesuai dengan prosedur yang diatur, tanpa adanya tindakan curang seperti nepotisme atau praktik jalur dalam, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan

Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 23 Tahun 2019 tentang Kriteria Penetapan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019; serta Peraturan BKN Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Maka, struktur organisasi ini sesuai dengan model birokrasi weber, yaitu hierarki dan struktur pada tabel di atas adalah berdasarkan tingkatannya, yaitu yang menduduki posisi paling tertinggi tentunya Walikota, dan yang kedua Wakil Walikota serta yang ketiga adalah Sekretaris Kota yang dibantu oleh 3 (tiga) orang asisten, yakni : asisten pemerintahan, asisten perekonomian dan pembangunan, asisten administrasi dan keuangan dan asisten kesejahteraan masyarakat. Masing-masing dari sekretaris tersebut memiliki tugas dan bagiannya masing-masing untuk berkoordinasi. Pada Sekretariat Kota ini terdapat delapan bagian. Yang di bawah ASPEN, bagian hukum, bagian KKPP, yaitu kepegawaian ketatalaksanaan pelayanan publik. Bagian hukum KPP ini sama dengan bagian pemerintahan. Kemudian terdapat Asisten perempuan dan pembangunan membawahi 2 (dua) bagian :

- a. Bagian pembangunan dan lingkungan hidup
- b. Bagian perekonomian

Kemudian pada asisten administrasi dan keuangan membawahi tiga bagian yaitu :

- a. Bagian kesejahteraan rakyat
- b. Bagian keuangan
- c. Bagian hubungan.

Selain itu di Jakarta Utara terdapat 6 camat dan 31 lurah. Perlu dipahami bahwa Kota Administratif Jakarta Utara tidak memiliki otonomi daerah untuk mengatur wilayahnya sendiri karena tingkat otonominya terikat pada tingkat provinsi, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Oleh karena itu, Walikota Jakarta Utara adalah seorang pejabat karier karena ia ditunjuk oleh gubernur dengan persetujuan DPRD, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Jenjang Karir Bagi Pegawai Kantor Walikota Jakarta Utara

Jenjang karir bagi pegawai kantor Walikota Jakarta Utara tergantung pada status kerjanya seperti Aparatur Sipil Negara, dimana ASN ini direktur oleh provinsi. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan peraturan Undang-Undang. Disisi lain, status Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai pegawai tetap.

PNS

PNS melalui proses recruitment sesuai dengan Regulasi Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 23 Tahun 2019 tentang Kriteria Penetapan Pegawai Negeri Sipil dan Proses Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019; serta Peraturan BKN Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, menghasilkan tahapan seleksi khusus untuk daerah otonomi tingkat 1 seperti Kota Jakarta Utara. Eselonisasi diatur dalam peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 57 Tahun 2022, yaitu :

1. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya atau jabatan eselon I.b, terdiri atas Sekretaris Daerah.
2. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau jabatan struktural eselon II.a, terdiri atas:
 - a. Asisten Sekretaris Daerah
 - b. Sekretaris DPRD
 - c. Inspektur
 - d. Kepala Dinas
 - e. Kepala Badan
 - f. Walikota
 - g. Bupati
 - h. Kepala Satpol PP Provinsi
3. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau jabatan struktural eselon II.b, terdiri atas :
 - a. Kepala Biro
 - b. Wakil Kepala Dinas
 - c. Wakil Kepala Badan
 - d. Wakil Walikota
 - e. Wakil Bupati

- f. Wakil Kepala Satpol PP
- g. Sekretaris Kota
- h. Sekretaris Kabupaten.
4. Jabatan administrator atau jabatan struktural eselon, terdiri atas :
 - a. Sekretaris Inspektorat
 - b. Sekretaris Dinas
 - c. Sekretaris Badan
 - d. Sekretaris Satpol PP
 - e. Kepala Bidang Dinas
 - f. Kepala Bidang Badan
 - g. Kepala Bidang Satpol PP
 - h. Kepala Bagian Sekretariat DPRD
 - i. Kepala Bagian Sekretariat Daerah
 - j. Inspektur Pembantu
 - k. Inspektur Pembantu Wilayah Kota
 - l. Asisten Sekretaris Kota
 - m. Asisten Sekretaris Kabupaten
 - n. Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas
 - o. Kepala Unit Pelaksana Teknis Badan
 - p. Kepala Suku Dinas Kota
 - q. Kepala Suku Badan Kota
 - r. Kepala Unit Kerja Teknis Kota
 - s. Kepala Satpol PP Kota
 - t. Camat
5. Jabatan administrator atau jabatan struktural eselon
6. Jabatan pengawas atau jabatan struktural eselon IV.a
7. Jabatan pengawas atau jabatan struktural eselon IV.b

Jenjang karier bagi ASN yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga memiliki beberapa struktur yang terdiri dari empat golongan, diantaranya ialah golongan I, II, III, dan IV. Setiap golongan memiliki sub-golongan, misalnya golongan I terdiri dari Ia, Ib, Ic, dan Id. Golongan ini menentukan tingkat pendidikan dan pengalaman serta berdampak pada besaran gaji dan tunjangan. PNS pada golongan I umumnya memiliki latar belakang pendidikan dari SD hingga SMP, sementara golongan II diisi oleh mereka dengan kualifikasi pendidikan dari SMA hingga DIII. Golongan III diperuntukkan bagi lulusan S1 hingga S3, dan golongan IV adalah puncak karir seorang PNS, terdiri dari IVa, IVb, IVc, IVd, dan IVe. Tiap golongan memiliki jenjang karier yang bisa ditingkatkan secara bertahap setiap beberapa tahun. Disisi lain, PNS dapat naik pangkat dengan mengikuti aturan dan syarat tertentu, termasuk penyesuaian pendidikan terakhir mereka. Selain itu, mereka juga dapat meniti karier melalui berbagai jabatan sebelum dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Sebagai contoh, untuk mencapai posisi Kepala Badan Kepegawaian Daerah, terdapat dua alur yang dapat diikuti, yaitu dengan mengisi dua atau tiga kategori jabatan terlebih dahulu, seperti Kepala Bidang Informasi Kepegawaian, Sekretaris BKD, atau jabatan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku. Perpindahan antar satuan organisasi di instansi pusat dan daerah juga dimungkinkan untuk pejabat eselon II ke atas tanpa harus melalui kategori jabatan. Dengan demikian, untuk tingkat walikota, Eselon 1, Eselon 2, dan Eselon 3, yang paling tinggi ialah Eselon 1, dimana hanya satu-satunya di Jakarta Sekretaris daerah. Walikota Eselon 2, paling tinggi di Jakarta Utara Walikota ialah Eselon 2, ada perbedaan posisi yang dapat ditemui di setiap wilayah, bergantung pada struktur organisasi dan kebijakan yang berlaku di masing-masing daerah.

P3K

P3K adalah pegawai dengan perjanjian kerja yang dibatasi dalam waktu tertentu yang mana pelaksanaannya dilakukan oleh provinsi, proses seleksi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Jakarta Utara karena masuk ke dalam kewenangan daerah provinsi. Untuk formasinya, sesuai dengan tingkat kebutuhan dari fungsi dan daerah, yaitu PJLP itu tenaga harian penyedia jasa perorangan, contohnya : Satpam, PAMDAL, tenaga kebersihan, dan tenaga taman. Jenjang karirnya adalah sebagai berikut :

1. Pengolah

2. Pengadministrasi
3. Terampil

Penentuan jenjang karir tersebut bergantung pada pendidikan dan kualitas kerja yang dimiliki oleh individu. Jenjang karir PPPK tidak terlalu jauh berbeda dengan PNS dalam hal pembagian golongan dan kepangkatan. Pengelompokan dan jajaran PPPK ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jenjang karir PPPK juga terbagi pada golongan I sampai dengan golongan IV, dimana setiap golongan memuat sejumlah pangkat yang menunjukkan tingkat prestasi dan pengalaman kerja pegawai. Kenaikan pangkat sering kali ditentukan berdasarkan evaluasi kinerja dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas.

Pemisahan kehidupan pribadi dan kehidupan berorganisasi

Adapun prinsip yang terakhir dalam model demokrasi ideal ala Max Weber adalah pemisahan yang jelas kehidupan organisasi dan kehidupan pribadi. Hal ini dimaksudkan Setiap individu atau birokrat pastinya harus bisa membedakan atau mendahulukan urusan organisasi dalam hal ini berarti mendahulukan kepentingan urusan birokrasi pemerintahan tanpa adanya terbawa perasaan emosi atau hal lainnya ketika berada dalam lingkup organisasi. Menurut pendapat Max Weber yang coba dijabarkan ulang oleh warella, Y. dalam tulisannya *PUBLIC BUREAUCRACY: ETHICS AND REFORM* situ warella menyebutkan Hubungan dengan organisasi dioptimalkan dan konflik kepentingan diatasi dengan memberikan jaminan pekerjaan seumur hidup dan memisahkan peran anggota di luar pekerjaan dari tanggung jawab yang diminta oleh organisasi. Hal ini dimaksudkan agar minat serta macam-macam kebutuhan yang bersifat pribadi agar dipisahkan sepenuhnya dikarenakan faktor-faktor tersebut dikhawatirkan akan mencampuri sikap impersonal pada jalannya aktivitas organisasi yang harus bersifat formal dan rasional. Berdasarkan hasil wawancara yang kami lakukan bersama kepala bagian umum dan protokol menjelaskan bahwa penerapan di instansi kantor Walikota Jakarta Utara penerapan pemisahan kehidupan dalam bekerja atau berorganisasi dilakukan secara tepat sasaran oleh para birokrat di instansi ini di semua tugas, kewenangan, aturan, maupun sanksi jalan dengan sebagaimana yang sudah di atur dalam Peraturan Gubernur (PERGUB) nomor 57 tahun 2022, dimana para staff memiliki kewajiban berubah pekerjaan yang harus segera dilaporkan kepada atas untuk selanjutnya dikumpulkan serta dipertanggung jawabkan dan direview ulang, setelah itu hubungan diluar kerja berjalan seperti biasa layaknya teman akrab yang bertujuan tentunya untuk menjalin hubungan baik serta menjaga relasi, selain dalam instansi kantor Walikota Jakarta Utara sendiri jika sudah diluar waktu jam kerja hubungan antara individunya lebih simple dan tidak terkesan gila hormat seperti di instansi angkatan bersenjata.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pola hubungan kerja internal birokrasi di Walikota Jakarta Utara dengan menggunakan teori tipe ideal birokrasi Max Weber. Data dikumpulkan menggunakan pendekatan kualitatif yakni metode wawancara kepada pihak Walikota Jakarta Utara yang mencakup pertanyaan mengenai birokrasi di sana. Hasil penelitian menunjukkan terbangunnya pola hubungan kerja dengan sistem mini struktur dan kaya fungsi sesuai dengan teori ideal birokrasi Max Weber. Adanya hierarki kedudukan yang jelas, spesialisasi pekerjaan yang berbeda satu sama lain, aturan formal, transparansi prosedur rekrutmen, adanya jenjang karir bagi pegawai, hingga hubungan impersonal antar pegawai. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya ada suatu kriteria yang diterapkan dalam suatu birokrasi, sehingga dengan adanya kriteria tersebut diharapkan setiap birokrasi memiliki standar kinerja dan memaksimalkan tanggung jawabnya. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Salah satunya adalah pengambilan data terbatas hanya dilakukan kepada Walikota Jakarta Utara, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat umumkan ke lembaga birokrasi secara keseluruhan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari lokasi penelitian di salah satu lembaga birokrasi di suatu daerah terpencil. Selain itu, penelitian lebih lanjut juga perlu dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pola hubungan kerja internal suatu birokrasi.

REFERENSI

- Ali, M., Luthfi, M. K., Mustopa, M., Oiwobo, M. F., & Nasor, M. (2023). Pendekatan Max Weber: Birokrasi serta Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern. *Jurnal Cahaya Mandalika* ISSN 2721-4796 (online). Vol 3(2), hlm. 2134-2145.
- Kadir, A., 2015. Prinsip-Prinsip Dasar Rasionalisasi Birokrasi Max Weber Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, pp.40-54.
- Pemerintah Kota Jakarta Utara (2024). Perangkat Kota. <https://utara.jakarta.go.id/perangkat-kota>
- Rewansyah, Asmawi. 2008. Reformasi Birokrasi Ceramah Ketua LAN RI, pada Diklat Pim Tk II Angkatan XXXIII Kelas D. Jakarta, 2008.
- Sawir, M. 2020. *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Sleman: Deepublish, hlm 7-9.
- Shafritz Jr, J. M. 2000. *Bureaucracy In Defining Public Administration: Selections from the International Policy and Administration*. New York: Routledge.
- Sari, Nursita., Gatra, Sandro. 2019. Riwayat Proyek Jakarta Internasional Stadium sejak Era Foke hingga Anies. Diakses pada tanggal 25 April 2024 pukul 10.15 WIB melalui situs <https://megapolitan.kompas.com/read/2019/11/22/14163041/riwayat-proyek-jakarta-international-stadium-sejak-era-foke-hingga-anies?page=all>
- Wakhid, A. A. (2011). Eksistensi Konsep Birokrasi Max Weber Dalam Reformasi Birokrasi Di Indonesia. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 7(2), 126-146.
- Warella, Y. (2008). Public bureaucracy: ethics and reform. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik DIALOGUE*. Vol 5(1).
- Weber, Max, (1947). *From Max Weber: Essays in Sociology*. Edited by H.H. Gerth and C. Wright Mills. New York: Oxford University Press.