

STRATEGI PENATAAN KELEMBAGAAN UNTUK MENDUKUNG EFISIENSI PERANGKAT DAERAH PADA BIRO ORGANISASI SETDAPROVSU

Olivia Panjaitan¹, Monika Br Depari², Vera A.R Pasaribu³

Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas HKBP
Nommensen Medan^{1, 2, 3}

Email: olivia.panjaitan21@student.uhn.ac.id¹, monika.depari@student.uhn.ac.id²,
verapasaribu@uhn.ac.id³

Diajukan : 22/12/2025
Direvisi : 29/12/2025
Diterima : 05/01/2026

ABSTRACT

Institutional structuring is an essential instrument in promoting efficient, effective, and accountable public governance. This Community Service Program (Pengabdian kepada Masyarakat/PKM) is designed to strengthen the capacity and strategic function of the Organizational Bureau of the Regional Secretariat of North Sumatra Province (SETDAPROVSU) in formulating and implementing institutional structuring strategies to enhance the efficiency of Regional Government Agencies (Perangkat Daerah/PD). The program focuses on the Organizational Bureau of SETDAPROVSU as a central unit responsible for organizational structure design, job and workload analysis, and the arrangement of administrative and governance procedures within the Government of North Sumatra Province. The PKM activities were carried out using a socialization-based approach, including material presentations, interactive discussions, and case study analyses. This approach aims to improve government officials' understanding of institutional structuring concepts, organizational efficiency principles, and the regulatory framework underlying regional institutional policies. Data and feedback were collected through participatory observation, activity documentation, and participants' responses during the socialization process, and were subsequently analyzed using descriptive methods.

Keywords: institutional structuring, efficiency of regional government agencies, socialization, public governance, SETDAPROVSU.

ABSTRAK

Penataan kelembagaan menjadi salah satu instrumen penting dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efisien, efektif, dan akuntabel. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini diarahkan untuk memperkuat kapasitas serta fungsi strategis Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara (SETDAPROVSU) dalam menyusun dan melaksanakan strategi penataan kelembagaan sebagai upaya peningkatan efisiensi Perangkat Daerah (PD). Fokus kegiatan PKM ini berada pada Biro Organisasi SETDAPROVSU sebagai unit kerja yang berperan sentral dalam penyusunan struktur organisasi, pelaksanaan analisis jabatan dan beban kerja, serta pengaturan tata laksana pemerintahan di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Pelaksanaan kegiatan PKM dilakukan melalui pendekatan sosialisasi yang meliputi penyampaian materi, diskusi interaktif, serta pembahasan studi kasus. Pendekatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman aparatur pemerintah daerah terhadap konsep penataan kelembagaan, prinsip-prinsip efisiensi organisasi, dan kerangka regulasi yang menjadi landasan kebijakan kelembagaan daerah. Data serta umpan balik selama kegiatan dikumpulkan melalui observasi partisipatif, dokumentasi kegiatan, dan tanggapan peserta, yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif.

Kata Kunci: Penataan kelembagaan, efisiensi perangkat daerah, sosialisasi, tata kelola pemerintahan, SETDAPROVSU

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi merupakan agenda strategis pemerintah Indonesia dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang

efisien, efektif, dan akuntabel. Salah satu fokus utama dalam reformasi birokrasi adalah penataan kelembagaan perangkat daerah agar struktur organisasi pemerintahan menjadi lebih ramping,

adaptif, dan berorientasi pada kinerja serta pelayanan publik. Struktur kelembagaan yang tidak proporsional, tumpang tindih fungsi, dan kurang responsif terhadap perubahan sering kali menjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan dan pengambilan keputusan di tingkat daerah. Efisiensi perangkat daerah merupakan indikator penting keberhasilan penataan kelembagaan. Efisiensi tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan anggaran, tetapi juga mencakup optimalisasi sumber daya manusia, kejelasan pembagian tugas, serta efektivitas koordinasi antar unit kerja. Namun, dalam praktiknya, masih banyak perangkat daerah yang menghadapi permasalahan kelembagaan, seperti duplikasi fungsi, ketidakseimbangan beban kerja, dan keterbatasan kapasitas aparatur, yang berdampak pada rendahnya kinerja pelayanan publik.

Kebijakan penyederhanaan birokrasi yang dicanangkan pemerintah pusat menjadi momentum bagi pemerintah daerah untuk melakukan penataan kelembagaan secara lebih terarah melalui penguatan jabatan fungsional dan penyederhanaan struktur organisasi. Akan tetapi, implementasi kebijakan tersebut di tingkat daerah menghadapi berbagai tantangan, sehingga diperlukan strategi penataan kelembagaan yang terencana, adaptif, dan berbasis data agar tujuan efisiensi dapat tercapai secara optimal. Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara (SETDAPROVSU) memiliki peran strategis dalam merumuskan dan mengoordinasikan kebijakan penataan kelembagaan perangkat daerah. Oleh karena itu, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini difokuskan pada Biro Organisasi SETDAPROVSU dengan tujuan meningkatkan pemahaman dan kapasitas aparatur dalam merumuskan serta mengimplementasikan strategi penataan kelembagaan guna mendukung efisiensi perangkat daerah. Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi penguatan tata kelola pemerintahan daerah serta mendukung keberhasilan agenda reformasi birokrasi di tingkat provinsi.

Konsep Penataan Kelembagaan dalam Pemerintahan Daerah

Penataan

kelembagaan dalam pemerintahan daerah merupakan proses strategis yang bertujuan untuk menyesuaikan struktur organisasi dengan tugas dan fungsi pemerintahan agar berjalan secara efektif dan efisien. Penataan kelembagaan tidak hanya mencakup pembentukan atau penghapusan unit kerja, tetapi juga pengaturan hubungan kerja, kewenangan, serta mekanisme koordinasi antarperangkat daerah. Dalam konteks reformasi birokrasi, penataan kelembagaan diarahkan untuk menciptakan organisasi yang ramping, responsif, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan strategis. Pemerintah daerah dituntut untuk menata kelembagaannya berdasarkan prinsip kebutuhan nyata, beban kerja, dan potensi daerah, bukan sekadar mengikuti pola struktural yang bersifat administratif. Penataan kelembagaan yang tepat akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat (Iqbal & Sandria, 2020).

Lebih lanjut, penataan kelembagaan juga berkaitan erat dengan upaya mengurangi tumpang tindih fungsi dan memperjelas pembagian tugas antarunit organisasi. Struktur kelembagaan yang tidak proporsional sering menimbulkan inefisiensi, baik dari segi penggunaan anggaran maupun pemanfaatan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu melakukan evaluasi kelembagaan secara berkala untuk memastikan kesesuaian antara struktur organisasi dan kebutuhan pelayanan publik. Evaluasi tersebut menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan penataan kelembagaan yang berorientasi pada hasil dan kinerja. Dengan demikian, penataan kelembagaan tidak hanya menjadi instrumen administratif, tetapi juga menjadi bagian penting dari strategi peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan daerah secara keseluruhan (Praja & Adji, 2021).

Efisiensi Organisasi Perangkat Daerah

Efisiensi organisasi perangkat daerah merupakan kondisi di mana organisasi mampu mencapai tujuan dengan

penggunaan sumber daya yang optimal. Efisiensi tidak semata-mata diukur dari penghematan anggaran, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia, waktu, dan sarana prasarana secara efektif. Dalam konteks pemerintahan daerah, efisiensi perangkat daerah sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi, sistem kerja, serta kapasitas aparatur. Struktur organisasi yang terlalu besar dan berlapis dapat memperlambat proses pengambilan keputusan dan mengurangi fleksibilitas organisasi. Oleh karena itu, penataan kelembagaan menjadi instrumen penting untuk menciptakan perangkat daerah yang efisien, adaptif, dan berorientasi pada kinerja pelayanan publik (Basri & Ar, 2020).

Efisiensi perangkat daerah juga berkaitan dengan kejelasan tugas dan fungsi setiap unit kerja. Ketidakjelasan pembagian tugas sering kali menimbulkan duplikasi pekerjaan dan konflik kewenangan yang berdampak pada rendahnya kinerja organisasi. Dengan struktur kelembagaan yang jelas dan proporsional, perangkat daerah dapat bekerja secara lebih terkoordinasi dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, efisiensi organisasi juga dipengaruhi oleh sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berbasis hasil. Oleh karena itu, upaya peningkatan efisiensi perangkat daerah harus dilakukan secara terpadu melalui penataan struktur, penguatan sistem kerja, serta peningkatan kapasitas aparatur agar kinerja pemerintahan daerah dapat meningkat secara berkelanjutan (Basri & Lukman, 2020).

Penyederhanaan Birokrasi dan Delayering

Penyederhanaan birokrasi merupakan kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk memangkas jenjang struktural dan mempercepat proses pengambilan keputusan dalam organisasi pemerintahan. Salah satu bentuk penyederhanaan birokrasi adalah delayering, yaitu pengurangan lapisan jabatan struktural dan pengalihan ke jabatan fungsional. Kebijakan ini diharapkan mampu menciptakan birokrasi yang lebih

profesional, berbasis kompetensi, dan berorientasi pada kinerja. Dalam pemerintahan daerah, penyederhanaan birokrasi menjadi tantangan tersendiri karena harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik daerah. Oleh karena itu, penataan kelembagaan harus dilakukan secara cermat agar penyederhanaan birokrasi tidak mengganggu efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan (Amantha & Amantha, 2024).

Implementasi delayering menuntut kesiapan aparatur sipil negara dalam menghadapi perubahan peran dan pola kerja. Peralihan dari jabatan struktural ke fungsional sering kali menimbulkan kekhawatiran terkait karier dan kesejahteraan aparatur. Oleh sebab itu, pemerintah daerah perlu memastikan adanya dukungan kebijakan, sistem pengembangan karier, serta peningkatan kapasitas aparatur agar delayering dapat berjalan efektif. Tanpa kesiapan sumber daya manusia, penyederhanaan birokrasi berpotensi menimbulkan resistensi dan menurunkan kinerja organisasi. Dengan demikian, penyederhanaan birokrasi harus dipahami sebagai proses perubahan kelembagaan yang menyeluruh, bukan sekadar pengurangan jabatan struktural semata (Iswandari & Iswandari, 2024).

Agile Governance dalam Penataan Kelembagaan

Agile governance merupakan pendekatan tata kelola pemerintahan yang menekankan pada fleksibilitas, adaptasi cepat, dan kolaborasi lintas sektor. Konsep ini muncul sebagai respons terhadap perubahan lingkungan yang dinamis dan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat dan berkualitas. Dalam konteks pemerintahan daerah, agile governance menjadi pendekatan yang relevan untuk mendukung penataan kelembagaan yang lebih adaptif dan responsif. Struktur organisasi yang agile memungkinkan perangkat daerah untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan kebutuhan masyarakat tanpa terhambat oleh prosedur birokratis yang kaku. Oleh karena itu, penerapan agile governance membutuhkan penataan kelembagaan yang mendukung inovasi

dan kolaborasi (Busri & Malik, 2023).

Namun demikian, penerapan agile governance dalam pemerintahan daerah tidak terlepas dari berbagai tantangan. Budaya birokrasi yang hierarkis dan prosedural sering kali menjadi penghambat dalam mewujudkan tata kelola yang agile. Selain itu, keterbatasan kapasitas aparatur dan sistem kerja yang belum mendukung fleksibilitas juga menjadi kendala utama. Oleh karena itu, penataan kelembagaan harus disertai dengan perubahan budaya organisasi, peningkatan kompetensi aparatur, serta penguatan sistem kerja yang mendukung prinsip agile governance. Dengan pendekatan tersebut, perangkat daerah diharapkan mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan (Sulastri & Ane, 2023).

Peran Biro Organisasi dalam Reformasi Kelembagaan

Biro Organisasi memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi dan penataan kelembagaan di lingkungan pemerintah daerah. Sebagai unit kerja yang bertanggung jawab terhadap urusan organisasi dan tata laksana, Biro Organisasi menjadi pusat perumusan kebijakan penataan struktur perangkat daerah. Peran ini mencakup penyusunan regulasi, evaluasi kelembagaan, serta koordinasi dengan perangkat daerah lainnya. Dalam konteks efisiensi perangkatdaerah, Biro Organisasi berperan penting dalam memastikan bahwa struktur organisasi yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja yang ada. Oleh karena itu, kapasitas kelembagaan Biro Organisasi menjadi faktor kunci dalam keberhasilan penataan kelembagaan (Setiawan & Sururama, 2022).

Selain sebagai perumus kebijakan, Biro Organisasi juga berperan sebagai fasilitator perubahan kelembagaan di lingkungan pemerintah daerah. Peran ini menuntut kemampuan koordinasi, komunikasi, serta pemahaman yang komprehensif terhadap dinamika organisasi perangkat daerah. Biro Organisasi harus mampu menjembatani

kepentingan

berbagai pihak serta mengelola resistensi terhadap perubahan kelembagaan. Dengan strategi penataan kelembagaan yang tepat, Biro Organisasi dapat mendorong terciptanya perangkat daerah yang efisien, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Oleh sebab itu, kajian mengenai peran Biro Organisasi menjadi penting dalam memahami dinamika penataan kelembagaan dan efisiensi perangkat daerah secara menyeluruh (Suryani & Diniawaty, 2024).

METODE SOSIALISASI

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini menerapkan metode sosialisasi melalui penulisan artikel sebagai sarana diseminasi informasi dan peningkatan pemahaman masyarakat serta aparatur pemerintah mengenai strategi penataan kelembagaan dalam mendukung efisiensi perangkat daerah. Metode ini dipilih untuk memperluas jangkauan sosialisasi agar hasil kegiatan PKM tidak hanya terbatas pada peserta yang terlibat secara langsung, tetapi juga dapat diakses oleh khalayak yang lebih luas. Sosialisasi melalui media tulis dilaksanakan dengan menyusun artikel ilmiah yang membahas konsep penataan kelembagaan, kerangka kebijakan yang berlaku, serta praktik penataan kelembagaan yang adaptif dan berbasis data. Penyusunan artikel tersebut didasarkan pada hasil kegiatan sosialisasi, diskusi interaktif dengan aparatur, serta telaah terhadap dokumen dan regulasi kelembagaan yang relevan. Artikel yang dihasilkan selanjutnya dipublikasikan melalui jurnal ilmiah dan platform publikasi yang sesuai sebagai luaran kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM). Melalui metode sosialisasi ini, diharapkan terjadi peningkatan pemahaman yang komprehensif mengenai pentingnya penataan kelembagaan dalam mendukung efisiensi perangkat daerah serta memperkuat tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel.



Gambar 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menggambarkan bagaimana strategi penataan kelembagaan diterapkan oleh Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi dalam mendukung efisiensi perangkat daerah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penataan kelembagaan tidak hanya berfokus pada perubahan struktur organisasi, tetapi juga mencakup penyesuaian fungsi, mekanisme kerja, serta pola koordinasi antarperangkat daerah. Strategi yang diterapkan bersifat bertahap dan adaptif dengan mempertimbangkan regulasi, kapasitas aparatur, serta kebutuhan organisasi. Selain itu, peran Biro Organisasi sebagai koordinatordan fasilitator reformasi kelembagaan menjadi faktor penting dalam memastikan kebijakan penataan dapat diterjemahkan secara operasional oleh perangkat daerah. Pembahasan hasil penelitian ini disajikan dalam beberapa aspek utama yang mencerminkan strategi, proses, tantangan, serta dampak penataan kelembagaan terhadap efisiensi perangkat daerah.

Tabel 1.
Penataan Perangkat Daerah

N o	Aspek Strategi	Fokus Penataan	Implementasi Umum
1	Kebijakan	Penyesuaian regulasi kelembagaan	Penyelarasan aturan internal
2	Struktur	Penyederhanaan organisasi	Perampingan unit kerja
3	Fungsi	Kejelasan tugas dan peran	Penguatan fungsi inti
4	Proses Kerja	Efektivitas koordinasi	Penyederhanaan alur kerja
5	SDM Aparatur	Kompetensi dan adaptasi	Penguatan peran fungsional

Tabel ini menunjukkan bahwa strategi penataan kelembagaan dilakukan melalui beberapa aspek yang saling berkaitan. Aspek kebijakan menjadi dasar utama dalam pelaksanaan penataan, karena tanpa dukungan regulasi yang jelas, perubahan kelembagaan sulit diimplementasikan secara konsisten. Penyesuaian regulasi internal dilakukan untuk menyelaraskan struktur dan fungsi perangkat daerah dengan kebijakan nasional terkait reformasi birokrasi. Selain itu, fokus pada penyederhanaan struktur organisasi bertujuan untuk menciptakan organisasi yang lebih ramping dan efisien. Perampingan unit kerja tidak dimaknai sebagaipengurangan fungsi, tetapi sebagai upaya optimalisasi peran agar setiap unit memiliki kontribusi yang jelas terhadap tujuan organisasi. Strategi ini menunjukkan bahwa penataan kelembagaan dilakukan secara sistematis dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi.

Selain kebijakan dan struktur, aspek proses kerja dan sumber daya manusia juga menjadi fokus penting dalam strategi penataan kelembagaan. Penyederhanaan alur kerja dilakukan untuk mengurangi birokrasi berbelit dan meningkatkan kecepatan pelayanan. Kejelasan fungsi setiap unit kerja membantu memperkuat koordinasi dan menghindari tumpang tindih tugas. Dalam konteks sumber daya manusia, penataan

kelembagaan mendorong aparatur untuk lebih adaptif terhadap perubahan peran, terutama dalam penguatan jabatan fungsional. Strategi ini menunjukkan bahwa efisiensi perangkat daerah tidak hanya bergantung pada perubahan struktur, tetapi juga pada kesiapan aparatur dan efektivitas proses kerja yang mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan.

Tabel 2. Proses Implementasi Penataan Kelembagaan

No	Tahapan	Bentuk Kegiatan	Peran Biro Organisasi
1	Perencanaan	Identifikasi kebutuhan	Koordinator kebijakan
2	Penyusunan	Perumusan struktur	Fasilitator teknis
3	Sosialisasi	Penyampaian kebijakan	Mediator perubahan
4	Pelaksanaan	Penyesuaian organisasi	Pendamping perangkat
5	Evaluasi	Peninjauan kelembagaan	Pengendali kebijakan

Tabel ini menggambarkan bahwa implementasi penataan kelembagaan dilakukan melalui tahapan yang terstruktur dan berkesinambungan. Tahap perencanaan menjadi fondasi utama dengan melakukan identifikasi kebutuhan organisasi berdasarkan beban kerja dan fungsi perangkat daerah. Pada tahap ini, Biro Organisasi berperan sebagai koordinator kebijakan yang mengintegrasikan berbagai masukan dari perangkat daerah. Tahap penyusunan dilakukan dengan merumuskan struktur kelembagaan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut, sehingga organisasi yang dibentuk tidak bersifat administratif semata. Sosialisasi kebijakan menjadi tahapan penting untuk memastikan pemahaman dan penerimaan aparatur terhadap perubahan kelembagaan yang akan diterapkan.

Pada tahap pelaksanaan, Biro Organisasi berperan sebagai pendamping bagi perangkat daerah dalam menyesuaikan struktur dan proses kerja yang baru. Pendampingan ini bertujuan

untuk meminimalkan resistensi dan memastikan perubahan berjalan sesuai rencana. Evaluasi kelembagaan dilakukan secara berkelanjutan untuk menilai kesesuaian struktur organisasi dengan dinamika kebutuhan pemerintahan daerah. Melalui evaluasi ini, Biro Organisasi dapat mengidentifikasi kelemahan dan peluang perbaikan dalam pelaksanaan penataan kelembagaan. Proses implementasi yang sistematis ini menunjukkan bahwa keberhasilan penataan kelembagaan sangat bergantung pada peran aktif dan strategis Biro Organisasi.

Tabel 3. Tantangan dalam Penataan Kelembagaan

No	Jenis Tantangan	Bentuk Tantangan	Dampak Umum
1	Kelembagaan	Kompleksitas regulasi	Lambat adaptasi
2	SDM Aparatur	Resistensi perubahan	Penurunan motivasi
3	Budaya Kerja	Pola kerja hierarkis	Kurang fleksibel
4	Koordinasi	Ego sektoral	Kurang sinergi
5	Sistem Kerja	Prosedur berlapis	Efisiensi rendah

Tabel ini menunjukkan bahwa penataan kelembagaan menghadapi berbagai tantangan yang bersifat struktural dan kultural. Kompleksitas regulasi sering kali menjadi hambatan dalam mempercepat proses penataan, karena perubahan kelembagaan harus menyesuaikan dengan berbagai aturan yang berlaku. Selain itu, resistensi aparatur terhadap perubahan menjadi tantangan signifikan, terutama ketika penataan kelembagaan berdampak pada perubahan peran dan pola kerja. Resistensi ini dapat memengaruhi motivasi kerja aparatur dan memperlambat proses implementasi kebijakan penataan kelembagaan.

Tantangan lain yang dihadapi adalah budaya kerja yang masih hierarkis dan kurang fleksibel. Pola kerja seperti ini kurang mendukung prinsip efisiensi dan adaptasi yang diharapkan dari penataan kelembagaan. Selain itu, ego sektoral antarperangkat daerah juga memengaruhi

efektivitas koordinasi dan sinergi dalam pelaksanaan kebijakan. Prosedur kerja yang berlapis semakin memperburuk kondisi tersebut karena memperlambat pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penanganan tantangan ini memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui perubahan budaya kerja, penguatan koordinasi, dan penyederhanaan sistem kerja.

Tabel 4. Dampak Penataan Kelembagaan terhadap Efisiensi

No	Aspek Dampak	Perubahan yang Terjadi	Implikasi Organisasi
1	Struktur	Organisasi lebih ramping	Koordinasi efektif
2	Fungsi	Tugas lebih jelas	Minim tumpang tindih
3	Proses Kerja	Alur kerja sederhana	Pelayanan cepat
4	SDM	Peran fungsional kuat	Profesionalisme
5	Kinerja	Fokus pada hasil	Efisiensi meningkat

Tabel ini menunjukkan bahwa penataan kelembagaan memberikan dampak positif terhadap efisiensi perangkat daerah. Struktur organisasi yang lebih ramping memudahkan koordinasi dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Kejelasan fungsi setiap unit kerja mengurangi tumpang tindih tugas dan meningkatkan akuntabilitas aparatur. Selain itu, penyederhanaan alur kerja memungkinkan perangkat daerah untuk memberikan pelayanan yang lebih cepat dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dampak ini menunjukkan bahwa penataan kelembagaan mampu menciptakan organisasi yang lebih efektif dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Penguatan peran jabatan fungsional juga berdampak pada peningkatan profesionalisme aparatur. Aparatur didorong untuk bekerja sesuai dengan kompetensi dan keahliannya, sehingga kinerja organisasi menjadi lebih terarah. Fokus pada hasil kerja dibandingkan prosedur administratif membantu perangkat daerah untuk

mencapai tujuan secara lebih efisien. Dengan demikian, penataan kelembagaan tidak hanya memberikan perubahan struktural, tetapi juga mendorong transformasi cara kerja dan budaya organisasi. Dampak ini memperkuat peran penataan kelembagaan sebagai strategi utama dalam mendukung efisiensi perangkat daerah.

KESIMPULAN

Hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) menunjukkan bahwa penataan kelembagaan memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Dalam konteks tersebut, Biro Organisasi SETDAPROVSU berfungsi sebagai koordinator utama penataan kelembagaan melalui pelaksanaan evaluasi struktur organisasi, analisis jabatan dan beban kerja, serta harmonisasi regulasi, yang berdampak pada berkurangnya tumpang tindih kewenangan dan semakin jelasnya pola koordinasi antarperangkat daerah.

Namun demikian, implementasi penataan kelembagaan masih dihadapkan pada sejumlah tantangan, seperti keterbatasan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, resistensi terhadap perubahan organisasi, serta belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi kelembagaan. Oleh karena itu, diperlukan dukungan komitmen pimpinan daerah, peningkatan kapasitas aparatur, dan kebijakan yang konsisten serta berkelanjutan agar penataan kelembagaan dapat dilaksanakan secara optimal dan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efisien dan akuntabel.

Berdasarkan hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM), dapat disimpulkan bahwa penataan kelembagaan memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja perangkat daerah. Namun, implementasi penataan kelembagaan tidak berjalan secara otomatis, melainkan sangat bergantung pada kejelasan struktur organisasi, pembagian tugas dan kewenangan, serta kesesuaian kelembagaan dengan beban kerja dan kebutuhan

organisasi.

Pendekatan penataan kelembagaan yang berbasis evaluasi struktur organisasi, analisis jabatan dan beban kerja, serta harmonisasi regulasi memberikan kerangka yang komprehensif dalam meningkatkan kinerja birokrasi daerah. Melalui kegiatan sosialisasi dan pendampingan PKM, aparatur memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya penataan kelembagaan sebagai instrumen perbaikan tata kelola organisasi, bukan sekadar penyesuaian administratif.

Dengan demikian, integrasi antara kebijakan penataan kelembagaan, penguatan kapasitas aparatur, dan komitmen pimpinan daerah merupakan strategi yang relevan dan efektif dalam mendorong terwujudnya perangkat daerah yang efisien, adaptif, dan akuntabel. Pendekatan ini diharapkan mampu mendukung tata kelola pemerintahan daerah yang lebih responsif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amantha, G. K. (2024). Implementasi kebijakan penyederhanaan birokrasi pada pemerintah Provinsi Lampung. *Journal of Government (Kajian Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah)*, 9(2), 20–32. <https://doi.org/10.52447/gov.v9i2.7678>
- Amantha, G. K. (2024). Implementasi konsep agile governance pasca penyederhanaan birokrasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 14(2), 124–135. <https://doi.org/10.33701/jiwbp.v14i2.4285>
- Basri, M., Ar, H., & Lukman, S. (2020). Evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Kantor Kelurahan Lepo-Lepo Kecamatan Baruga Kota Kendari. *Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 11(2), 243–253. <https://doi.org/10.33772/publica.v11i2.13065>
- Busri, Malik, I., & Wahid, N. (2023). Implementasi agile governance pada

reformasi birokrasi 4.0 di Puslatbang KMP LAN Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 85–119. <https://doi.org/10.52316/jap.v19i1.134>

- Iqbal, M., & Sandria, D. (2020). Penataan struktur organisasi perangkat daerah Kabupaten Sleman. *Jurnal MODERAT*, 6(2), 294–309. <https://doi.org/10.25157/moderat.v6i2.3368>
- Iswandari, V. D. (2024). Analisis kesiapan pegawai negeri sipil dalam menghadapi implementasi layering. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 50(1), 20–38. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v50i1.4023>
- Manik, R. N. B., & Habibie, D. K. (2024). Agile governance dalam pelayanan publik oleh Mal Pelayanan Publik Kota Pekanbaru pasca kebakaran. *HEMAT: Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation*, 1(2), 680–691. <https://doi.org/10.57235/hemat.v1i2.2778>
- Marthalina, M. (2021). Analisis dampak pengembangan karir PNS pasca pelaksanaan alih jabatan struktural ke jabatan fungsional. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(1), 42–55. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i1.1716>
- Praja, R. S., Adji, R., & Hardiyansyah. (2021). Penataan ulang organisasi perangkat daerah dan manajemen ASN (studi penataan perangkat daerah di Kabupaten Garut). *Jurnal Identitas*, 4(2), 109–124. <https://doi.org/10.52496/identitas.v4i2.116>
- Rahmatullah, A. F., & Rahmatullah, A. F. (2021). Good governance dalam pengelolaan dana desa Teluk Majelis Kabupaten Tanjung Jabung Timur Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 47(1), 24–33.

<https://doi.org/10.33701/jipwp.v47i1.1531>

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>

Sulastri, S., & Ane, P. (2023). Implementasi konsep agile governance dalam penanganan krisis ekonomi pasca pandemi COVID-19 di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Transformative*, 9(2), 187–203.

<https://doi.org/10.21776/ub.transformative.2023.009.02.4>

Suryani, E., & Diniawaty, S. A. (2024). Penyederhanaan birokrasi: Wujud nyata langkah pemerintah Indonesia menuju agile governance. *Jurnal Publik*, 18(1), 11–25. <https://doi.org/10.52434/jp.v18i01.325>

Timur, W., Fauzi, A., Yakup, Y., & Satyawati, T. (2022). Implementasi penyetaraan jabatan administrasi tenaga kependidikan ke jabatan fungsional. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 7(1), 39–47. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v7n1.p39-47>

Zulaika, S., & Ravi, A. (2024). Perubahan budaya kerja pegawai negeri sipil setelah adanya pandemi Covid-19 pada DPMPTSP Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 50(1), 100–117. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v50i1.4126>