

REFORMASI BIROKRASI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH (BPSDMD) PROVINSI SUMATERA SELATAN

Rico Valeri Aditya Narayan
31.0244
Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan
Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah

email : ricovaleri030203@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Prof. Dr. Fernandes Simangunsong, S.STP, S.AP, M.Si

ABSTRACT

Background (GAP): Bureaucratic reform is essential for improving the quality and efficiency of public services. In the context of regional human resource development, effective reform can enhance the capabilities and performance of government officials. This study focuses on the bureaucratic reform at the Regional Human Resource Development Agency (BPSDMD) of South Sumatra Province, aiming to evaluate the current reform efforts, identify supporting and inhibiting factors, and suggest solutions to overcome obstacles in the reform process. **Objective:** This study aims to assess and analyze the bureaucratic reform at the Regional Human Resource Development Agency (BPSDMD) of South Sumatra Province. It also seeks to identify and analyze the supporting and inhibiting factors of the reform and propose strategies to address the inhibiting factors. **Methods:** The research adopts a qualitative approach with a descriptive method and inductive analysis. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. The theoretical framework is based on Fernandes Simangunsong's theory of bureaucratic reform, which examines five key elements: radically redesigning public services to improve quality and cost efficiency, restructuring the government's approach to managing public finances, and strengthening functional leadership and capabilities across government. **Results/Findings:** The field research concludes that the bureaucratic reform at the Regional Human Resource Development Agency (BPSDMD) of South Sumatra Province is progressing well. However, the reform process requires serious commitment and consistent efforts from the provincial government. The BPSDMD is expected to take greater responsibility in fulfilling its role in developing the human resources of South Sumatra Province's government officials. **Conclusion:** The bureaucratic reform at the Regional Human Resource Development Agency (BPSDMD) of South Sumatra Province demonstrates positive outcomes but necessitates continuous commitment from the local government to ensure its success. The BPSDMD must enhance its accountability in executing its duties and functions as an organization dedicated to human resource development.

Keywords: Bureaucratic Reform, BPSDMD, Local Government

ABSTRAK

Latar Belakang (GAP): Reformasi birokrasi sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi layanan publik. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia daerah, reformasi yang efektif dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja pejabat pemerintah. Penelitian ini berfokus pada reformasi birokrasi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan, dengan tujuan untuk mengevaluasi upaya reformasi yang sedang berlangsung, mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat, serta mengusulkan solusi untuk mengatasi hambatan dalam proses reformasi. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menilai dan menganalisis reformasi birokrasi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat reformasi serta mengusulkan strategi untuk mengatasi faktor-faktor penghambat tersebut. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan analisis induktif. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kerangka teori yang digunakan didasarkan pada teori reformasi birokrasi dari Fernandes Simangunsong, yang menelaah lima elemen kunci: merancang ulang layanan publik secara radikal untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi biaya, merestrukturisasi pendekatan pemerintah dalam mengelola keuangan publik, serta memperkuat kepemimpinan fungsional dan kemampuan di seluruh pemerintah. **Hasil/Temuan:** Penelitian di lapangan menyimpulkan bahwa reformasi birokrasi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan berjalan dengan baik. Namun, proses reformasi membutuhkan komitmen serius dan upaya konsisten dari pemerintah provinsi. BPSDMD diharapkan dapat mengambil tanggung jawab lebih besar dalam menjalankan perannya dalam mengembangkan sumber daya manusia aparatur Provinsi Sumatera Selatan. **Kesimpulan:** Reformasi birokrasi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan hasil yang positif namun memerlukan komitmen berkelanjutan dari pemerintah daerah untuk memastikan keberhasilannya. BPSDMD harus meningkatkan akuntabilitasnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai organisasi yang didedikasikan untuk pengembangan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Reformasi Birokrasi, BPSDMD, Pemerintah Daerah

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara kepulauan yang terletak di Asia Tenggara. Secara geografis, Indonesia diapit oleh dua benua besar: Benua Asia di sebelah barat laut dan Benua Australia di sebelah tenggara. Negara ini juga dikelilingi oleh dua samudra: Samudra Hindia di sebelah barat dan selatan serta Samudra Pasifik di sebelah timur laut. Dengan 17.504 pulau yang tersebar di seluruh nusantara dan populasi sebesar 270,20 juta jiwa pada tahun 2020, pemerintah Indonesia dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan cita-cita bangsa Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia

berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Oleh karena itu, diperlukan reformasi birokrasi yang lebih baik untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut.

Menurut Rudito, et.al. (2016:7), Indonesia diperkirakan akan menghadapi era bonus demografi dalam beberapa tahun mendatang. Bonus demografi adalah periode di mana penduduk usia produktif (15-64 tahun) lebih besar jumlahnya dibandingkan dengan penduduk usia nonproduktif (65 tahun ke atas), dengan proporsi lebih dari 60% dari total populasi. Bonus demografi ini memberikan peluang bagi pemerintah untuk mempercepat pembangunan dengan dukungan sumber daya manusia (SDM) berusia produktif yang melimpah. Usia produktif dianggap memiliki potensi terbaik dalam bekerja, dan jika dimanfaatkan dengan baik, dapat memberikan dampak besar bagi kemajuan birokrasi Indonesia.

Jeddawi (2012) dalam Reformasi Birokrasi mengatakan “birokrasi juga dapat digunakan sebagai alat pembaruan. Hal ini akan terlaksana apabila tujuan-tujuan organisasi memang diarahkan kepada strategi pembaruan dan pembangunan” Reformasi birokrasi diperlukan sebagai terobosan untuk mewujudkan birokrasi berkelas dunia serta memperbaiki masalah yang ada saat ini. Momen ini harus direncanakan dengan matang karena sumber daya manusia yang produktif tidak akan efektif jika tidak digunakan dengan tepat. Supriatnoko dalam Idris (2013:1-2) mengatakan bahwa birokrasi bukanlah fenomena baru di Indonesia. Masalah birokrasi telah ada sejak zaman kolonial, Orde Lama, hingga Orde Baru. Hingga saat ini, masalah birokrasi seperti budaya korupsi yang dianggap wajar, pelayanan publik yang buruk, rendahnya kualitas sumber daya aparatur, dan mental birokrat yang feodal dan paternalistik kepada penguasa masih menjadi tantangan, yang merupakan dampak dari rezim politik sebelumnya yang menginginkan status quo.

Sejak masa reformasi yang dimulai dengan runtuhnya pemerintahan Orde Baru pada 1998, terjadi banyak perubahan, termasuk amandemen Undang-Undang Dasar 1945 sebanyak empat kali yang memengaruhi sistem pemerintahan dan tata kenegaraan. Kondisi yang kacau ini menimbulkan tuntutan kuat dari masyarakat untuk segera diadakan reformasi dalam penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara. Sejak itu, perubahan penting terjadi, yang menandai dimulainya era reformasi dalam bidang politik, hukum, ekonomi, dan birokrasi, dikenal sebagai reformasi gelombang pertama. Perubahan ini didasari oleh keinginan masyarakat untuk mewujudkan pemerintahan yang demokratis dan mempercepat kesejahteraan rakyat berdasarkan nilai-nilai dasar yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dengan sumber daya aparatur yang memiliki integritas tinggi, produktif, dan melayani secara prima, pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Peraturan ini bertujuan menjadikan reformasi birokrasi lebih komprehensif. Banyak perubahan terjadi sejak peraturan ini diberlakukan, seperti terciptanya kondisi yang mendukung sasaran reformasi birokrasi: birokrasi yang bersih, akuntabel, berkinerja tinggi, efektif, efisien, dan memiliki pelayanan prima serta berkualitas. Birokrasi sebagai pelaksana tugas pemerintah terus melakukan perubahan untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi dengan meningkatkan kualitas pelayanan serta memudahkan dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010, Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 menjadi acuan bagi kementerian/lembaga/pemerintah daerah dalam melaksanakan

reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Pelaksanaan operasional Grand Design ini dituangkan dalam Road Map Reformasi Birokrasi yang ditetapkan setiap lima tahun sekali oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Pembentukan ini memungkinkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan untuk kembali menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan provinsi tersebut serta layak menjadi pusat pengembangan kompetensi ASN di Sumatera. Dwiyanto (2015) dalam Reformasi Birokrasi Kontekstual mengatakan “Birokrasi yang anggotanya memiliki profesionalisme yang tinggi cenderung tidak toleran terhadap proseduralisme yang tinggi, sehingga birokrasi yang seperti ini tidak memerlukan standar prosedur operasi yang rinci dan tegas”.

Untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan reformasi birokrasi, perlu dilakukan pengukuran dan evaluasi sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 tahun 2011 tentang kriteria dan ukuran keberhasilan reformasi birokrasi. Prinsip SMART-C digunakan dalam penilaian ini, yaitu spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, tepat waktu, dan berkelanjutan. Ukuran keberhasilan reformasi birokrasi diharapkan dapat dicapai secara bertahap melalui pelaksanaan Road Map yang disusun dan dilaksanakan setiap lima tahun.

Keberhasilan reformasi birokrasi pemerintah daerah akan berkontribusi besar bagi pencapaian sasaran reformasi birokrasi nasional. Reformasi birokrasi dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan yang dituangkan dalam Grand Design dan Road Map Reformasi Birokrasi. Program-program ini ada yang berhubungan langsung dan tidak langsung dengan pencapaian keberhasilan reformasi birokrasi. Peningkatan opini audit BPK berpredikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dan kualitas SAKIP dan LAKIP akan berpengaruh langsung pada pencapaian target. Untuk meningkatkan pencapaian indikator Indeks Persepsi Korupsi, Indeks Integritas Pelayanan Publik, Peringkat Kemudahan Berusaha, dan Indeks Efektivitas Pemerintahan, diperlukan kontribusi dari aparatur pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha. Muna'im (2018:43) dalam Membangun Karakter Aparatur Sipil Negara mengatakan “Untuk mencapai kinerjanya, dibutuhkan adanya integritas, profesional, netralitas, dan bebas dari tekanan apapun serta bersih dari adanya korupsi, kolusi, dan nepotisme”.

Setelah melakukan reformasi birokrasi, pemerintah perlu mengetahui sejauh mana pencapaian reformasi tersebut, bagaimana perbedaannya dengan standar, serta manfaatnya. Evaluasi ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah. Dalam peraturan ini, program-program reformasi birokrasi digunakan sebagai komponen pengungkit dan sasaran reformasi birokrasi sebagai hasilnya. Penilaian terhadap setiap program dan sasaran dilakukan melalui indikator-indikator yang dipandang mewakili program tersebut. Pramusinto dan Kumorotomo (2009:9) mengatakan dalam *Governance Reform* di Indonesia “berdasarkan pengalaman, reformasi struktur saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja birokrasi. Hal ini dirasa sangat berat tetapi juga jarang dilakukan dalam reformasi adalah bagaimana merombak *mindset* para birokrat”

Berdasarkan permasalahan yang ada, perlu dilakukan perbaikan reformasi birokrasi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini menjadi faktor pendorong bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Reformasi Birokrasi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera

Selatan". Reformasi birokrasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi. Dengan komitmen dan upaya yang konsisten dari pemerintah daerah, reformasi birokrasi dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi pembangunan dan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Sumatera Selatan.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk menilai efektivitas reformasi birokrasi dan pengembangan sumber daya manusia di berbagai instansi pemerintah di Indonesia. Penelitian Lucenia Hamon Mesi Mahuse (2022) menunjukkan bahwa meskipun reformasi birokrasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke berjalan cukup baik, masih terdapat hambatan seperti penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikan, kurangnya anggaran untuk pelatihan, dan kurangnya sarana dan prasarana. Penelitian lain oleh Stevany Dwi Djulja Rerung (2019) mengungkapkan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat sudah baik namun belum optimal karena adanya hambatan seperti kurangnya pemanfaatan teknologi, kurangnya kompetensi pegawai, dan belum adanya sistem reward bagi pegawai.

Di sisi lain, penelitian oleh Andi Catherine Dwi Lestari Anggraini Amtiran (2023) menyoroti efektivitas pendidikan dan pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu, yang meskipun cukup baik, masih menghadapi hambatan dalam pengetahuan, disiplin pegawai, dan biaya. Sementara itu, penelitian Evi Fitriyani (2021) dan Dwi Wahyu Aris Setio Anggoro (2017) mengungkapkan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi di bidang administrasi kependudukan masih belum berjalan maksimal, dengan berbagai hambatan baik dari dalam maupun luar instansi terkait.

Kesenjangan masalah yang diambil dari penelitian-penelitian tersebut adalah bahwa meskipun berbagai upaya reformasi birokrasi dan pengembangan sumber daya manusia telah dilakukan, masih terdapat banyak hambatan yang menghalangi optimalisasi pelaksanaannya. Hambatan-hambatan tersebut mencakup kurangnya pemanfaatan teknologi, keterbatasan anggaran, penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi, serta kurangnya sarana dan prasarana. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi solusi yang lebih efektif dan inovatif guna mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan meningkatkan efektivitas reformasi birokrasi serta pengembangan sumber daya manusia di berbagai instansi pemerintah di Indonesia.

1.3 Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengkaji pelaksanaan reformasi birokrasi dan pengembangan sumber daya manusia di berbagai wilayah dan instansi di Indonesia. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan:

1. Penelitian oleh Lucenia Hamon Mesi Mahuse pada tahun 2022 berjudul "Reformasi Birokrasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke Provinsi Papua" menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini berfokus pada pelaksanaan reformasi birokrasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke. Berdasarkan teori Hasibuan (2017), penelitian ini menemukan bahwa reformasi birokrasi di bidang pengembangan sumber daya manusia berjalan cukup baik, namun masih terdapat hambatan seperti penempatan jabatan yang tidak

sesuai dengan jenjang pendidikan, kekurangan anggaran untuk pelatihan, serta kurangnya sarana dan prasarana. Upaya yang dilakukan termasuk kerjasama dengan pemerintah daerah dan penambahan anggaran.

2. Penelitian oleh Stevany Dwi Djulja Rerung pada tahun 2019 yang berjudul "Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Sumber Daya Aparatur Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat" juga menggunakan metode kualitatif. Mengacu pada teori Muchlis Hamdi (2014), penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi sumber daya aparatur di BPBD Provinsi Sulawesi Barat sudah baik namun belum optimal. Hambatan yang dihadapi meliputi kurangnya pemanfaatan teknologi, kurangnya kompetensi pegawai, dan belum adanya sistem penghargaan. Upaya perbaikan termasuk pengawasan, evaluasi, peningkatan kompetensi pegawai, serta pemberian tambahan penghasilan .
3. Andi Catherine Dwi Lestari Anggraini Amtiran dalam penelitiannya pada tahun 2023 berjudul "Efektivitas Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Diklat Teknis Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu" mengkaji efektivitas diklat teknis bagi PNS di Kota Palu. Menggunakan teori Faustino Cardoso Gomes (2000), penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan teknis yang diikuti pegawai cukup efektif meskipun masih terdapat hambatan seperti kurangnya pengetahuan, disiplin, dan biaya. Penelitian ini menyarankan pemberian motivasi, peningkatan disiplin, penambahan anggaran, dan kontinuitas diklat teknis untuk pegawai.
4. Penelitian oleh Evi Fitriyani pada tahun 2021 dengan judul "Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan" di Kabupaten Tulang Bawang Barat Provinsi Lampung menunjukkan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi dalam administrasi kependudukan masih kurang maksimal. Mengacu pada teori Hariyoso (2017), dari tujuh area perubahan, tiga area masih belum berjalan maksimal. Penelitian ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam beberapa aspek reformasi birokrasi.
5. Dwi Wahyu Aris Setio Anggoro pada tahun 2017 meneliti "Reformasi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Bidang Administrasi Kependudukan di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen". Menggunakan teori Parasuraman, Zeithaml, dan Berry (1988), penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi sudah baik, namun ada hambatan seperti koneksi internet yang sering terputus, kompetensi pegawai yang belum memadai, dan gaji pegawai honorer yang belum sesuai. Hambatan eksternal termasuk kurangnya informasi yang diterima masyarakat terkait persyaratan administrasi.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Pernyataan kebaruan ilmiah dalam penelitian ini terletak pada pendekatan holistik yang menggabungkan berbagai aspek reformasi birokrasi dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam satu kerangka analisis yang komprehensif. Banyak penelitian terdahulu cenderung berfokus pada satu aspek tertentu, seperti pelatihan teknis atau penempatan jabatan. Penelitian ini, bagaimanapun, mengintegrasikan berbagai faktor seperti pemanfaatan teknologi, alokasi anggaran, dan penempatan jabatan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap dan mendalam mengenai tantangan dan solusi dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dan pengembangan SDM di berbagai instansi pemerintah di Indonesia.

Selain itu, penelitian ini memperkenalkan model pengembangan kompetensi yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Pendekatan ini menekankan pentingnya analisis kebutuhan yang terus-

menerus dan penyesuaian strategi pengembangan berdasarkan umpan balik dan evaluasi berkelanjutan. Hal ini berbeda dari pendekatan tradisional yang cenderung statis dan tidak responsif terhadap perubahan lingkungan kerja dan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi hambatan-hambatan yang ada, tetapi juga menawarkan solusi inovatif yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan efektivitas reformasi birokrasi dan pengembangan SDM.

Terakhir, penelitian ini juga memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur ilmiah dengan memfokuskan pada instansi-instansi pemerintah di daerah yang seringkali kurang diperhatikan dalam studi-studi sebelumnya. Dengan mengkaji berbagai kasus di Kabupaten Merauke, Provinsi Sulawesi Barat, Kota Palu, Kabupaten Tulang Bawang Barat, dan Kabupaten Kebumen, penelitian ini menyediakan wawasan yang kaya dan beragam tentang kondisi di lapangan. Hal ini memungkinkan pembuatan rekomendasi kebijakan yang lebih relevan dan kontekstual, yang dapat diterapkan secara lebih luas di berbagai daerah di Indonesia.

1.5 Tujuan

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menganalisis pelaksanaan reformasi birokrasi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. Secara lebih spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami proses reformasi yang telah dilakukan, serta mengevaluasi sejauh mana reformasi tersebut telah berjalan sesuai dengan harapan dan standar yang ditetapkan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai keberhasilan dan kekurangan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan reformasi birokrasi di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Dalam hal ini, peneliti akan menganalisis berbagai elemen yang berperan dalam proses reformasi, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor pendukung seperti kebijakan yang efektif, dukungan dari pimpinan, dan ketersediaan sumber daya yang memadai akan diidentifikasi dan dianalisis. Sebaliknya, peneliti juga akan mencari tahu hambatan-hambatan yang menghalangi pelaksanaan reformasi, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan anggaran, dan kurangnya kompetensi pegawai.

Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk merumuskan strategi dan rekomendasi untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Dengan memahami secara mendalam faktor-faktor penghambat dan pendukung, peneliti akan dapat menyusun langkah-langkah praktis dan strategis untuk memperbaiki dan mempercepat proses reformasi birokrasi. Rekomendasi ini diharapkan dapat digunakan oleh pemerintah daerah dan lembaga terkait lainnya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan publik di Provinsi Sumatera Selatan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif yang diuraikan oleh beberapa ahli seperti Hillway, Whitney, dan Simangunsong. Simangunsong (2017) dalam bukunya metodologi penelitian pemerintahan menjelaskan bahwa “Penelitian kualitatif juga dikenal sebagai penelitian partisipatif, dimana desain penelitian bersifat fleksibel dan dapat disesuaikan dengan rencana yang berubah berdasarkan fenomena yang muncul di lapangan penelitian sebenarnya”. Hillway mendefinisikan penelitian sebagai metode studi melalui penyelidikan yang hati-hati dan sempurna terhadap suatu masalah untuk memperoleh pemecahan yang tepat. Whitney menekankan bahwa penelitian adalah pencarian sistematis terhadap masalah yang dapat dipecahkan. Simangunsong menggambarkan penelitian kualitatif sebagai penelitian partisipatif dengan desain yang fleksibel dan dapat diubah sesuai fenomena yang ada di lokasi penelitian. Menurut Hasan (2002) “Metode deskriptif tidak hanya melibatkan uraian atau analisis, tetapi juga melibatkan integrasi. Ini tidak hanya tentang mengklasifikasikan informasi, tetapi juga tentang mengorganisasikan informan tersebut”. Wahyuni menambahkan bahwa penelitian kualitatif memiliki karakteristik deskriptif, fokus pada proses, analisis induktif, dan memastikan perspektif yang akurat.

Penelitian ini memfokuskan pada Reformasi Birokrasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini berupaya menggambarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menyampaikan maksud penelitian secara detail dan jelas. Metode ini dianggap tepat karena mampu menuangkan fakta secara sistematis, aktual, dan akurat. Dari fakta-fakta yang diperoleh, penelitian ini bertujuan menarik kesimpulan umum tentang Reformasi Birokrasi di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

Konsep operasional dalam penelitian ini didasarkan pada perumusan masalah yang telah ditentukan. Peneliti mengidentifikasi tiga tema utama yang akan dikaji: Reformasi Birokrasi di BPSDMD, faktor pendukung dan penghambat reformasi, serta upaya mengatasi hambatan reformasi. Masing-masing tema ini memiliki sub-tema dan sub-sub-tema yang diuraikan dalam tabel untuk memudahkan penyusunan penelitian. Konsep operasional ini penting untuk menjaga fokus penelitian agar tetap terarah dan sistematis.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari tiga objek utama: dokumen, orang, dan tempat. Dokumen mencakup buku, majalah, peraturan perundang-undangan, dan bahan tertulis lainnya. Orang sebagai sumber data mencakup para ahli dan informan yang relevan dengan topik penelitian. Tempat sebagai sumber data adalah lokasi penelitian di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling untuk memilih informan yang kompeten dan memahami permasalahan secara mendalam, serta teknik snowball sampling jika diperlukan tambahan informan.

Instrumen penelitian utama adalah peneliti sendiri, yang bertindak sebagai alat pengumpul data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Peneliti telah mempersiapkan diri dengan pengetahuan dan kemampuan pengamatan yang baik untuk mengumpulkan data secara efektif. Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, dan Focus Group Discussion (FGD). Data yang diperoleh dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Lokasi dan jadwal penelitian ditetapkan sesuai dengan kalender akademik yang telah ditentukan oleh Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Inventarisasi Pelayanan Publik Gratis dan Prioritas Utama

Salah satu aspek kunci dari reformasi birokrasi yang dilakukan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan adalah inventarisasi pelayanan publik yang bisa diberikan secara gratis. Dalam wawancara dengan berbagai informan, seperti Gubernur dan Kepala BPSDMD, terungkap bahwa pihaknya secara aktif melakukan pemetaan dan seleksi terhadap jenis-jenis pelayanan yang seharusnya tersedia tanpa biaya bagi aparatur pemerintah daerah. Misalnya, program pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan di tingkat desa diberikan secara cuma-cuma, dengan tujuan mengurangi beban biaya bagi pemerintah daerah sambil meningkatkan efektivitas dan kualitas sumber daya manusia lokal. Hal ini juga mencerminkan upaya untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya dengan mengutamakan pelayanan yang memiliki dampak strategis dan pengaruh yang luas terhadap keberhasilan birokrasi di tingkat provinsi.

3.2 Teknologi dan Pelayanan Publik yang Impersonal

Selain itu, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan telah memperkenalkan sistem pelayanan yang berbasis teknologi untuk meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi. Dalam wawancara dengan Gubernur dan Kepala BPSDMD, dijelaskan bahwa penggunaan komputer dan infrastruktur teknologi lainnya seperti internet gratis untuk keperluan kerja dan pelatihan telah menjadi standar di semua kantor pemerintah daerah di provinsi tersebut. Ini bukan hanya mencakup penggunaan teknologi sebagai alat bantu, tetapi juga sebagai bagian dari strategi lebih luas untuk memodernisasi dan meningkatkan transparansi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Langkah-langkah ini sejalan dengan tren nasional dan global di mana teknologi dianggap sebagai kunci untuk memajukan efisiensi birokrasi dan kualitas layanan.

3.3 Manajemen Pengeluaran yang Diperbarui

Reformasi birokrasi juga mencakup upaya dalam memperbarui manajemen pengeluaran pemerintah daerah. Melalui wawancara dengan Asisten Daerah I bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Masyarakat, serta Kepala BPSDMD, terungkap bahwa setiap tahunnya dilakukan evaluasi terhadap pengeluaran untuk memastikan penggunaan anggaran yang lebih efektif dan efisien. Praktik ini tidak hanya meliputi pengurangan biaya operasional yang tidak perlu, tetapi juga mempertimbangkan strategi baru untuk menghasilkan pendapatan tambahan, seperti menyewakan fasilitas milik pemerintah daerah. Hal ini menggambarkan komitmen untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia dengan lebih bijak, sejalan dengan prinsip manajemen modern yang berfokus pada pengurangan pemborosan dan peningkatan keterbukaan dalam pengelolaan keuangan.

3.4 Pengembangan Infrastruktur dan Fasilitas Publik

Sebagai tambahan, penggunaan dana untuk pembangunan infrastruktur dan fasilitas publik juga menjadi bagian integral dari reformasi birokrasi yang dilakukan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Dalam wawancara dengan Kepala Sub Bidang Umum dan Kepegawaian, serta Kepala Sub

Bidang Perencanaan, diperlihatkan bahwa pembangunan infrastruktur ini bukan hanya sebagai sarana fisik, tetapi juga sebagai jembatan untuk meningkatkan kualitas layanan publik dan sumber daya manusia di tingkat daerah. Langkah-langkah ini meliputi pengembangan fasilitas pendidikan dan pelatihan, serta infrastruktur penunjang lainnya yang mendukung efisiensi operasional dan peningkatan aksesibilitas bagi masyarakat umum.

Secara keseluruhan, reformasi birokrasi yang dilakukan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan mencerminkan komitmen untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan publik. Langkah-langkah strategis yang mencakup inventarisasi pelayanan publik gratis, penggunaan teknologi dalam pelayanan yang impersonal, pengelolaan pengeluaran yang diperbarui, serta pengembangan infrastruktur dan fasilitas publik, semuanya bertujuan untuk menghadapi tantangan modern dalam administrasi publik. Untuk meningkatkan dampak positif dari reformasi ini, disarankan agar BPSDMD terus melakukan evaluasi berkala terhadap implementasi kebijakan yang telah diadopsi, serta menggali potensi kolaborasi lebih lanjut dengan sektor swasta dan masyarakat sipil untuk memperkuat efisiensi dan inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dalam penelitian ini, temuan utama menyoroti beberapa aspek kunci dari reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. Dikatakan oleh Supriatnoko dalam Idris (2013:1-2) “Birokrasi bukanlah suatu fenomena yang baru di Indonesia, masalah birokrasi telah mulai ada sejak zaman kolonial, orde lama, hingga orde baru”. Salah satu temuan utama adalah strategi inventarisasi pelayanan publik gratis yang diimplementasikan untuk mengurangi beban biaya bagi pemerintah daerah. Langkah ini sejalan dengan upaya untuk meningkatkan aksesibilitas layanan publik tanpa mengorbankan kualitas, serta memperkuat komitmen untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia di tingkat lokal. Perbandingannya dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pendekatan ini lebih proaktif dan terfokus pada pengelolaan sumber daya dengan lebih efektif, dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang cenderung lebih terpusat pada pengendalian biaya operasional semata.

Selanjutnya, penggunaan teknologi dalam penyelenggaraan pelayanan publik di BPSDMD juga menjadi fokus utama. Temuan ini mengungkapkan bahwa infrastruktur teknologi seperti penggunaan komputer dan internet gratis telah menjadi bagian integral dari operasional sehari-hari. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi dan komunikasi internal, tetapi juga memberikan kemudahan akses bagi masyarakat dalam memperoleh informasi terkait layanan publik. Perbandingannya dengan penelitian sebelumnya menunjukkan perkembangan signifikan dalam pemanfaatan teknologi sebagai alat untuk transformasi birokrasi, dibandingkan dengan pendekatan tradisional yang lebih lambat dalam mengadopsi inovasi teknologi untuk mendukung pelayanan publik.

Selain itu, manajemen pengeluaran yang diperbarui juga menjadi bagian penting dari reformasi birokrasi yang diteliti. Temuan ini menyoroti praktik pengelolaan anggaran yang lebih transparan dan akuntabel, dengan penekanan pada evaluasi rutin terhadap pengeluaran untuk memastikan penggunaan dana yang lebih efektif. Perbandingannya dengan penelitian terdahulu menunjukkan adanya perubahan paradigma dari pendekatan tradisional yang cenderung menekankan kontrol biaya operasional, menjadi pendekatan yang lebih strategis dan berorientasi pada hasil dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Langkah ini menunjukkan kesadaran yang lebih besar terhadap

pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam administrasi publik, untuk menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola sumber daya secara efektif.

3.6 Diskusi Temuan Menarik

Dalam pembahasan temuan menarik, penelitian ini mengidentifikasi beberapa aspek yang patut diperhatikan. Pertama, terdapatnya pola perubahan yang signifikan dalam partisipasi masyarakat dalam proses reformasi birokrasi. Temuan ini mencerminkan tingginya tingkat keterlibatan masyarakat dalam penyusunan kebijakan dan implementasi program-program publik, yang sejalan dengan semangat demokratisasi dan transparansi dalam administrasi pemerintahan. Perbandingan dengan studi terdahulu menunjukkan peningkatan yang nyata dalam partisipasi publik, menunjukkan adanya kesuksesan dalam membangun hubungan yang lebih erat antara pemerintah dan masyarakat.

Kedua, temuan menyoroti peran kritis teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam mempercepat proses administratif dan peningkatan efisiensi birokrasi. Penggunaan sistem informasi manajemen yang terintegrasi telah memberikan dampak positif dalam mengurangi birokrasi, mempercepat alur kerja, dan meningkatkan akurasi data. Perbandingan dengan penelitian sebelumnya menegaskan bahwa investasi dalam teknologi TIK memainkan peran penting dalam transformasi birokrasi modern, dengan memberikan fondasi yang kuat untuk pengembangan layanan publik yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Terakhir, penelitian ini juga menyoroti pentingnya pendekatan inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pemerintah daerah. Temuan menunjukkan bahwa adopsi strategi pengembangan SDM yang progresif telah berhasil meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai, serta memperkuat kapasitas institusional untuk menghadapi tantangan masa depan. Perbandingannya dengan studi terdahulu menunjukkan pergeseran paradigma dari pendekatan konvensional menuju strategi yang lebih adaptif dan berorientasi pada pembangunan kapasitas, memberikan kontribusi positif dalam memperkuat integritas dan kinerja birokrasi di tingkat lokal.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan yang signifikan. Pertama, implementasi reformasi birokrasi di tingkat daerah menunjukkan kemajuan yang positif dalam memperkuat partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan publik. Adopsi pendekatan partisipatif dan inklusif telah berhasil meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan legitimasi pemerintah daerah. Hal ini sejalan dengan semangat demokratisasi dan tuntutan untuk membangun hubungan yang lebih erat antara pemerintah dan masyarakat dalam menyusun kebijakan yang lebih berorientasi pada kebutuhan rakyat.

Kedua, peran teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam transformasi birokrasi terbukti sangat penting dalam meningkatkan efisiensi administratif dan pelayanan publik. Penggunaan sistem informasi manajemen yang terintegrasi telah membantu mengurangi birokrasi, mempercepat alur kerja, dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Temuan ini

menunjukkan bahwa investasi dalam TIK tidak hanya mempercepat inovasi birokrasi, tetapi juga memberikan fondasi yang kuat untuk keberlanjutan dan keberhasilan reformasi administratif di masa depan.

Terakhir, pendekatan inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di pemerintah daerah menjadi kunci untuk memperkuat kapasitas institusional dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Strategi pengembangan SDM yang progresif telah terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi pegawai, mengoptimalkan kinerja birokrasi, dan meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan publik. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kapasitas SDM sebagai bagian integral dari reformasi birokrasi, sehingga mampu menjawab dinamika perubahan sosial dan ekonomi yang terus berkembang.

Arah Masa Depan Penelitian

Untuk mengarahkan masa depan penelitian lebih lanjut, ada beberapa aspek kunci yang perlu dipertimbangkan. Pertama, penting untuk mendalami lebih lanjut tentang dampak konkret dari implementasi reformasi birokrasi terhadap masyarakat secara langsung. Studi lanjutan dapat memfokuskan pada evaluasi mendalam tentang sejauh mana partisipasi publik dapat meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan warga dalam proses pembuatan keputusan pemerintah daerah. Dengan memperdalam pemahaman ini, penelitian masa depan dapat memberikan pandangan yang lebih jelas tentang bagaimana interaksi antara pemerintah dan masyarakat dapat diperkuat untuk mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan.

Kedua, penelitian mendatang diharapkan dapat mengeksplorasi lebih lanjut tentang adaptabilitas teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam konteks birokrasi pemerintah daerah. Perkembangan teknologi terus berubah, sehingga penting untuk memahami bagaimana penerapan inovasi TIK dapat disesuaikan dengan dinamika administrasi publik yang kompleks dan beragam. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang strategi terbaik dalam memanfaatkan TIK untuk meningkatkan efisiensi birokrasi, memperluas akses layanan publik, dan menciptakan dampak positif yang berkelanjutan bagi masyarakat.

Terakhir, studi mendatang juga dapat menggali lebih dalam tentang pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks reformasi birokrasi. Fokus pada pengembangan kapasitas dan keterampilan pegawai dapat menjadi area kajian yang berharga, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan kompleksitas tugas administratif yang semakin meningkat. Dengan memperdalam pemahaman tentang bagaimana SDM yang terampil dan terlatih dapat memengaruhi kinerja birokrasi dan kualitas layanan publik, penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi kebijakan dan manajemen SDM di pemerintah daerah.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas kesempatan yang diberikan untuk terlibat dalam penelitian ini. Saya ingin menyampaikan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan wawasan selama proses penelitian. Tanpa kerjasama dan kontribusi dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan kebijakan dan penataan tenaga kerja di masa mendatang. Terima kasih atas waktu, dukungan, dan kerja sama yang telah diberikan. Semoga kita dapat terus berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amtiran, A. C. D. L. A. (2023). Efektivitas Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Melalui Diklat Teknis Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu. Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Bandung. <http://eprints.ipdn.ac.id/id/eprint/16221>
- Anggoro, D. W. A. S. (2017). Reformasi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Bidang Administrasi Kependudukan Di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Universitas Negeri Semarang, Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/id/eprint/31840>
- Dwiyanto, A. (2015). *Reformasi Birokrasi Kontekstual*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Jeddawi, Murtir. (2012). *Reformasi Birokrasi: Antara Konsep dan Kenyataan*. Yogyakarta: Total Media
- Fitriyani, E. (2021). Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kabupaten Tulang Bawang Barat Provinsi Lampung. Universitas Lampung, Bandar Lampung. <http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/67723>
- Hasan, M. Iqbal. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Idris, Adam. (2013). *Bingkai Reformasi Birokrasi Indonesia*. Vol 2 No. 3.
- Mahuse, L. H. M. (2022). Reformasi Birokrasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke Provinsi Papua. Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Bandung. <http://eprints.ipdn.ac.id/id/eprint/10848>
- Muna'im, Mumuh. 2018. *Membangun Karakter Aparatur Sipil Negara (ASN)*. Bandung: Fokusmedia
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 tahun 2011 Tentang Kriteria Dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2014 Tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah.
- Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025
- Pramusinto dan Kumorotomo. (2009). *Governance Reform di Indonesia: Mencari Arah Kelembagaan Politik Yang Demokratis Dan Birokrasi Yang Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rerung, S. D. D. (2019). Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Sumber Daya Aparatur Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Bandung. <http://eprints.ipdn.ac.id/id/eprint/4019>
- Rudito, Bambang. (2016). *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi*. Jakarta: PT. Kharisma Putra Utama.
- Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan* (1st ed., Vol 2). Alfabeta.