

TRANSFORMASI TATA KELOLA KEPEGAWAIAN MELALUI REFORMASI BIROKRASI DI BKPSDM PROVINSI GORONTALO

Yosef P. Koton¹, Yulyanda Toena², Marini idham³,
Hasna Madjid⁴, Rinto Sunge⁵

Universitas Bia Taruna Gorontalo

yosefpkoton@gmail.com, yayuqdiman@gmail.com, Mariniidham55@gmail.com,
hasnamadjid81@gmail.com, rintosunge29@gmail.com

ABSTRAK

Reformasi birokrasi merupakan upaya strategis dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur. Kegiatan ini bertujuan untuk menganalisis transformasi tata kelola kepegawaian melalui reformasi birokrasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa transformasi tata kelola kepegawaian telah mengarah pada penerapan sistem merit, digitalisasi layanan kepegawaian, serta peningkatan kompetensi aparatur sipil negara. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan kemampuan sumber daya manusia dalam pemanfaatan teknologi serta belum optimalnya infrastruktur pendukung. Kegiatan sosialisasi yang dilaksanakan memberikan dampak positif berupa meningkatnya pemahaman peserta terhadap pentingnya reformasi birokrasi dalam mendukung peningkatan kinerja dan pelayanan publik.

Kata kunci: **Reformasi Birokrasi, Kepegawaian, Aparatur Sipil Negara, Transformasi Digital**

ABSTRACT

Bureaucratic reform is a strategic effort to improve the quality of public governance, particularly in the management of civil service human resources. This study aims to analyze the transformation of civil service governance through bureaucratic reform at the Gorontalo Provincial Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM). The method used was a descriptive qualitative approach involving observation, interviews, and documentation. The results of the study indicate that the transformation of civil service governance has led to the implementation of a merit-based system, the digitization of civil service operations, and the enhancement of civil servants' competencies. However, several challenges remain, such as limited human resource capacity in utilizing technology and suboptimal supporting infrastructure. The outreach activities conducted had a positive impact, increasing participants' understanding of the importance of bureaucratic reform in supporting improved performance and public services.

Keywords: Bureaucratic Reform, Civil Service, Civil Servants, Digital Transformation

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi merupakan langkah penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan. Reformasi birokrasi merupakan langkah strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Keempat prinsip tersebut menjadi fondasi utama dalam penyelenggaraan pemerintahan modern yang berorientasi pada pelayanan publik. Efektivitas mengarah pada kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan secara tepat sasaran, efisiensi berkaitan dengan optimalisasi penggunaan sumber daya, transparency menuntut keterbukaan informasi kepada publik,

sedangkan akuntabilitas menekankan pada pertanggungjawaban kinerja kepada masyarakat (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, 2020). Dalam konteks ini, reformasi birokrasi tidak hanya dipahami sebagai perubahan administratif, tetapi sebagai transformasi menyeluruh terhadap sistem, struktur, dan budaya kerja aparatur pemerintah.

Dalam era modern yang ditandai dengan perkembangan teknologi informasi dan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap hak-haknya sebagai warga negara, tuntutan terhadap kualitas pelayanan publik semakin tinggi. Masyarakat tidak lagi hanya menuntut pelayanan yang cepat, tetapi juga pelayanan yang adil, profesional, dan bebas dari praktik maladministrasi (Dwiyanto, Agus, 2018). Kondisi ini mendorong pemerintah untuk melakukan pembenahan secara komprehensif di berbagai sektor, termasuk dalam pengelolaan kepegawaian sebagai elemen utama dalam sistem birokrasi.

Dalam hal ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Gorontalo memiliki peran yang sangat strategis dalam memastikan tersedianya aparatur sipil negara yang kompeten, profesional, dan berintegritas. Peran tersebut mencakup keseluruhan siklus manajemen kepegawaian, mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, proses rekrutmen yang objektif dan transparan, pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, hingga evaluasi kinerja yang berbasis pada indikator yang terukur (Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia, 2019). Dengan demikian, kualitas tata kelola kepegawaian sangat menentukan kualitas kinerja birokrasi secara keseluruhan.

Transformasi tata kelola kepegawaian menjadi suatu keharusan dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis. Transformasi ini mencakup pergeseran paradigma dari sistem yang bersifat administratif dan prosedural menuju sistem yang berbasis kinerja, kompetensi, dan pemanfaatan teknologi informasi. Pendekatan berbasis kinerja menekankan pada pencapaian hasil kerja yang terukur, sedangkan pendekatan berbasis kompetensi memastikan bahwa setiap aparatur memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan jabatan (Sedarmayanti, 2019). Sementara itu, pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan proses pengelolaan kepegawaian menjadi lebih cepat, akurat, dan terintegrasi.

Salah satu indikator utama keberhasilan reformasi birokrasi dalam bidang kepegawaian adalah penerapan sistem merit. Sistem ini menekankan bahwa setiap keputusan dalam manajemen aparatur sipil negara harus didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan pada pertimbangan subjektif. Penerapan sistem merit tidak hanya meningkatkan profesionalisme aparatur, tetapi juga memperkuat kepercayaan publik terhadap birokrasi (Komisi Aparatur Sipil Negara, 2021).

Namun demikian, implementasi transformasi tata kelola kepegawaian tidak terlepas dari berbagai tantangan. Keterbatasan sumber daya manusia, khususnya dalam hal penguasaan teknologi informasi, masih menjadi kendala dalam mendukung

digitalisasi pelayanan. Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga menjadi hambatan yang cukup signifikan, terutama bagi aparatur yang telah terbiasa dengan sistem kerja konvensional (Rachmawati, Ike Kusdyah, 2018). Di sisi lain, belum optimalnya infrastruktur teknologi dan sistem pendukung juga mempengaruhi efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi.

Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, salah satunya melalui kegiatan field study dan sosialisasi. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada aparatur mengenai pentingnya reformasi birokrasi, tetapi juga untuk menganalisis secara langsung kondisi aktual di lapangan. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai tingkat implementasi reformasi birokrasi, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi pendukung maupun penghambat dalam transformasi tata kelola kepegawaian.

Dengan demikian, transformasi tata kelola kepegawaian tidak hanya menjadi tuntutan administratif, tetapi merupakan kebutuhan strategis dalam mewujudkan birokrasi yang adaptif, responsif, dan berdaya saing tinggi di era globalisasi. Upaya ini pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan field study ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan mendalam mengenai kondisi nyata transformasi tata kelola kepegawaian melalui reformasi birokrasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Gorontalo. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena yang diteliti, khususnya terkait proses implementasi kebijakan, dinamika organisasi, serta berbagai kendala yang dihadapi dalam pengelolaan aparatur sipil negara.

Kegiatan ini dilaksanakan di BKPSDM Provinsi Gorontalo sebagai instansi yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan kepegawaian di tingkat daerah. Waktu pelaksanaan kegiatan disesuaikan dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh tim pelaksana, dengan durasi kegiatan yang mencakup observasi lapangan, pelaksanaan sosialisasi, serta pengumpulan data pendukung.

Subjek dalam kegiatan ini meliputi pegawai BKPSDM Provinsi Gorontalo serta peserta sosialisasi yang terdiri dari aparatur sipil negara maupun pihak terkait lainnya. Penentuan informan dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dan pengelolaan kepegawaian, sehingga data yang diperoleh lebih relevan dan mendalam.

Pengumpulan data dalam kegiatan ini dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara

langsung kondisi dan aktivitas pelayanan kepegawaian di lingkungan BKPSDM, termasuk sistem kerja, penggunaan teknologi informasi, serta interaksi antara pegawai dan pengguna layanan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada informan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait implementasi reformasi birokrasi, penerapan sistem merit, pemanfaatan teknologi, serta kendala yang dihadapi dalam pengelolaan kepegawaian. Sementara itu, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai data pendukung, seperti arsip, laporan, serta dokumentasi kegiatan dalam bentuk foto.

Pelaksanaan kegiatan sosialisasi dilakukan melalui beberapa tahapan yang terintegrasi. Tahap awal dimulai dengan persiapan, yang meliputi penyusunan materi sosialisasi, koordinasi dengan pihak terkait, serta penentuan waktu dan peserta kegiatan. Selanjutnya, tahap pelaksanaan dilakukan melalui penyampaian materi mengenai konsep reformasi birokrasi, transformasi tata kelola kepegawaian, penerapan sistem merit, serta pentingnya digitalisasi dalam pelayanan publik. Kegiatan ini juga dilengkapi dengan diskusi interaktif yang memberikan kesempatan kepada peserta untuk menyampaikan pertanyaan, pendapat, serta pengalaman yang berkaitan dengan topik yang dibahas. Tahap akhir berupa evaluasi kegiatan dilakukan untuk menilai tingkat pemahaman peserta serta efektivitas penyampaian materi sosialisasi.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yang meliputi proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus kajian, sedangkan penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan secara sistematis.

Untuk menjaga keabsahan data, digunakan teknik triangulasi, yaitu dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, teknik, dan waktu pengumpulan data. Dengan demikian, data yang dihasilkan diharapkan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Gorontalo, diperoleh gambaran bahwa implementasi reformasi birokrasi dalam tata kelola kepegawaian telah menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan.

Pertama, dalam aspek sistem kepegawaian, BKPSDM telah mulai menerapkan sistem merit dalam pengelolaan aparatur sipil negara. Hal ini terlihat dari adanya proses rekrutmen, promosi, dan penempatan pegawai yang mulai mempertimbangkan kompetensi, kinerja, dan kualifikasi. Selain itu, terdapat upaya penataan sistem kerja yang lebih terstruktur melalui penggunaan indikator kinerja dalam evaluasi pegawai.

Kedua, dalam aspek transformasi digital, BKPSDM telah mengimplementasikan berbagai sistem berbasis teknologi informasi untuk mendukung pelayanan kepegawaian.

Beberapa di antaranya meliputi sistem penilaian kinerja elektronik, absensi berbasis digital, serta pengelolaan data kepegawaian secara terintegrasi. Penerapan sistem ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan kepegawaian.

Ketiga, dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, BKPSDM telah melaksanakan berbagai program pelatihan dan pendidikan teknis untuk meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara. Program ini dirancang untuk mendukung peningkatan profesionalisme dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan adanya beberapa kendala dalam implementasi reformasi birokrasi. Kendala tersebut antara lain keterbatasan kemampuan teknologi sebagian pegawai, belum meratanya akses terhadap pelatihan, serta masih adanya resistensi terhadap perubahan sistem kerja yang baru. Selain itu, keterbatasan infrastruktur teknologi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi optimalisasi digitalisasi layanan kepegawaian.

Hasil kegiatan sosialisasi yang dilakukan menunjukkan bahwa peserta memiliki antusiasme yang tinggi dalam mengikuti kegiatan. Peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai konsep reformasi birokrasi, pentingnya sistem merit, serta peran teknologi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Hal ini terlihat dari aktifnya diskusi dan pertanyaan yang diajukan selama kegiatan berlangsung.



Dokumentasi kegiatan field study

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi tata kelola kepegawaian di BKPSDM Provinsi Gorontalo sejalan dengan konsep reformasi birokrasi yang menekankan pada profesionalisme, akuntabilitas, dan efektivitas organisasi. Penerapan sistem merit yang mulai diimplementasikan menunjukkan adanya pergeseran dari sistem administratif tradisional menuju sistem yang lebih objektif dan berbasis kinerja. Hal ini sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pengelolaan aparatur yang berbasis kompetensi akan meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

Transformasi digital yang dilakukan juga mencerminkan upaya modernisasi birokrasi melalui pemanfaatan teknologi informasi. Digitalisasi pelayanan kepegawaian tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperkuat transparansi dan akuntabilitas. Dalam perspektif reformasi birokrasi, penggunaan teknologi merupakan salah satu strategi utama untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik.

Namun demikian, kendala yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi birokrasi tidak hanya bergantung pada sistem dan teknologi, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia. Keterbatasan kompetensi digital serta resistensi terhadap perubahan menjadi tantangan yang perlu diatasi melalui pendekatan yang lebih komprehensif, seperti pelatihan berkelanjutan dan penguatan budaya kerja.

Selain itu, belum meratanya program pengembangan kompetensi menunjukkan adanya kesenjangan dalam peningkatan kualitas aparatur. Hal ini dapat berdampak pada ketidakseimbangan kinerja antar pegawai, sehingga perlu adanya kebijakan yang lebih merata dan berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia.

Hasil kegiatan sosialisasi juga menunjukkan bahwa peningkatan pemahaman terhadap reformasi birokrasi dapat memberikan dampak positif terhadap sikap dan perilaku aparatur. Sosialisasi berperan penting sebagai sarana edukasi dan perubahan pola pikir, sehingga aparatur lebih siap dalam menghadapi perubahan sistem dan tuntutan kerja yang semakin kompleks.



Dokumentasi kegiatan field study

Transformasi tata kelola kepegawaian di BKPSDM Provinsi Gorontalo telah berada pada arah yang tepat, namun masih memerlukan penguatan dalam aspek sumber daya manusia, infrastruktur teknologi, serta konsistensi implementasi kebijakan. Dengan adanya sinergi antara kebijakan, teknologi, dan peningkatan kompetensi aparatur, diharapkan reformasi birokrasi dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan dan pembahasan mengenai transformasi tata kelola kepegawaian melalui reformasi birokrasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Gorontalo, dapat disimpulkan bahwa

implementasi reformasi birokrasi telah menunjukkan arah yang positif dalam mendukung terciptanya birokrasi yang profesional dan berorientasi pada pelayanan publik.

Penerapan sistem merit dalam pengelolaan aparatur sipil negara menjadi salah satu indikator penting dalam transformasi kepegawaian. Sistem ini mendorong proses rekrutmen, promosi, dan penempatan pegawai yang lebih objektif dan berbasis kompetensi, sehingga mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur. Selain itu, penggunaan indikator kinerja dalam evaluasi pegawai juga menunjukkan adanya pergeseran menuju sistem manajemen yang lebih modern dan akuntabel.

Transformasi digital yang dilakukan oleh BKPSDM melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan kepegawaian turut memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi. Sistem berbasis elektronik, seperti penilaian kinerja dan absensi digital, telah membantu mempercepat proses administrasi serta meminimalkan potensi kesalahan dalam pengelolaan data.

Di sisi lain, upaya peningkatan kompetensi aparatur melalui pelatihan dan pendidikan teknis juga menjadi bagian penting dalam mendukung reformasi birokrasi. Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme dan kinerja aparatur dalam menjalankan tugasnya.

Namun demikian, pelaksanaan transformasi tata kelola kepegawaian masih menghadapi berbagai kendala, antara lain keterbatasan kemampuan teknologi sebagian aparatur, belum meratanya program pengembangan kompetensi, serta adanya resistensi terhadap perubahan. Selain itu, keterbatasan infrastruktur teknologi juga menjadi faktor yang mempengaruhi optimalisasi digitalisasi pelayanan.

Kegiatan sosialisasi yang dilakukan dalam rangka field study ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman peserta mengenai reformasi birokrasi. Sosialisasi terbukti menjadi sarana efektif dalam menumbuhkan kesadaran akan pentingnya profesionalisme, integritas, dan adaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan kerja pemerintahan.

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diajukan untuk meningkatkan efektivitas transformasi tata kelola kepegawaian melalui reformasi birokrasi di BKPSDM Provinsi Gorontalo.

1. perlu dilakukan penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui program pelatihan yang berkelanjutan dan merata, khususnya dalam bidang teknologi informasi. Hal ini penting untuk meningkatkan kemampuan aparatur dalam mengoperasikan sistem digital yang digunakan dalam pengelolaan kepegawaian.
2. optimalisasi penerapan sistem merit perlu terus ditingkatkan dengan memastikan bahwa seluruh proses pengelolaan kepegawaian dilakukan secara transparan, objektif, dan berbasis pada kompetensi. Pengawasan internal juga perlu diperkuat untuk menjamin konsistensi implementasi kebijakan.

3. pengembangan infrastruktur teknologi informasi perlu menjadi prioritas dalam mendukung digitalisasi pelayanan kepegawaian. Ketersediaan sistem yang terintegrasi dan andal akan sangat membantu dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan.
4. diperlukan upaya perubahan budaya kerja melalui penguatan nilai-nilai profesionalisme, integritas, dan orientasi pelayanan. Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi, pembinaan, serta pemberian contoh oleh pimpinan sebagai role model dalam organisasi.
5. kegiatan sosialisasi reformasi birokrasi perlu dilakukan secara berkelanjutan agar pemahaman aparatur terhadap kebijakan dan perubahan sistem dapat terus ditingkatkan. Sosialisasi yang efektif akan mendorong kesiapan aparatur dalam menghadapi perubahan serta meningkatkan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan adanya implementasi rekomendasi tersebut secara konsisten dan berkelanjutan, diharapkan transformasi tata kelola kepegawaian di BKPSDM Provinsi Gorontalo dapat berjalan lebih optimal dan mampu mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2020). *Road Map Reformasi Birokrasi 2020–2024*. Jakarta: Kementerian PANRB.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2021). *Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Kementerian PANRB.
- Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia. (2019). *Manajemen Aparatur Sipil Negara di Indonesia*. Jakarta: BKN.
- Komisi Aparatur Sipil Negara. (2021). *Laporan Pengawasan Penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah*. Jakarta: KASN.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2020). *Pengembangan Kompetensi ASN dalam Era Digital*. Jakarta: LAN.
- Dwiyanto, Agus. (2018). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

- Setiawan, H. (2020). Implementasi reformasi birokrasi dalam pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 120–130.
- Ningrum, A. S., & Ginting, K. B. (2020). Strategi penanganan berbasis mitigasi dalam pelayanan publik. *Geography Science Education Journal*, 1(1).
- Widodo, J. (2019). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.