

Analisis Pelaksanaan Transformasi Organisasi di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Melalui Penyederhanaan Struktur Organisasi = Analysis of Organizational Transformation Implementation at the Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform through Simplification of Organizational Structure

Chelika Alticia Yudhanto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920523811&lokasi=lokal>

Abstrak

Penyederhanaan birokrasi merupakan salah satu prioritas kerja presiden Jokowi pada masa pemerintahannya di tahun 2019 - 2024. Penyederhanaan birokrasi dilakukan dengan tiga tahap yaitu melalui transformasi organisasi dengan penyederhanaan struktur organisasi, transformasi SDM melalui pengalihan jabatan, dan transformasi sistem kerja melalui penyesuaian mekanisme sistem kerja baru setelah penyederhanaan. Penyederhanaan birokrasi pada awalnya hanya dianggap sebagai formalitas dan tidak dapat dilakukan dengan optimal karena banyak aspek yang perlu diperhatikan dan disesuaikan kembali terutama pada aspek SDM yang memiliki peran penting dan Kementerian PANRB merupakan kementerian yang bergerak di arah reformasi birokrasi sehingga harus menjadi contoh pelaksanaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi pelaksanaan transformasi organisasi melalui penyederhanaan struktur organisasi di Kementerian PANRB. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah post-positivist dengan Teknik pengumpulan data berupa wawancara dengan pihak terkait dan melalui studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan transformasi organisasi melalui penyederhanaan struktur organisasi yang dianalisis dengan dimensi reframing, restructuring, revitalization dan renewal pada dasarnya sudah berjalan di Kementerian PANRB yaitu telah melakukan restrukturisasi dengan memangkas struktur menjadi dua level, melakukan pembaruan dengan pihak lain dengan baik, meningkatkan kemampuan SDM dengan baik. Namun, dalam pelaksanaannya perlu dioptimalkan kembali terutama terkait dengan peran pemimpin yang kurang memperhatikan pegawai. Adapun hambatan yang terjadi yaitu pada motivasi SDM yang perlu lebih diperhatikan akibat jenjang karir serta kesenjangan jumlah beban kerja dan jumlah pegawai yang tersedia. Hal ini dapat disiasati dengan pembentukan agen perubahan, memperkuat peran pemimpin, membangun kembali reward system untuk meningkatkan motivasi pegawai dan memperbaiki penataan SDM agar semakin optimal.

..... Simplifying the bureaucracy is one of President Jokowi's work priorities during his reign in 2019 - 2024. Simplifying the bureaucracy is carried out in three stages, namely through organizational transformation by simplifying the organizational structure, human resource transformation through position transfers, and work system transformation through adjustment of the new work system mechanism after simplification. Initially, the simplification of the bureaucracy was only considered as a formality and could not be carried out optimally because there were many aspects that needed to be considered and readjusted, especially in the HR aspect which had an important role and the Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform is a ministry that moves in the direction of bureaucratic reform so it must be an example of its implementation. This study aims to analyze and identify the implementation of organizational transformation through simplification of the organizational structure at the Ministry of Administrative and

Bureaucratic Reform. The approach used in this study was post-positivist with data collection techniques in the form of interviews with related parties and through literature study. The results of this study indicate that the implementation of organizational transformation through simplification of the organizational structure analyzed by the dimensions of reframing, restructuring, revitalization and renewal has basically been running at the Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform, restructuring by cutting the structure into two levels, updating with other parties well, increasing good HR skills. However, in practice it needs to be optimized again, especially related to the role of leaders who pay less attention to employees. The obstacles that occur are the motivation of human resources which needs more attention due to career paths and the gap in the number of workloads and the number of available employees. This can be circumvented by forming agents of change, strengthening the role of leaders, rebuilding the reward system to increase employee motivation and improving human resource management to make it more optimal.