

Abstrak

Reformasi birokrasi merupakan program pemerintah dengan konsekuensi bagi arah perbaikan sistem kepegawaian negara yang harus diikuti, khususnya masalah kinerja aparatur birokrasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sampai saat ini masih dianggap belum sesuai harapan. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan berdasarkan tujuan, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana pelaksanaan reformasi birokrasi di bidang SDM Aparatur dan strategi Badan Kepegawain Pendidikan dan Pelatihan dalam manajemen SDM Aparatur pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo.

Agenda reformasi birokrasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia aparatur pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo telah dimulai dilaksanakan meskipun dalam implementasinya belum semua agenda dalam reformasi birokrasi terlaksana. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu kurangnya kemauan dan political will dari pengambil kebijakan untuk melaksanakan agenda reformasi birokrasi, belum adanya persamaan persepsi dan tujuan, kurangnya konsistensi dan keberlanjutan program, ketersediaan anggaran serta belum kuatnya pengawasan dan pengendalian terhadap program reformasi birokrasi

Berkaitan dengan program-program reformasi birokrasi terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur diperlukan strategi-strategi yang dituangkan dalam berbagai kegiatan seperti Penyusunan Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan, dan Sistem Remunerasi, Penyusunan Analisis Beban Kerja, Penyusunan Formasi dan Analisis Kebutuhan Pegawai, Pengembangan sistem pengadaan dan seleksi, Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial dan Standar Kompetensi Teknis, Asesmen kompetensi individu bagi pegawai/tenaga ahli dan sebagainya.

Dengan strategi diatas diharapkan program pengembangan SDM Aparatur pada pemerintah dapat terus dilakukan secara berkelanjutan dan sesuai dengan agenda reformasi birokrasi.

Kata Kunci: Reformasi, Birokrasi, Strategi, Kompetensi.

Abstract

Bureaucracy reform is a government program with consequences for the direction of improving the state personnel system to be followed, especially the performance problems of the civil servant bureaucracy (PNS) which is still considered not as expected. Researchers use a qualitative approach. While based on the purpose, this study aims to describe how the implementation of bureaucratic reform in the field of Apparatus Human Resource and strategy of Civil Service Education and Training Agency in Apparatus Human Resource Management at The Government of Kulon Progo Regency.

The agenda of bureaucratic reform in the field of Apparatus Human Resource Management at The Government of Kulon Progo Regency has begun to be implemented although in its implementation not all agenda in bureaucratic reform has been implemented. This is due to the lack of willingness and political will of the policy makers to implement the bureaucracy reform agenda, the lack of a common perception and objectives, the lack of consistency and sustainability of the program, the availability of budget and the lack of supervision and control over the bureaucracy reform program.

In relation to bureaucratic reform programs on Apparatus Human Resource Development needs strategies that are poured in various activities such as Preparation of Position Analysis, Job Evaluation, and Remuneration System, Preparation of Workload Analysis, Formulation and Analysis of Employee Needs, Development of procurement and selection system, Preparation of Managerial Competency Standards and Technical Competency Standards, Assessment of individual competencies for staff / experts and so on.

With the above strategy is expected to Apparatus Human Resource Ddevelopment Program on the government can continue to be done in a sustainable and in accordance with the bureaucratic reform agenda.

Keywords: Reform, Bureaucracy, Strategy, Competence.