



PENGARUH REFORMASI BIROKRASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA TASIKMALAYA

Aris Riansyah

Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Galuh Ciamis
e-mail: linggamanik09@gmail.com

Article History :

Received 10 January 2021

Received in revised form

24 January 2021

Accepted 27 January 2021

Available offline 20 May 2021

Available online 20 May 2021

Language Transcript :

Indonesia

Keywords :

Reformasi

Birokrasi

Kinerja

Abstract - Penelitian ini berangkat dari fakta empiris, kinerja pegawai di instansi pemerintah hingga saat ini belum memperlihatkan hasil yang optimal termasuk di Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai. penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan didukung data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Jumlah sample adalah 67 responden dari pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel reformasi birokrasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya. Variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh reformasi birokrasi sebesar 24,3%. Sedangkan sisanya sebesar 75,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

1. PENDAHULUAN

Tujuan didirikannya negara Republik Indonesia, sebagaimana termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, adalah untuk membentuk suatu pemerintahan negara Republik Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam rumusan tersebut terdapat tujuan dengan fungsi ke dalam (ditujukan untuk bangsa Indonesia) dan fungsi keluar (ditujukan untuk dunia internasional). Tujuan dengan fungsi ke dalam dapat diringkas ke dalam 3 (tiga) rumusan, yaitu (1) melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah/wilayah;

- (2) mensejahterakan rakyat Indonesia; dan
- (3) mencerdaskan rakyat Indonesia.

Dalam rangka mencapai tujuannya, negara dijalankan oleh suatu pemerintah yang mempunyai fungsi sebagai pelaksana kekuasaan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat atau rakyat. Untuk menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat pemerintah didukung oleh aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia yang disebut dengan Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara. Untuk dapat menyelenggarakan pemerintahan yang baik dituntut aparatur pemerintah yang profesional, hal ini merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan fakta-fakta berkaitan dengan pelayanan publik yang dilakukan oleh

aparatur pemerintah, hal ini menunjukkan kinerja aparatur pemerintah dalam melaksanakan pelayanan publik masih rendah. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, tidak hanya output yang dihasilkan, namun juga sikap dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah. Output hanyalah satu bagian yang membentuk kinerja. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Bernardin Russel (dalam Iskandar (2015:73) bahwa indikator kinerja tidak hanya sebatas kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan tetapi juga kemandirian dan komitmen dalam pekerjaan.

Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal (Rivai, 2005 : 8) adalah menyangkut kemampuan, keinginan dan lingkungan. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga dasar kinerja tersebut, kinerja yang baik tidak akan tercapai. Kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Upaya kedekatan sosial dengan orang-orang yang memberikan energi positif juga sangat mendukung terhadap perilaku kinerja selain tentunya lingkungan fisik yang membentuk motivasi dalam bekerja (Syarifudin & Ishak, 2020). Upaya peningkatan kinerja sesungguhnya dapat diraih melalui reformasi birokrasi. dalam Sedarmayanti (2017:71) reformasi birokrasi adalah upaya pemerintah meningkatkan kinerja melalui berbagai cara dengan tujuan efektivitas, efisien, dan akuntabilitas.

Reformasi birokrasi hendaknya dapat dilakukan dengan: [1] Penataan kelembagaan, struktur organisasi ramping dan flat (tidak banyak jenjang hierarkis dan struktur organisasi lebih dominan pemegang jabatan profesional/fungsional dari pada jabatan struktural); [2] Penataan

ketatalaksanaan, mekanisme, sistem, dan prosedur sederhana/ringkas, simpel, mudah dan akurat, serta derajat presisi yang tinggi melalui optimalisasi penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, serta memiliki kantor, sarana dan prasarana kerja memadai; [3] Penataan sumber daya manusia aparatur, agar bersih sesuai kebutuhan organisasi dari segi kuantitas dan kualitas (profesional, kompeten, beretika, berkinerja tinggi, dan sejahtera); [4] Akuntabilitas, kerja berkualitas, efektif, efisien, dan kondusif; dan [5] Pelayanan dan kualitas pelayanan, pelayanan prima (cepat, tepat, adil, konsisten, transparan, dan lain-lain), memuaskan pelanggan mewujudkan *Good Governance* (tata pemerintahan yang baik).

Robbins (1996) mengatakan bahwa struktur yang baik bagi sebuah organisasi adalah yang mendukung upaya kinerja yang efektif dan yang meminimalkan kompleksitas. Sedarmayanti (2017:95) mengatakan bahwa inti penataan sumber daya manusia/aparatur adalah ; [1] Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian; [2] Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sistem, pendidikan dan latihan yang efektif; [3] Standarisasi dan peningkatan kinerja; [4] Pola karier yang jelas dan terencana, penataan sumber daya manusia aparatur, agar bersih sesuai kebutuhan organisasi dari segi kuantitas dan kualitas (profesional, kompeten, beretika, berkinerja tinggi, dan sejahtera). Sejalan dengan pemikiran Been Lee (1971:3) yang mengungkapkan tujuan umum reformasi birokrasi yaitu “Reformasi birokrasi ditujukan untuk meningkatkan keteraturan, meningkatkan atau menyempurnakan metode dan meningkatkan performance”.

Berdasarkan fakta empiris, kinerja pegawai di instansi pemerintah hingga saat ini belum memperlihatkan hasil yang optimal. Kondisi tersebut dapat dicermati dari berbagai fenomena, seperti pelayanan publik yang masih berbelit-belit, adanya ketidakpastian waktu dalam memberikan pelayanan,

munculnya ketidakpastian biaya pelayanan, serta rendahnya komitmen aparatur dalam menjalankan tugasnya, merupakan salah satu cermin bahwa kinerja pegawai pemerintah secara kelembagaan memang belum menunjukkan hasil yang optimal. Implikasinya, masyarakat banyak mengeluhkan atas kinerja layanan yang diberikan oleh pemerintah. Terjadinya kecenderungan tersebut, tidak saja melanda pemerintahan daerah, tetapi juga sudah menggejala di lingkungan pemerintahan di tingkat pusat, termasuk di lingkungan Kementerian Agama Kota Tasikmalaya yang merupakan Instansi Vertikal Kementerian Agama.

Berdasarkan hasil survey awal, peneliti mendeteksi bahwa kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya relatif masih rendah. Masalah tersebut dapat dicermati dari indikasi sebagai berikut; [1] Masih banyak terdapat pegawai yang belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan; [2] Masih banyak pegawai yang merasakan ketidak-adilan dalam pemberian kompensasi; [3] Masih banyak pegawai yang tidak dapat berkomunikasi secara baik dengan rekan kerjanya; [4] Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya masih belum optimal. Dengan demikian bahwa reformasi birokrasi yang diharapkan meningkatkan kinerja pegawai, belum secara optimal diterapkan dan dijalankan di Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya. berdasar hal tersebut perlu dilakukan kajian lebih lanjut yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya.

2. METODOLOGI

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini termasuk explanatory yaitu yang menjelaskan hubungan kausal variabel-variabel yang diteliti. Jenis penelitian ini adalah studi kasus yang didukung dengan teknik survey.

2.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, yaitu dimulai pada bulan September 2020 sampai bulan November 2020. Penelitian ini dilaksanakan Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya.

2.3 Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua orang atau pihak yang menjadi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya yang berjumlah 67 orang. Menurut (Arikunto 2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Oleh karena penelitian ini jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya sebagai sampel, yaitu berjumlah 67 orang responden.

2.4 Prosedur

Prosedur pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Riduwan, 2008: 222) :

1. Menyeleksi data agar dapat diolah lebih lanjut, yaitu dengan memeriksa jawaban responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan;
2. Menentukan bobot nilai untuk setiap kemungkinan jawaban pada setiap item variabel penelitian dengan menggunakan skala yang telah ditentukan, menentukan skornya;

3. Melakukan analisis secara deskriptif, untuk mengetahui kecenderungan data. Dari analisis ini dapat diketahui rata-rata, median, standar deviasi dan varians data dari masing-masing variabel;
4. Melakukan uji korelasi, dilanjutkan regresi.

2.5 Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data Primer, adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Instrumen yang digunakan sebagai pengumpul data primer adalah Kuesioner, Wawancara dan Observasi digunakan untuk mengumpulkan informasi penting berdasarkan pengamatan (Herlina & Syarifudin, 2019). Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data oleh pihak lain. Data sekunder diperoleh dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Kegunaan dari literatur ini adalah untuk memperoleh sebanyak mungkin dasar-dasar teori yang diharapkan akan menunjang data yang dikumpulkan dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu: (1) Studi Kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan dengan cara mempelajari data-data seperti buku-buku, dokumen, laporan dan lain-lain yang ada relevansinya dengan masalah yang akan diteliti; (2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke lapangan serta mencatat fenomena penting yang ada relevansinya dengan masalah yang sedang diteliti; (3) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab kepada Pejabat Struktural pada Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya; (4) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data primer yang diajukan kepada responden penelitian.

2.6 Teknik Analisis Data

Sebelum dianalisis lebih lanjut maka terlebih dahulu data diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu

kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2017:52). Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel $|df=n-k$ dengan tingkat kesalahan 5%. Jika r tabel $< r$ hitung maka butir soal disebut valid (Juliansyah, 2012:169). Realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2017: 43) variabel dikata reliabel jika memberikan nilai $cronbatch\ alpha \geq 0,70$ Nunnaly (Ghozali, 2017:43).

Setelah itu dilakukan Uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu reformasi birokrasi terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, maka nilai t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila $sig\ t$ lebih besar dari 0,05 maka berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017:97). Kemudian di hitung pula koefisien determinasinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai $R\ Square$ untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap angket telah menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan r hitung lebih besar dari r tabel pada setiap item pernyataannya dan $Cronbach's\ Alpha > 0.70$ pada setiap variabelnya sebagaimana dapat di lihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Rangkuman Validitas Instrumen Reformasi Birokrasi

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	0.541	0,2404	Valid
2	0.657	0,2404	Valid
3	0.546	0,2404	Valid
4	0.717	0,2404	Valid
5	0.640	0,2404	Valid
6	0.466	0,2404	Valid
7	0.705	0,2404	Valid
8	0.524	0,2404	Valid
9	0.420	0,2404	Valid

Sumber : hasil Pengolahan data SPSS, tahun 2020

Tabel 2. Rangkuman Validitas Instrumen Reformasi Birokrasi

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	R Kritis	Keterangan
1	0.684	0,2404	Valid
2	0.741	0,2404	Valid
3	0.800	0,2404	Valid
4	0.640	0,2404	Valid
5	0.429	0,2404	Valid
6	0.423	0,2404	Valid
7	0.792	0,2404	Valid
8	0.604	0,2404	Valid
9	0.578	0,2404	Valid

Sumber : hasil Pengolahan data SPSS, tahun 2020

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Reformasi Birokrasi	0.854	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.878	Reliabel

Sumber : hasil Pengolahan data SPSS, tahun 2020

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi pengaruh reformasi birokrasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan program SPSS, disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Reformasi Birokrasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	20.502	3.507		5.846	.000
Reformasi Birokrasi	.456	.100	.493	4.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : hasil Pengolahan data SPSS, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa pengaruh antara variabel reformasi birokrasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,493. Berdasarkan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara variabel (X) dengan (Y).

Untuk menyatakan tingkat keterpengaruhan variabel (X) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar $(0,4932) = 0,243$ atau 24,3%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh reformasi birokrasi sebesar 24,3%. sedangkan sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi faktor lain selain reformasi birokrasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel reformasi birokrasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diperoleh nilai t hitung variabel reformasi birokrasi sebesar 4,568 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ pada $n = 67$, diperoleh t tabel = 1,996. Dengan demikian, karena t hitung $4,568 > t$ tabel 1,996, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel reformasi birokrasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hal ini sejalan dengan Sedarmayanti (2017:71) Reformasi birokrasi adalah upaya pemerintah meningkatkan kinerja melalui berbagai cara dengan tujuan efektivitas, efisien, dan akuntabilitas.

Sejalan juga dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Rahmat (2020:126) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai.

Reformasi birokrasi dalam instansi pemerintah sesungguhnya telah dilakukan secara sistematis dan terencana dengan penggerak dari semua jenjang. Dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 bahwa arah reformasi birokrasi, mencakup dua hal, yaitu pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung

keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya.

Namun dalam penerapannya reformasi birokrasi di Kantor Kementerian Agama Kota Kasikmalaya belum dilakukan secara optimal. Hal ini disebabkan antara lain oleh adanya mindset dari sebagian pemangku kepentingan yang kontra perubahan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Reformasi birokrasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya dengan tingkat keterpengaruhan sedang. Ditunjukkan dengan hasil perhitungan SPSS yang memunculkan nilai t hitung variabel reformasi birokrasi yang lebih besar dari t tabel. Dengan demikian, baik buruknya implementasi reformasi birokrasi mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai di lingkungan organisasi ini secara searah.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Been Lee, H. (1971), *Bureaucratic Models and Administraive Reform*, Netherlands: The Hague.
- Ghazali, I. (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Askara.
- Herlina, E., Syarifudin, D., & Kartika, R. (2019). The local knowledge transfer based on continuous improvement implementation at SMEs group. *Journal of Management Review*, 3(1), 277-282.
- Mitchell (1978), *Organizational Behavior*, New Delhi: A.I.T.B.S.Publisher & Distributors (Regd.).

- Riduwan dan Kuncoro, E.A. (2008), *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, V. dan Sagala, E.J. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2009), *Perilaku Organisasi*, (Ed. Ke-12), (Terj. Diana Angelika dkk), Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2017), *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Syarifudin, D., & Ishak, R. F. (2020). The Importance of Rural Social Productive Space to Increase the Social Capital of Agribusiness Community in Agropolitan Area. *Jurnal Wilayah dan Lingkungan*, 8(1), 67-83. <https://doi.org/10.14710/jwl.8.1.67-83>