AL-DYAS
Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat
p-ISSN : 2964-4992
e-ISSN : 2964-4984
Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.
https://doi.org/10.58578/aldyas.v3i1.2620

PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PADANG

The Implementation of Bureaucratic Reform in Human Resource Development at the Department of Youth and Sports in the City of Padang

Hizkia Putri Nurmasari & Jumiati
Universitas Negeri Padang
hizkiaputrinurmasari01@gmail.com; jumiati.upik1962@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jan 7, 2024	Jan 14, 2024	Jan 17, 2024	Jan 20, 2024

Abstract

This research aims to determine the implementation of bureaucratic reform in human resource development at the The Youth and Sports Service of the city of Padang. This research was conducted using a qualitative approach with a descriptive method, in determining informants the researcher used a purposive sampling method. Data collection techniques are carried out using interviews, observation and documentation. From the research results, it can be seen that the implementation of bureaucratic reform in human resource development at the Padang City Youth and Sports Service has gone well. However, it can also be noted that employee skills and expertise are still inadequate, therefore explaining how important it is to provide training for State Civil Apparatus for agencies that need it. The Padang City Youth and Sports Service has carried out bureaucratic reform in the aspect of human resource reform. Human resource development through (1) employee recruitment such as employee recruitment (2) competency-based employee development such as job descriptions for structural and non-structural employees, employee job grading, employee position competency document standards, employee position competency profile maps and training (3) assessment of individual employee performance through employee work targets (SKP) (4) development of a personnel information system through an employee data base. However, in the process of implementing bureaucratic reform in developing human resources at the Padang City Youth and Sports Department, there are obstacles, namely the position placement is not in accordance with the level of education, there is still a lack of adequate infrastructure, there is

Jurnal Al-DYAS is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

still a lack of provision of inadequate training for civil servant from the regional government. local. One of the efforts made by the Padang City Youth and Sports Department is to collaborate with the regional government and provide training for civil servant.

***Keywords**: Bureaucratic Reform, Human Resources Development and Youth and Sports Services*

Abstrak: Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pelaksanaan reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, dalam menentukan informan peneliti menggunakan metode purposive sampling. Untuk Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Pelaksanaan reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang sudah berjalan dengan baik. Namun dapat juga diperhatikan dari segi keterampilan dan keahlian pegawai yang masih kurang sesuai, maka dari itu menjelaskan seberapa pentingnya pengadaan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara bagi instansi yang membutuhkan. Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang telah melakukan reformasi birokrasi dalam aspek reformasi sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia melalui (1) penerimaan pegawai seperti rekrutmen pegawai (2) pengembangan pegawai berbasis kompetensi seperti uraian jabatan untuk struktural dan non struktural pegawai, job grading pegawai, standar dokumen kompetensi jabatan pegawai, peta profil kompetensi jabatan pegawai dan pelatihan (3) penilaian kinerja individu pegawai melalui sasaran kerja pegawai (SKP) (4) pengembangan sistem informasi kepegawaian melalui data base pegawai. Namun, pada proses pelaksanaan reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang mengalami kendala yaitu adanya penempatan jabatan tidak sesuai dengan jenjang Pendidikan, masih kurangnya sarana prasaran yang memadai, masih kurangnya pengadaan pelatihan bagi ASN yang belum tercukupi dari pemerintah daerah setempat. Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang adalah dengan melakukan kerja sama dengan pemerintah daerah dan melakukan pengadaan pelatihan bagi ASN.

Kata Kunci : Reformasi Birokrasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Dinas Pemuda dan Olahraga

PENDAHULUAN

Perbaikan sistem birokrasi tidak lagi hanya merupakan permintaan dari seluruh masyarakat berharap agar birokrasi dan untuk para aparatur dapat mencapai kualitas yang lebih baik. Saat ini, reformasi birokrasi telah menjadi suatu kebutuhan mendesak pemerintahan. Selain itu, berhasil membentuk dasar politik serta ekonomi yang penting bagi perkembangan demokrasi di Indonesia. Ini berkaitan dengan ribuan tugas fungsi pemerintahan yang melibatkan jutaan pegawai dan memerlukan alokasi anggaran yang besar. Penyusunan kembali struktur birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah, revisi dan penyusunan berbagai peraturan,

modernisasi kebijakan, dan perbaikan praktik manajemen di pemerintah pusat dan daerah, serta penyesuaian tugas dan fungsi instansi pemerintah dengan paradigma baru, semuanya merupakan pekerjaan yang kompleks dan memerlukan upaya ekstra. Faktanya, implementasi program reformasi birokrasi berlangsung lamba. Merepsons keadaan yang ada pemerintah dengan tegas menyatakan komitmen untuk melanjutkan reformasi birokrasi guna mencapai tujuan suatu good governance dalam pelaksanaan pemerintahan agar ekonomi yang terjadi pada suatu daerah tidak tertinggal.

Sudah menjadi pertanggung jawaban pemerintah daerah dalam melaksanakan reformasi birokrasi yang bertujuan untuk melakukan suatu proses perubahan yang terencana, sistematis, dan dapat diukur yang bertujuan untuk mengubah tata kelola pemerintahan daerah, sehingga dapat menciptakan suatu sistem bentuk pemerintahan yang mampu untuk transparan, akuntabel, dan bebas dari korupsi (Dwiyanto. 2010). Dengan demikian, tujuan untuk reformasi birokrasi meningkatkan suatu kualitass pelayanan public, mengurangi birokrasi yang kaku dan lambat, serta memberantas korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan di dalam pemerintahan. Guna mewujudkan aspirasi masyarakat, pemerintah telah mengambil langkah strategis melalui Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Melalui penyelenggaraan penelitian ini, sebagai respons terhadap arahan pemerintah pusat untuk mendorong pemerintah daerah dalam menjalankan reformasi birokrasi, Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang menjadi salah satu instansi yang turut merespon.

Salah satu area perubahan reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang yaitu sumber daya manusia. Salah satu upaya untuk peningkatan dari pelayanan publik adalah peningkatan sumber daya manusia yaitu ASN itu sendiri. Dengan sumber daya manusia yang baik, akan dapat membentuk ASN yang memiliki keinginan untuk dapat berbuat dan berkinerja baik tentunya dibutuhkan ASN yang memiliki jiwa inovatif (Zulfia, 2022). Sehingga dengan kehadiran SDM di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga membutuhkan perhatian khusus dalam konteks upaya meningkatkan kualitas dan kompetensi mereka. Lalu dengan meningkatkan sumber daya yang baik akan meliputu keterampilan dan pengetahuan serta sikap yang diperlukan untuk menciptakan pegawai yang berkomitmen dalam melayani masyarakat dengan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas. Menjadikan dengan adanya cara meningkatkan kuantitas SDM dapat merujuk pada mutu SDM yang mencakup baik kemampuan fisik maupun non-fisik seperti kecerdasan dan kesejahteraan mental.

Dengan dilakukannya tugas dan tanggung jawab dari Dinas Pemuda dan Olahraga dalam mengelola SDM melibatkan aspek pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, serta pemeliharaan iklim kerja yang positif. Manajemen SDM di Dinas Pemuda dan Olahraga juga harus mempertimbangkan aspek etika, integritas, dan keberagaman untuk memastikan adanya tata Kelola yang baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Seperti data yang tertera pada LAKIP 2022 terdapat sebanyak 56 pegawai ASN yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang. Adapun untuk sumber daya manusia diantaranya ada pegawai yang sudah berpangkat dan berjabatan PNS diketahui sebanyak 26 orang, dan pegawai yang terdata ada sebanyak 20 orang tamat SMA dan SMK berjumlah 10 orang. Selain itu, beberapa pegawai tidak di tempatkan sesuai dengan bidang dan keahliannya. Dalam pengembangan SDM Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang juga menyelenggarakan kegiatan Kepemudaan dan Olahraga juga mengelola Kolam Renang Teratai sebagai salah satu sumber PAD dalam melaksanakan dukungan semua program yang ada dan dimaksimalkan dengan adanya pegawai kontrak atau honorer tersebut. Dari data informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang belum dapat ditempatkan sesuai dengan bidang dan keahliannya. Masih minimnya keahlian dan kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dan diambil dari keterangan beberapa jurnal mengatakan dalam instansi pemerintahan belum mencapai tingkat optimal pada beberapa pegawai masih ditempatkan diluar bidang keahlian mereka, yang mengharuskan mereka untuk beradaptasi dengan tugas yang berbeda. Lalu adanya kinerja pegawai yang professional menghadapi berbagai hambatan, diantaranya adalah kesenjangan kompetensi yang signifikan akibat perbedaan rata-rata antara pegawai ASN yang telah mengikuti pelatihan dengan yang belum, serta tingginya tingkat Pendidikan dan pelatihan yang diikuti, kesenjangan kualifikasi juga dapat dikatakan cukup besar, terlihat dari perbedaan rata-rata antara ASN dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi suatu jabatan yang mereka emban.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, dan penelitian ini menerapkan teknik purposive sampling dalam pemilihan informan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk

memastikan keabsahan data, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Adapun analisis data dilakukan dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan

HASIL

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang

Salah satu aspek dari reformasi birokrasi melibatkan pengembangan sumber daya manusia, yang memegang peran sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai pengelola sistem di dalam organisasi dan dianggap sebagai indikator kunci dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Tidak ada sumber daya lain yang dapat menggantikan peran dan fungsi penting yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia erat kaitannya dengan perencanaan organisasi dan perilaku pegawai, yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan umum, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan dalam pengembangan diri. Harapannya, melalui pengembangan ini, aparatur dapat menjadi pendorong utama bagi organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pemerintahan yang efektif dan berkualitas dapat dibangun melalui upaya pengembangan sumber daya manusia di dalam aparatur. Adapun pengembangan sumber daya manusia dalam reformasi birokrasi dapat diwujudkan melalui beberapa kegiatan yaitu penerimaan pegawai, pengembangan pegawai berbasis kompetensi. Penilaian kinerja individu pegawai dan pengembangan sistem informasi kepegawaian,

1. Penerimaan pegawai

   Proses rekrutmen dimulai dengan pendaftaran calon karyawan, diikuti dengan tes yang diselenggarakan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam proses pengelolaan pegawai, Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang sebagai instansi pemerintah melaksanakan kegiatan rekrutmen. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak Drs. Afriadi, M.Si, selaku Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang beliau mengatakan:

   "Proses rekrutmen menandai langkah pertama dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuannya adalah memperoleh SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang, diharapkan akan menghasilkan individu yang kompeten. Meskipun harapannya demikian, jika

rekrutmen tidak memenuhi ekspektasi, penting untuk meningkatkan pengembangan kapasitas terhadap SDM agar kualitas pegawai dapat ditingkatkan. Rekrutmen pegawai yang dilaksanakan berdasarkan kompetensi dan keahlian.". Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang melaksanakan rekrutmen pegawai dengan menyesuaikan perekrutan berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh calon pegawai. Sebagai bagian dari manajemen pegawai, Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang juga menjalankan proses rekrutmen untuk merekrut tenaga kerja baru. Dalam pelaksanaan rekrutmen, Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang telah mengimplementasikan AKD sebagai bagian dari perencanaan. Metode uji yang digunakan adalah CAT, suatu sistem terintegrasi dengan komputer yang diharapkan dapat mengurangi potensi KKN yang sering terjadi dalam perekrutan PNS.

2. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi

   Pengembangan pegawai berbasis kompetensi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang, tersedia uraian jabatan yang mencakup kedua ranah, struktural dan non-struktural, yang menjadi landasan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan uraian jabatan yang terinci dan transparan ini, organisasi memastikan bahwa setiap peran, baik yang terstruktur maupun yang tidak, memiliki deskripsi yang jelas untuk memandu pegawai dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Hal ini merupakan langkah yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan memungkinkan pengembangan karier yang berkelanjutan di dalam Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang. Selaras dengan pendapat Ibu Ismayanti selaku Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang, beliau menjelaskan:

   "Ya kami di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang memiliki uraian jabatan tugas. Dengan tersedianya uraian jabatan untuk struktural dan non-struktural, kami memiliki panduan yang jelas tentang tugas-tugas yang diharapkan dari setiap peran di dalam organisasi. Uraian jabatan ini membantu dalam memahami tanggung jawab kami dan kualifikasi apa yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan di tempat kerja. Ini memastikan transparansi dalam peran yang kami emban dan memberikan arah yang jelas dalam pencapaian tujuan organisasi."

   Dalam upaya melaksanakan Reformasi Birokrasi, Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang saat ini membentuk tim analisis jabatan yang terdiri dari BKD Kota Padang. Tim tersebut bertugas membantu SKPD, termasuk Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang, dalam menempatkan seorang pegawai pada jabatan yang sesuai, dengan

memanfaatkan informasi yang akurat yang terdapat dalam dokumen uraian jabatan. Sebagaiamana wawancara yang peneliti lakukan dengan Siska selaku Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang mengatakan bahwa:

"Analisis jabatan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang telah selesai dilaksanakan, dan saat ini, proses penyusunan dokumen uraian jabatan untuk semua jabatan struktural dan non-struktural sedang berlangsung."

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang telah menyusun dokumen uraian jabatan untuk kedua jenis jabatan, baik yang bersifat struktural maupun non-struktural. Tujuan analisis jabatan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang memiliki panduan yang jelas tentang tugas-tugas yang diharapkan dari setiap peran di dalam organisasi, tanggung jawab dan kualifikasi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan. Berikut ini dokumentasi uraian jabatan untuk struktural dan non struktural di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Drs. Afriadi, M.Si, selaku Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang beliau mengatakan:

"Belum seluruh pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang di tempatkan sesuai dengan bidangnya dan pendidikan. karena di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang masi banyak pegawai yang tamat SMP, SMA dan SMK. Sehingga dalam hal ini akan mempengaruhi kualitas dan keterampilan pegawai."

Selaras dengan pendapat Ibu Ira S.Pd selaku Kabid Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang mengatakan bahwa:

"Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang masih ada yang tamat SMP, SMA dan SMK. Untuk tamat S1 berjumlah 20 0rang. Sehingga tingkat pendidikan yang ada dalam organisasi akan mempengaruhi kualitas dan keterampilan yang dimiliki pegawai."

Berdasarkan wawancara di atas dapat dipahami bahwa Dinas Pemuda dan Olahraga masih adanya kualitas dan keterampilan pegawai yang belum maksimal. Di karenakan masih banyak pengawai yang tamat SMP, SMA dan SMK. Berikut ini tabel tingkat pendidikan pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang:

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S3	1
2	S2	4
3	S1	22
4	D3	3
5	SMA dan SMK	20
6	SMP	5
7	SD	1

Sumber: Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang, 2023

Berdasarkan tabel di atad dapat dilihatt bahwa tingkat pendidikan pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang berjumlah 56 orang. dengan rincian yaitu tatamatan S3 berjumlah 1 orang, S2 berjumlah 4 orang, S1 berjumlah 22 orang, D3 brjumlah 3 orang, SMA dan SMK berjumlah 20 orang, SMP berjumlah 5 orang dan SD berjumlah 1 orang.

Pengembangan pegawai berbasis kompetensi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang, tersedianya sistem job grading menjadi suatu aspek krusial dalam manajemen SDM. Job grading merupakan alat yang digunakan untuk menilai, mengklasifikasikan, dan mengelompokkan berbagai posisi pekerjaan berdasarkan tingkat kompleksitas, tanggung jawab, serta keterampilan yang dibutuhkan.

3. Penilaian kinerja pegawai

Tersedianya sistem penilaian kinerja individu di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang adalah sebuah kerangka yang penting dalam mengevaluasi pencapaian serta kontribusi yang diberikan oleh setiap anggota tim. Sistem ini dirancang untuk memberikan pandangan yang komprehensif tentang kualitas kinerja, mengukur capaian terhadap target, dan mengidentifikasi area yang memerlukan pengembangan lebih lanjut. Sistem penilaian kinerja individu pegawai adalah kerangka kerja yang digunakan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang untuk mengevaluasi pencapaian, keterampilan, perilaku, dan kontribusi pegawai terhadap tujuan dan nilai organisasi. Sistem ini melibatkan proses penilaian yang terstruktur,

objektif, dan berkelanjutan terhadap kinerja pegawai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Pengembangan sistem informasi pegawai

Pengembangan sistem informasi pegawai dilakukan dengan database pegawai. Tersedianya database pegawai yang akurat di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang menjadi pondasi dalam manajemen sumber daya manusia. Basis data ini mencakup informasi lengkap tentang setiap pegawai, seperti riwayat pekerjaan, kualifikasi, pelatihan, dan pencapaian di dalam dinas. Dengan adanya database yang terperinci ini, dinas dapat mengelola perencanaan pegawai, menentukan kebutuhan pengembangan pegawai, serta memastikan pembaruan informasi yang terkini. Selain itu, database pegawai yang akurat juga membantu dalam pengambilann keputusan yang tepatt terkait dengan penugasan, promosi, pengakuan, dan pengembangan karier. Ini merupakan aspek kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir, efisien, serta memastikan bahwa potensi setiap pegawai dapat dimaksimalkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dinas

Faktor penghambat atas pelaksanaan reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang

Ada berbagai unsur yang mempengaruhi pelaksanaan reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang baik yang berbentuk positif maupun berbentuk negative sebagai Lembaga yang terlibat dalam pelaksanaan reformasi, Adapun factor penghambat reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu:

1. Masih minimnya sarana dan prasarana

   Keberadaan dari sarana dan prasana merupakan aspek penting dalam organisasi dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Kinerja organisasi akan optimal apabila adanya suatu dukungan ketersediaann sarana dan prasarana. Salah satu faktor penghambat dalam reformasi birokrasi untuk pengembangan sumber daya manusia yakni minimnya sarana dan prasarana. Sehingga mengalami kendala dalam pengembangan pegawai. Tujuan reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui teknologi untuk penggunaan sistem yang lebih efisien dalam melakukan tugas administratif. Keterbatasan sarana dan prasarana menjadi suatu hambatan dalam upaya reformasi birokrasi.

2. Minimnya kemampuan pegawai terhadap teknologi

Kemampuan pegawai terhadap teknologi dalam reformasi birokrasi yaitu kendala yang dihadapi oleh birokrasi adalah mengadopsi dan memanfaatkan teknologi secara efektif untuk meningkatkan kinerja dan layanan kepada masyarakat. Salah satu kendala dalam reformasi birokrasi dalam aspek sumber daya manusia yaitu minimnya pemahaman masyarakat terhadap teknologi. Dengan demikian, para pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang perlu mendapatkan peningkatan dalam penguasaan teknologi yang terus berkembang pesat. Ketika teknologi terus berkembang, kesenjangan pemahaman dan penerapan teknologi di antara pegawai pemerintah dapat menjadi hambatan serius dalam upaya reformasi birokrasi. Banyak pegawai masih kurang akrab dengan teknologi terkini atau belum memiliki keterampilan yang cukup dalam memanfaatkannya secara maksimal. Hal ini dapat menghambat proses transisi menuju reformasi birokrasi.

Upaya mengatasi factor penghambat pelaksanaan reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang

Upaya untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi melibatkan berbagai strategi. Hal ini mencakup pembentukan koalisi yang kuat yang mendukung perubahan, pemberian insentif bagi para pegawai untuk berpartisipasi aktif, penggunaan komunikasi yang efektif untuk membangun kesadaran akan manfaat dari reformasi, dan pengembangan rencana aksi yang jelas dan terukur Berdasarkan hasil penelitian bahwa upaya dalam mengatasi penghambat pelaksanaan reformasi birokrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang yaitu: pelatihan kepada pegawai. Pelatihan adalah metode yang diterapkan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan sumber daya manusia yang telah menempati posisi atau pekerjaan tertentu di dalam suatu organisasi.

Pelatihan yang dilakukan oleh Dinas pemuda dan Olahraga Kota Padang memberikan peningkatan keterampilan pegawai baik teknis dan praktis yang sesuai dengan tugass dan tanggung jawab dari pekerjaan pegawai. Selain itu, akan menyediakan informasi terbaru dan pengetahuan mendalam kepada pegawai terkait dengan bidang pekerjaannya. Salah satu upaya yang untuk Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang dalam reformasi birokrasi aspek sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan pegawai.

KESIMPULAN

Proses untuk pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam system kepegawaian. Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang dalam pengembangan SDM sudah berjalan dengan baik. Namun dari segi keteramilan dan keahlian pegawai masih kurang. Dinas Pemuda Olahraga Kota Padang melaksanakan pengembangan melalui aspek (1) penerimaan pegawai seperti rekrutmen pegawai (2) pengembangan pegawai berbasis kompetensi seperti uraian jabatan untuk struktural dan non struktural pegawai, job grading pegawai, standar dokumen kompetensi jabatan pegawai, peta profil kompetensi jabatan pegawai dan pelatihan (3) penilaian kinerja individu pegawai melalui sasaran kerja pegawai (SKP) (4) pengembangan sistem informasi kepegawaian melalui data base pegawai. Sedangkan untuk kendala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang dalam pengembangan sumber daya manusia adanya penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikan, masih kurangnya sarana prasaran yang memadai, masih kurangnya pengadaan pelatihan bagi ASN yang belum tercukupi dari pemerintah daerah setempat. Untuk upaya yang dilakukan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang adalah dengan melakukan kerja sama dengan pemerintah daerah dan melakukan pengadaan pelatihan bagi ASN.s

DAFTAR PUSTAKA

Aris Riansyah. (2021). Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya**.** journal of managementReview Volume 5 Number 2 Page (639-644). ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview

Azizy, dan Kristiawan, S Andry. (2007). Management dalam Reformasi Birokrasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Budi Darmawan. (2021). Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah. Jurnal Media Admnistrasi ISSN : 2503-1783, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021

Burlian Senjaya. (2021). Optimalisasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Provinsi Jambi Berdasarkan Delapan Area Perubahan. Jurnal Tanah Pilih – VOL. 1 NO. 1 (2021)

Delly Mustafa, 2013. Birokrasi Pemerintah. Makasar: Alfabeta.

Dikson Junus, dkk. (2022). Analisis Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato. Jurnal Economics and Digital Business Review Volume 3 Issue 2 (2022) Pages 355 – 368

Dimyati Sudja. (2019). Upaya Meningkatkan Reformasi Birokrasi Di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Jurnal Ilmu dan Budaya, Vol .41, No. 63, Juli 2019

Dwiyanto, A. (2010). Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Eka Kurnia. (2020). Reformasi Birokrasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik Vol. 1, No. 3Bulan November 2020, ISSN: 2722-2438

Evi Fitriani, dkk. (2022). Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam Pembuatan Administrasi Kependudukan (Studi Pada Disdukcapil Kabupaten Tulang Bawang Barat). Jurnal Administrativa, Vol. 4 (2) 2022: 245-258

https://prokabar.com/pemko-padang-susun-road-map-reformasi-birokrasi-2020-2024/2/

Livia Sikmon Putra. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. Jurnal Dinamika Sosial Budaya, Vol . 24, No.2, Desember 2022, pp 643 - 661 p-ISSN : 1410-9859 & e-ISSN : 2580-8524

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024

Sedarmayanti. (2012). Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan

Setiawan, Guntur. (2010). Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sinambela, dkk. (2011). Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: Bumi Aksara

Sinambela, Lijan Poltak; Sinambela, Lijan Poltak. (2006). Reformasi pelayanan publik : teori, kebijakan, dan implementasinya. Jakarta : Bumi Aksara.

Yulyana Dewi. (2017). Reformasi Birokrasi Daerah Di Bali (Sekedar Wacana Retorika Ataukah Realita). Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial Volume 1, Nomor 2, Agustus 2017

Zulfia, H., & Frinaldi, A. (2022). Urgensi Penerapan Budaya Inovasi Bagi Asn Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik Dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, *7*(1).