REFORMASI
ORGANISASI & GOVERNANSI



Prof. Dr. Delly Mustafa, M.Si

REFORMASI ORGANISASI DAN GOVERNANSI

Prof. Dr. Delly Mustafa, M.Si.

Penerbit widina

REFORMASI ORGANISASI DAN GOVERNANSI

Penulis:
Prof. Dr. Delly Mustafa, M.Si.

Desain Cover:
Fenica Salsabila Malsyasila S.Tr.Kom

Proofreader:
Neneng Sri Wahyuni, S.H., M.Pd.

Tata Letak:
dr. Afra Fatin Arindy. Delly M
dr. Andi Muh. Gunawan, Sp.P
dr. Fadhillah Yusra Delly M.

Editor:
Dr. Siti Zaleha Soebarini, A.Pi. M.Si

ISBN:
978-634-317-076-1

Cetakan Pertama:
Juni, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

PRAKATA PENULIS

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur ke Hadirat Allah Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat merampungkan buku ini yang berjudul " Reformasi Organisasi dan Governansi"

Buku Reformasi Organisasi dan Governansi, penulis susun untuk kebutuhan mahasiswa di berbagai perguruan tinggi (negeri dan swasta), bagi para birokrat di birokrasi pemerintahan yang berminat membacanya, dan bagi masyarakat umum yang ingin menambah pengetahuan tentang Organisasi dan Governansi terkait dengan reformasi.

Buku Reformasi Organisasi dan Governansi ini terdiri dari 16 Bagian, yaitu Bagian 1. Pendahuluan. Bagian 2.Konsep Dasar Organisasi Publik, Reformasi Organisasi dan Governansi Dalam Sektor Publik. Bagian 3. Reformasi Organisasi Dan Tata Kelola: Membangun Birokrasi Yang Efektif, Efisien, Dan Dipercaya Publik. Bagian 4. Reformasi Organisasi Dan Tata Kelola : Menuju Pemerintahan Yang Efektif Dan Akuntabel. Bagian 5. Reformasi Organisasi dan Tata Kelola : Menuju Birokrasi Kelas Dunia, Mewujudkan Pemerintahan yang Renponsif, Efisien, dan Perorientasi Pada Pelayanan Publik Prima Melalui Transformasi Struktural Dan Digital. Bagian 6. Reformasi Organisasi dan Tata Kelola : Membangun Budaya Inovatif. Bagian 7. Reformasi Organisasi Tata Kelola : Menuju Efektifitas dan Inovasi. Bagian 8. Reformasi Organisasi Dan Tata Kelola : Membangun Keunggulan Melalui Sumber Daya Manusia Inovatif. Bagian 9. Reformasi Organisasi dan Tata Kelola Berbasis Lingkungan : Menuju Keberlanjutan. Bagian 10. Memahami Governansi Dan Reformasi Organisasi : Makna Dan Substansi Governansi Dalam Organisasi. Bagian 11. Reformasi Organisasi Dan Tata Kelola (Governansi) : Membangun Organisasi Yang Efektif, Akuntabel, Dan Berkelanjutan. Bagian 12. Reformasi Dan Governansi: Membangun Organisasi Yang Efektif. Bagian 13. Reformasi Organisasi Dan tata Kelola: Prinsip, Penerapan Dan Transformasi Menuju Birokrasi Modern. Bagian 14. Langkah-Langkah Strategis Reformasi Organisasi Dalam Konteks Tata Kelola (Good Governance). Bagian 15. Reformasi Organisasi Dan Tata Kelola: Kepemimpinan Dalam Reformasi Organisasi, Bagian 16. Reformasi organisasi Dan Tata Kelola : Studi Kasus, Praktik Baik Dan Praktik Buruk

Dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dan Governansi Di Indonesia. Bagian 17. Studi Kasus : Terkait Reformasi Organisasi Dan Governansi.

Suka dan duka penulis alami dalam penyusunan buku Ini, mulai dari pengumpulan materinya sampai tahap penyelesaian ketikannya, tetapi berkat kesabaran dan bantuan dari keluarga terdekat (Istriku dan anak-anakku) sehingga kendala-kendala yang penulis alami dapat teratasi semua…. Alhamdulillah.

Buku yang sangat sederhana ini merupakan buku ketigabelas penulis, setelah buku pertama yang telah penulis terbitkan pada Tahun 2012 yang berjudul "Perilaku Birokrasi di Antara Pelayan dan yang Dilayani". Harapan penulis semoga buku ini dapat bermanfaat bagi para pembaca secara umum dan terkhusus bagi penulis sendiri.

Akhirnya penulis menyampaikan terima kasih yang setinggi tingginya kepada sosok yang penulis cintai dan sayangi yaitu sanak keluargaku, Istriku (Dr. Siti Zaleha Soebarini. A.Pi, M.Si) dan Anak-anakku (dr. Afra Fatin Arindy DM, dan dr. Fadhilah Yusra DM,), menantuku (dr. Andi Muh Gunawan, Sp. P), cucuku (Daffa Devanka Alfarisi), serta Saudara Kandungku (Yusnawati JM.), (dr. Rina Andriaty JM), (Surya Darma JM, SE), (Saiful Bachri JM, SH. MH), (Mardiana JM, SE), (Dra Erma Suryani JM), dan (Ir. Mirnawati JM). Serta Ipar, Kemenakan dan kerabat-kerabatku yang tidak sempat penulis sebut satu persatu, terima kasih atas segala bantuan dan dukungannya.

Dan akhir kata penulis juga menyampaikan permohonan maaf apabila dalam buku ini terdapat kutipan atau rujukan dari naskah penulis lain yang terlewatkan penulis tulis dalam daftar pustaka buku ini, mohon kiranya dimaafkan, oleh karena hal tersebut bukanlah unsur kesengajaan.

Wabillahi taufiq wal hidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 9 Juni 2026
Penulis



Prof. Dr. Delly Mustafa, M.Si.
NIP. 196106091989111001

DAFTAR ISI

PRAKATA PENULIS ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **v**
BAGIAN 1 PENDAHULUAN **1**
BAGIAN 2 KONSEP DASAR ORGANISASI PUBLIK, REFORMASI ORGANISASI DAN GOVERNANSI DALAM SEKTOR PUBLIK **5**
A. Pendahuluan 5
B. Organisasi Publik 7
C. Reformasi Organisasi Publik 17
D. Governasi Sektor Publik 29
E. Kesimpulan Konseptual 34
BAGIAN 3 REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLAH **37**
A. Pendahuluan 37
B. Pengantar Konsep 39
C. Unsur Utama Reformasi 40
D. Mengapa Reformasi Dibutuhkan 41
E. Tujuan Reformasi 44
F. Dimensi Organisasi 46
G. Tata Laksana Yang Efektif 50
H. SDM Aparatur 53
I. Pengawasan dan Kontrol 55
J. Akuntabilitas Kinerja 59
K. Pelayanan Publik 64
L. Efektifitas dan Efisiensi 68
M. Kepercayaan Publik 71
N. Penataan Kelembagaan 73
O. Konteks Daerah 76
P. Budaya Kerja 77
Q. Digitalisasi Tata Kelola 80
R. Partisipasi Publik 82
S. Strategi Implementasi 89
T. Hamabatan Utama 91
U. Indikator Keberhasilan 91
V. Kesimpulan Konseptual 91
BAGIAN 4 REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA **93**
A. Pendahuluan 93
B. Makna Reformasi Organisasi 93

C. Makna Tata Kelola 96
D. Pengertian Pemerintahan Yang Efektif dan Akuntabel. 98
E. Mengapa Reformasi Diperlukan 100
F. Konsep Tata Kelola Pemerintahan 100
G. Hubungan Reformasi dan Tata Kelolah 101
H. Prinsip Pemerintahan Efektif 101
I. Prinsip Pemerintahan Akuntabel 102
J. Penguatan Kordinasi 103
K. Hambatan Reformasi 105
L. Strategi Implementasi 105
M. Implikasi Bagi Pemerintahan 105
N. Kesimpulan Konseptual 106
BAGIAN 5 REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA 109
A. Pendahuluan 109
B. Makna Birokrasi Kelas Dunia 109
C. Latar Belakang Reformasi 110
D. Tujuan Utama Reformasi 110
E. Elemen Kunci Reformasi 111
F. Visi Perubahan 112
G. Delapan Area Perubahan 113
H. Penataan Organisasi 113
I. Tata Laksana Pemerintahan 114
J. Sdm Aparatur 114
K. Akuntabilitas dan Pengawasan 114
L. Pelayanan Publik Prima 115
M. Transformasi Digital 116
N. Inovasi Pelayanan Publik 116
O. Standar Pelayanan 116
P. Kepuasan Masyarakat 117
Q. Tantangan Implementasi 117
R. Strategi Percepatan 117
S. Dampak Bagi Pemerintahan 117
T. Kesimpulan Konseptual 118
BAGIAN 6 REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA 121
A. Pendahuluan 121
B. Konsep Reformasi Organisasi 121
C. Tata Kelola dan Kinerja Publik 122
D. Makna Budaya Inovatif 122
E. Peran Kepemimpinan 122
F. Pengembangan SDM 123

G. Struktur dan Proses Kerja 123
H. Sistem Insentif dan Penghargaan 123
I. Tantangan Reformasi 124
J. Strategi Membangun Budaya Inovatif 124
K. Kesimpulan Konseptual 125
BAGIAN 7 REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA 127
A. Pendahuluan 127
B. Makna Reformasi Organisasi 127
C. Tata Kelola dan Good Governance 128
D. Efektivitas Sebagai Sasaran Utama 128
E. Efisiensi dan Penggunaan Sumber Daya 129
F. Inovasi Dalam Organisasi 129
G. Hubungan Reformasi dan Inovasi 130
H. Dimensi Perubahan Organisasi 130
I. Tantangan Reformasi 131
J. Strategi Menuju Efektivitas dan Inovasi 131
K. Kesimpulan Konseptual 131
BAGIAN 8 REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA 135
A. Pendahuluan 135
B. Pemahaman Reformasi Organisasi 137
C. Keunggulan SDM 138
D. Strategi Membangun Keunggulan Inovatif 139
E. Kepemimpinan Versus Reformasi Organisasi 139
F. Kendala Dalam Reformasi Organisasi 140
G. Kesimpulan Konseptual 141
BAGIAN 9 REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA BERBASIS LINGKUNGAN 143
A. Pendahuluan 143
B. Konsep Dasar 143
C. Mengapa Reformasi Diperlukan 144
D. Prinsip Tata Kelola Lingkungan 144
E. Dimensi Reformasi Organisasi 145
F. Tata Kelola Berbasis Lingkungan 145
G. Keterkaitan Dengan SDGs 146
H. Tantangan Implementasi 146
I. Strategi Reformasi 147
J. Kesimpulan Konseptual 147

BAGIAN 10 MEMAHAMI GOVERNANSI DAN REFORMASI ORGANISASI 149
A. Pendahuluan 149
B. Makna Governansi..... 149
C. Substansi Governansi 150
D. Governansi dan Reformasi 150
E. Dimensi Organisasi 151
F. Prinsip Prinsip Utama 151
G. Reformasi Sebagai Perubahan Terencana 152
H. Tantangan Implementasi..... 152
I. Implikasi Bagi Organisasi 152
J. Kesimpulan Konseptual 153
BAGIAN 11 REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA (GOVERNANSI) 155
A. Pendahuluan 155
B. Pengertian Reformasi Organisasi dan Governance..... 156
C. Mengapa Reformasi Diperlukan 157
D. Tujuan Utama Reformasi..... 157
E. Prinsip Tata Kelola Yang Baik..... 157
F. Dimensi Organisasi Efektif..... 158
G. Akuntabilitas Sebagai Inti Reformasi 158
H. Keberlanjutan Organisasi..... 159
I. Perubahan Struktur dan Proses Bisnis..... 159
J. Reformasi SDM Aparatur..... 159
K. Pengawasan dan Pengendalian 160
L. Pelayanan Publik Sebagai Ukuran..... 160
M. Langkah Implementasi Reformasi 161
N. Tantangan Reformasi 161
O. Menuju Organisasi Berkelanjutan 161
P. Evaluasi Organisasi 161
Q. Kesimpulan Konseptual 162
BAGIAN 12 REFORMASI DAN GOVERNANSI 163
A. Pendahuluan 163
B. Pengertian Reformasi 163
C. Makna Governansi..... 164
D. Hubungan Reformasi dan Governansi 164
E. Ciri Organisasi Efektif..... 164
F. Struktut Organisasi 165
G. Penataan Organisasi 165
H. Prinsip Good Governance..... 165

I. Transparansi 166
J. Akuntabilitas 166
K. Responsivitas 166
L. Efisiensi dan Efektivitas 167
M. Kepemimpinan 167
N. Budaya Organisasi 167
O. Manajemen Perubahan 168
P. Desentralisasi dan Otonomi 168
Q. Contoh Implementasi 168
R. Tantangan Reformasi 169
S. Arah Perubahan 169
T. Kesimpulan Konseptual 169
BAGIAN 13 REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA 171
A. Pendahuluan 171
B. Makna Reformasi Organisasi 171
C. Prinsip Utama 172
D. Area Perubahan 172
E. Penerapan Dalam Organisasi 173
F. Tata Keola Modern 173
G. Transformasi Budaya Kerja 173
H. Manajemen Kinerja 174
I. Kepemimpinan dan Komitmen 174
J. Menuju Birokrasi Modern 174
K. Kesimpulan Konseprual 175
BAGIAN 14 LANGKAH-LANGKA STRATEGIS REFORMASI ORGANISASI DALAM KONTEKS TATA KELOLA (GOOD GOVERNANCE) 177
A. Pendauluan 177
B. Konsep Dasar 177
C. Mengapa Reformasi Diperlukan 178
D. Tantangan Implementasi 182
E. Kesimpulan Konseptual 182
BAGIAN 15 REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA 185
A. Pendahuluan 185
B. Pengertian Reformasi Organisasi dan Tata Kelola 186
C. Reformasi Birokrasi dan Area Perubahan 186
D. Teori Kepemimpinan Dalam Konteks Reformasi 187
E. Peran Kepemimpinan Dalam Perubahan Budaya Organisasi 187
F. Kepemimpinan dan Tata Kelola Yang Baik 188
G. Contoh Praktis Kepemimpinan Dalam Reformasi Tata Kelola 188
H. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Reformasi .. 189

I. Strategi Kepemimpinan Untuk Mendorong Reformasi 189
J. Kesimpulan Konseptual 190
BAGIAN 16 REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA 191
A. Pendahuluan 191
B. Konsep Dasar 191
C. Latar Indonesia 192
D. Studi Kasus Jembrana 192
E. Studi Kasus Sragen 193
F. Praktik Baik 193
G. Praktik Buruk 194
H. Faktor Penentu 194
I. Tata Kelola Digital 194
J. Pelajaran Kebijakan 195
K. Kesimpulan Konseptual 195
BAGIAN 17 STUDI KASUS:
REFORMASI ORGANISASI DAN GOVERNANSI.....197
A. Studi Kasus (1): 197
B. Studi Kasus (2): 198
C. Studi Kasus (3): 199
D. Studi Kasus (4): 199
E. Studi Kasus (5): 200
DAFTAR PUSTAKA.....202

BAGIAN 1

PENDAHULUAN

Latar Belakang Reformasi Organisasi dan Governansi

Reformasi organisasi dan governansi merupakan respons terhadap kebutuhan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan publik dalam menghadapi dinamika sosial, politik, dan kemajuan teknologi informasi. Reformasi ini tidak hanya memuat penataan ulang struktur kelembagaan, tetapi juga perubahan kultur organisasi, sistem manajemen sumber daya manusia, mekanisme pengawasan, dan proses pelayanan publik yang selaras dengan prinsip good governance.

Sejak era reformasi politik di Indonesia, tuntutan perubahan birokrasi semakin kuat karena praktik-praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), rendahnya transparansi, dan pelayanan publik yang belum memadai mendorong pemerintah melakukan pembaharuan menyeluruh pada sistem administrasi publik. Kondisi tersebut menuntut restrukturisasi organisasi, pembaruan perundang-undangan, modernisasi sistem kerja, dan peningkatan kapasitas aparatur negara agar birokrasi menjadi lebih bersih, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Reformasi organisasi menyentuh beberapa dimensi utama, yaitu: penyederhanaan struktur organisasi dan penataan kelembagaan, penataan proses kerja (tata laksana) untuk menghilangkan tumpang tindih wewenang serta mempercepat pengambilan keputusan, serta modernisasi sistem manajemen sumber daya manusia termasuk rekrutmen, promosi, dan sistem remunerasi. Perubahan pada dimensi-dimensi tersebut diarahkan untuk meningkatkan kapabilitas organisasi dalam menjalankan fungsi publiknya secara efisien dan efektif.

Reformasi organisasi tidak berdiri sendiri, ia merupakan bagian integral dari upaya mewujudkan good governance yang menekankan prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi, rule of law, dan responsivitas. Penerapan prinsip good governance dalam birokrasi membuka ruang bagi penguatan mekanisme kontrol internal dan eksternal, pemberdayaan

BAGIAN 2

KONSEP DASAR ORGANISASI PUBLIK, REFORMASI ORGANISASI DAN GOVERNANSI DALAM SEKTOR PUBLIK

A. PENDAHULUAN

Organisasi publik adalah wadah formal yang dibentuk untuk melaksanakan fungsi pemerintahan dan menyediakan layanan publik kepada masyarakat. Berbeda dengan organisasi swasta yang berorientasi pada laba, organisasi publik berfokus pada pelayanan publik, pemenuhan kepentingan umum, dan pencapaian tujuan kebijakan publik yang ditetapkan oleh negara atau otoritas pemerintahan. Karakteristik utama organisasi publik meliputi mandat publik (public mandate), akuntabilitas kepada pemangku kepentingan publik, regulasi ketat, dan orientasi pada kesejahteraan sosial serta kepentingan kolektif. Kompleksitas lingkungan politik, administratif, dan hukum yang mengelilingi organisasi publik menuntut desain struktural dan mekanisme manajerial yang responsif terhadap nilai-nilai demokrasi, keadilan, dan efisiensi.

Reformasi organisasi publik muncul sebagai respons terhadap berbagai tantangan internal dan eksternal yang menghambat efektivitas birokrasi tradisional. Dorongan reformasi dapat berasal dari tekanan fiskal, tuntutan pelayanan yang meningkat, perubahan teknologi, serta harapan masyarakat terhadap transparansi dan akuntabilitas. Tujuan reformasi meliputi penyederhanaan proses birokrasi, peningkatan kapasitas administratif, modernisasi sistem informasi, desentralisasi kewenangan, dan penguatan orientasi kinerja. Pendekatan reformasi bervariasi—mulai dari reformasi struktural dan prosedural, hingga transformasi budaya organisasi dan manajemen perubahan. Keberhasilan reformasi tidak hanya diukur dari perubahan struktur atau kebijakan formal, tetapi juga dari perubahan perilaku, kualitas layanan publik, serta peningkatan kepercayaan publik.

BAGIAN 3

REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLAH:

Membangun Birokrasi Yang Efektif, Efisien, Dan Dipercaya Publik

A. PENDAHULUAN

Reformasi organisasi dan tata kelola merupakan langkah yang dirancang secara sistematis untuk menyempurnakan struktur, alur kerja, serta budaya birokrasi agar mampu memberikan layanan publik yang lebih berkualitas, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan menggunakan sumber daya secara lebih hemat. Dalam konteks Indonesia, reformasi ini tidak semata-mata bertujuan merampingkan struktur kelembagaan, tetapi juga membangun birokrasi yang bersih, kompeten, berorientasi pada pelayanan, serta memperoleh kepercayaan masyarakat.

Pembahasan ini menitikberatkan pada sejumlah aspek, yaitu konsep reformasi organisasi, tata kelola pemerintahan, hubungan antara efektivitas dan efisiensi, penataan kelembagaan, pembenahan tatalaksana, penguatan sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik, dan strategi untuk memperkuReformasi birokrasi merupakan agenda strategis yang terus berada di pusat perhatian negara-negara yang berupaya meningkatkan kualitas pemerintahan dan pelayanan publik.

Di tengah dinamika sosial-politik dan tekanan global untuk meningkatkan kinerja publik, reformasi organisasi dan tata kelola (governance) bukan sekadar perubahan struktural, melainkan proses komprehensif yang mencakup pembaruan budaya organisasi, prosedur kerja, sistem pengambilan keputusan, serta mekanisme akuntabilitas dan partisipasi publik.

Tujuan akhir dari reformasi ini adalah membangun birokrasi yang mampu bekerja secara efektif (mencapai tujuan publik), efisien (memanfaatkan sumber daya secara optimal), serta memperoleh dan

BAGIAN 4

REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA :

Menuju Pemerintahan Yang Efektif Dan Akuntabel

A. PENDAHULUAN

Reformasi organisasi dan tata kelola merupakan kebutuhan utama bagi pemerintah modern yang ingin menjalankan pemerintahan secara lebih efektif, tanggap, terbuka, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, reformasi tidak hanya berkaitan dengan perubahan struktur kelembagaan, tetapi juga menyangkut pembaruan pola kerja, budaya birokrasi, gaya kepemimpinan, sistem pelayanan, serta mekanisme pertanggungjawaban kepada publik. Hal ini menjadi penting karena masyarakat saat ini menuntut pelayanan yang cepat, akurat, terjangkau, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Di banyak negara berkembang, termasuk Indonesia, birokrasi masih sering menghadapi berbagai persoalan seperti tumpang tindih kewenangan, prosedur yang berbelit, koordinasi yang lemah, pelayanan yang lambat, dan pengawasan internal yang belum optimal. Keadaan tersebut membuat pemerintah sulit mencapai target pembangunan secara maksimal. Oleh sebab itu, reformasi organisasi dan tata kelola perlu dipahami sebagai upaya komprehensif untuk memperbaiki struktur kelembagaan, proses manajerial, kualitas aparatur, serta sistem akuntabilitas agar fungsi pelayanan publik dapat berjalan lebih baik.

B. MAKNA REFORMASI ORGANISASI

Reformasi organisasi adalah proses penataan ulang terhadap bentuk, fungsi, hubungan kerja, dan pembagian tugas dalam suatu lembaga agar lebih sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dalam sektor publik, reformasi organisasi diarahkan untuk memperjelas mandat lembaga, mengurangi fungsi yang saling tumpang tindih, memperkuat koordinasi, serta membangun struktur yang lebih sederhana namun tetap efektif.

BAGIAN 5

REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA:

Menuju Birokrasi Kelas Dunia, Mewujudkan pemerintahan yang responsif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik prima melalui transformasi struktural dan digital

A. PENDAHULUAN

Reformasi organisasi dan tata kelola merupakan agenda besar untuk memperbaiki cara negara bekerja agar lebih responsif, efisien, transparan, dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks Indonesia, agenda ini diarahkan untuk membangun birokrasi yang bersih, kompeten, dan melayani menuju pemerintahan berkelas dunia melalui tahapan reformasi yang sistematis sampai 2025.

Secara substantif, reformasi organisasi tidak hanya menyentuh perubahan struktur, tetapi juga menyangkut cara kerja, budaya kerja, pembagian kewenangan, alur proses, dan kualitas sumber daya aparatur. Karena itu, reformasi tata kelola harus dipahami sebagai perubahan menyeluruh yang menghubungkan desain organisasi, proses bisnis, akuntabilitas, pengawasan, dan pelayanan publik dalam satu kesatuan yang saling menguatkan.

B. MAKNA BIROKRASI KELAS DUNIA

Istilah birokrasi kelas dunia merujuk pada birokrasi yang mampu bekerja dengan standar tinggi, cepat menyesuaikan diri dengan perubahan, memakai data dan teknologi secara efektif, serta memberi layanan publik yang mudah diakses dan memuaskan masyarakat. Dalam visi reformasi birokrasi Indonesia, gagasan ini diturunkan ke dalam agenda jangka panjang yang menekankan evaluasi bertahap dan perbaikan berkelanjutan.

Birokrasi kelas dunia bukan berarti birokrasi yang besar dan kompleks, melainkan birokrasi yang sederhana dalam struktur, jelas dalam fungsi, disiplin dalam proses, dan kuat dalam hasil. Karena itu, keberhasilannya

BAGIAN 6

REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA : Membangun Budaya Inovatif

A. PENDAHULUAN

Reformasi organisasi dan tata kelola merupakan proses pembaruan yang diarahkan untuk mewujudkan organisasi publik yang lebih tanggap, efisien, terbuka, dan mampu mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Dalam konteks ini, inovasi tidak lagi dipandang sebagai pelengkap, melainkan sebagai kebutuhan penting agar organisasi tetap relevan di tengah perubahan lingkungan.

Budaya inovatif menjadi landasan utama karena perubahan organisasi tidak akan berjalan optimal jika hanya menyentuh aspek struktur formal tanpa disertai perubahan nilai, perilaku, dan pola kerja aparatur.

Oleh sebab itu, kajian tentang reformasi organisasi perlu mencakup aspek struktural sekaligus kultural, termasuk kepemimpinan, sistem penghargaan, pembelajaran organisasi, dan keterlibatan pegawai.

B. KONSEP REFORMASI ORGANISASI

Reformasi organisasi merupakan proses yang dirancang secara sadar dan terencana untuk memperbaiki rancangan organisasi, alur kerja, sumber daya, serta pola hubungan kerja agar fungsi organisasi dapat berjalan lebih efektif. Dalam sektor publik, reformasi ini umumnya berkaitan dengan penyederhanaan birokrasi, peningkatan akuntabilitas, perbaikan mutu layanan, serta penyesuaian terhadap tuntutan digitalisasi dan harapan masyarakat.

Keberhasilan perubahan organisasi biasanya ditentukan oleh tiga unsur utama, yaitu pembenahan struktur, perbaikan proses kerja, dan transformasi budaya. Jika salah satu unsur tersebut diabaikan, reformasi berisiko hanya menjadi formalitas administratif tanpa memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja layanan.

BAGIAN 7

REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA: Menuju Efektivitas Dan Inovasi

A. PENDAHULUAN

Reformasi organisasi dan tata kelola menjadi agenda yang sangat penting ketika organisasi dihadapkan pada perubahan lingkungan yang berlangsung cepat, kompleks, dan penuh ketidakpastian. Dalam konteks sektor publik maupun organisasi modern, reformasi tidak hanya dipahami sebagai perubahan struktur kelembagaan, tetapi juga mencakup perubahan pola kerja, hubungan antarbagian, budaya organisasi, serta sistem pengambilan keputusan agar organisasi menjadi lebih efektif dan adaptif. Gagasan ini sejalan dengan semangat reformasi birokrasi yang menuntut birokrasi yang bersih, efisien, efektif, produktif, transparan, melayani, dan akuntabel.

Di sisi lain, tata kelola yang baik atau good governance menekankan pentingnya keteraturan regulasi, kejelasan prosedur, transparansi, akuntabilitas, dan pelayanan yang responsif. Reformasi organisasi yang berhasil harus mampu memperbaiki proses internal sekaligus meningkatkan mutu hasil kerja organisasi bagi masyarakat maupun para pemangku kepentingan. Karena itu, efektivitas dan inovasi menjadi dua sasaran utama yang saling berkaitan dalam reformasi organisasi dan tata kelola.

B. MAKNA REFORMASI ORGANISASI

Reformasi organisasi merupakan proses perubahan yang dirancang secara sadar untuk memperbaiki struktur, mekanisme kerja, budaya, dan sistem pengelolaan organisasi agar sesuai dengan tujuan baru maupun tuntutan lingkungan yang terus berubah. Dalam perspektif pengembangan organisasi, reformasi dipahami sebagai upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui perubahan pada individu, struktur, teknologi, dan pembagian tanggung jawab. Dengan demikian, reformasi

BAGIAN 8

REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA :

Membangun Keunggulan Melalui Sumber Daya Manusia Inovatif.

A. PENDAHULUAN

Reformasi organisasi dan tata kelola merupakan langkah untuk memperbaiki cara kerja organisasi agar menjadi lebih efektif, efisien, akuntabel, adaptif, dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Dalam organisasi publik maupun pendidikan, perubahan tidak cukup hanya dilakukan pada struktur, prosedur, dan teknologi, tetapi juga harus menyentuh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan organisasi tersebut.

Tema membangun keunggulan melalui sumber daya manusia inovatif menempatkan manusia sebagai unsur terpenting dalam keberhasilan reformasi. Organisasi yang ingin unggul tidak cukup hanya memiliki pegawai yang taat aturan, tetapi juga membutuhkan SDM yang kreatif, lincah beradaptasi, memiliki inisiatif, dan mampu menawarkan solusi baru terhadap persoalan yang kompleks.

Dalam era perubahan yang berlangsung sangat cepat, organisasi dituntut untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga mampu beradaptasi dan unggul dalam menghadapi persaingan, kompleksitas kebijakan, perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat. Di sektor publik maupun privat, perubahan lingkungan menuntut organisasi untuk melakukan pembaruan secara berkelanjutan, baik pada aspek struktur, proses kerja, budaya organisasi, maupun pola kepemimpinan. Reformasi organisasi dan tata kelola menjadi jawaban atas kebutuhan tersebut karena keduanya berperan dalam menciptakan organisasi yang lebih efektif, efisien, transparan, akuntabel, dan responsif terhadap dinamika lingkungan. Dalam konteks ini, reformasi bukan sekadar penyederhanaan struktur atau perubahan prosedur administratif, melainkan transformasi menyeluruh yang menyentuh cara organisasi berpikir, bekerja, dan melayani.

BAGIAN 9

REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA BERBASIS LINGKUNGAN : Menuju Keberlanjutan

A. PENDAHULUAN

Pada era keberlanjutan, reformasi organisasi tidak cukup hanya diarahkan pada efisiensi internal, kepatuhan administratif, atau pencapaian target jangka pendek. Organisasi perlu melakukan penataan ulang terhadap struktur, proses, budaya kerja, dan pola pengambilan keputusan agar selaras dengan perlindungan lingkungan serta keberlanjutan sosial dan ekonomi. Dalam konteks ini, tata kelola berbasis lingkungan menjadi pendekatan yang penting karena menghubungkan kinerja organisasi dengan kondisi ekosistem, kesejahteraan masyarakat, dan keberlanjutan antargenerasi.

Reformasi organisasi yang berorientasi lingkungan menuntut perubahan cara berpikir dan cara kerja dari model yang cenderung mengeksploitasi menjadi model yang lebih adaptif, hijau, partisipatif, dan bertanggung jawab. Pendekatan ini relevan bagi organisasi publik, swasta, maupun masyarakat sipil karena semuanya memberi pengaruh terhadap pemanfaatan sumber daya alam, emisi, limbah, tata ruang, dan kualitas kehidupan. Karena itu, keberlanjutan tidak lagi dipandang sebagai program tambahan, melainkan sebagai inti dari tata kelola modern.

B. KONSEP DASAR

Tata kelola lingkungan dapat dipahami sebagai hubungan multilevel antara aktor lokal, nasional, dan global, serta antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil dalam merumuskan serta menjalankan kebijakan lingkungan untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan. Pandangan ini menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan bukan semata-

BAGIAN 10

MEMAHAMI GOVERNANSI DAN REFORMASI ORGANISASI :

Makna Dan Substansi Governansi Dalam Organisasi

A. PENDAHULUAN

Governansi dan reformasi organisasi merupakan dua konsep yang sangat berkaitan dalam membangun organisasi yang efektif, akuntabel, serta mampu merespons perubahan lingkungan secara tepat. Governansi menitikberatkan pada bagaimana organisasi diarahkan, dikendalikan, dan diawasi, sedangkan reformasi organisasi berfokus pada perubahan yang dirancang secara sadar untuk memperbaiki berbagai kelemahan yang ada. Dalam konteks administrasi publik maupun organisasi nirlaba, governansi berfungsi sebagai kerangka utama agar tujuan organisasi dapat dicapai secara sah, etis, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Secara lebih sederhana, governansi tidak hanya membahas siapa yang memimpin organisasi, tetapi juga menyangkut bagaimana keputusan dibuat, bagaimana kewenangan dibatasi, dan bagaimana proses pengawasan dijalankan. Reformasi organisasi biasanya muncul ketika sistem yang lama sudah tidak lagi memadai untuk menjawab tuntutan baru, seperti kebutuhan akan transparansi, efektivitas pelayanan, dan akuntabilitas publik. Oleh karena itu, memahami governansi berarti juga memahami bagaimana organisasi melakukan penyesuaian, perubahan, dan perbaikan secara berkelanjutan.

B. MAKNA GOVERNANSI

Dalam pedoman BAN-PT, governansi dijelaskan sebagai struktur dan proses pada tingkat tertinggi organisasi yang berfungsi untuk mengarahkan, mengelola, dan mengawasi upaya pencapaian tujuan dengan berlandaskan prinsip transparansi, akuntabilitas, etika, dan keberlanjutan. Definisi ini menunjukkan bahwa governansi berada pada ranah strategis, bukan

BAGIAN 11

REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA (GOVERNANSI) :

Membangun Organisasi Yang Efektif. Akuntabel, Dan Berkelanjutan

A. PENDAHULUAN

Reformasi organisasi dan tata kelola pada dasarnya merupakan proses penataan ulang terhadap struktur, alur kerja, sumber daya manusia, serta mekanisme pengawasan agar organisasi dapat berfungsi secara lebih tepat, terbuka, bertanggung jawab, dan mampu bertahan dalam jangka panjang.

Konsep "Membangun Organisasi yang Efektif, Akuntabel, dan Berkelanjutan" menjadi tiga pilar utama dalam agenda reformasi birokrasi saat ini. Efektivitas organisasi diukur bukan hanya dari kepatuhan terhadap prosedur (compliance), melainkan dari kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan strategis dan memberikan nilai tambah (value) bagi masyarakat. Akuntabilitas menjadi fondasi integritas yang menjamin bahwa setiap keputusan dan tindakan aparatur dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, moral, dan kinerja kepada publik. Sementara itu, keberlanjutan (sustainability) menandakan bahwa organisasi harus memiliki ketahanan dan kemampuan beradaptasi untuk tetap relevan di masa depan, termasuk dalam menghadapi transformasi digital dan tekanan lingkungan global.

Reformasi birokrasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan good governance, khususnya melalui empat dimensi utama: restrukturisasi kelembagaan, penguatan sumber daya manusia aparatur, transformasi budaya kerja, dan transparansi publik. Restrukturisasi kelembagaan diperlukan untuk menyederhanakan hierarki dan memperjelas mandat organisasi, sedangkan penguatan SDM aparatur berfokus pada kompetensi dan integritas. Transformasi budaya kerja mengubah pola pikir dari business as usual menjadi berorientasi pada kinerja dan pelayanan,

BAGIAN 12

REFORMASI DAN GOVERNANSI : Membangun Organisasi Yang Efektif

A. PENDAHULUAN

Reformasi dan governansi merupakan dua konsep yang saling berkaitan dalam upaya mewujudkan organisasi yang efektif. Reformasi berfokus pada perubahan mendasar dalam struktur, sistem, prosedur, budaya kerja, dan kualitas sumber daya aparatur, sedangkan governansi menekankan cara mengelola urusan publik agar proses pengambilan keputusan dan pelaksanaannya dapat dipertanggungjawabkan secara bersama. Dalam organisasi publik, keduanya tidak dapat dipisahkan, karena organisasi yang baik bukan hanya tertata secara administratif, tetapi juga mampu menghasilkan layanan yang cepat, transparan, akuntabel, dan responsif.

Di Indonesia, reformasi birokrasi diarahkan untuk mempercepat terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di kementerian, lembaga, maupun pemerintah daerah. Sebelum reformasi dijalankan secara lebih sistematis, birokrasi kerap dihadapkan pada persoalan layanan yang lambat, prosedur yang berbelit, struktur organisasi yang terlalu besar, dan pemborosan anggaran. Karena itu, reformasi menjadi kebutuhan strategis agar organisasi publik dapat menjalankan fungsi pelayanan dan pembangunan secara lebih efektif.

B. PENGERTIAN REFORMASI

Secara umum, reformasi adalah proses perubahan yang dirancang secara sistematis untuk memperbaiki kondisi yang belum efektif menjadi lebih baik. Dalam birokrasi, reformasi mencakup pembaruan pada aspek hukum, struktur organisasi, prosedur kerja, kebijakan, dan budaya organisasi agar sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Reformasi tidak sekadar mengganti susunan kelembagaan, tetapi juga memperbaiki cara kerja agar organisasi lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan.

BAGIAN 13

REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA:

Prinsip, Penerapan Dan Transformasi Menuju Birokrasi Modern.

A. PENDAHULUAN

Reformasi organisasi dan tata kelola merupakan langkah pembaruan secara menyeluruh terhadap struktur, proses, budaya kerja, serta sistem pengendalian dalam birokrasi agar menjadi lebih efektif, efisien, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam konteks Indonesia, reformasi birokrasi dipahami sebagai proses menata ulang, mengubah, memperbaiki, dan menyempurnakan birokrasi supaya menjadi lebih profesional, bersih, efisien, efektif, dan produktif. Pada akhirnya, reformasi ini tidak hanya ditujukan untuk memperbaiki administrasi internal, tetapi juga untuk mewujudkan pemerintahan yang baik atau good governance.

Kebutuhan akan reformasi muncul karena birokrasi lama kerap dipandang lambat, berbelit-belit, kurang transparan, dan belum sepenuhnya berorientasi pada pelayanan publik. Di samping itu, masih terdapat praktik penyalahgunaan wewenang, rendahnya akuntabilitas, serta budaya kerja yang belum adaptif sebagai hambatan yang cukup serius. Oleh karena itu, reformasi organisasi tidak cukup hanya menyentuh aspek struktur, melainkan juga harus mengubah pola kerja, cara berpikir, dan orientasi pelayanan birokrasi.

B. MAKNA REFORMASI ORGANISASI

Reformasi organisasi adalah pembaruan terhadap susunan kelembagaan, pembagian tugas, alur kerja, dan hubungan kerja agar organisasi menjadi lebih tepat fungsi dan tepat ukuran. Dalam birokrasi pemerintahan, reformasi ini biasanya diwujudkan melalui penataan ulang lembaga, penyederhanaan proses bisnis, serta penguatan jabatan fungsional agar organisasi menjadi lebih gesit. Gagasan tersebut sejalan

BAGIAN 14

LANGKAH-LANGKA STRATEGIS REFORMASI ORGANISASI DALAM KONTEKS TATA KELOLA (GOOD GOVERNANCE)

A. PENDAULUAN

Reformasi organisasi dalam kerangka tata kelola yang baik (good governance) merupakan serangkaian upaya yang dirancang secara sistematis untuk memperbaiki struktur, alur kerja, budaya organisasi, serta mekanisme pengambilan keputusan. Tujuannya adalah agar organisasi publik dapat bekerja secara lebih efektif, terbuka, dapat dipertanggungjawabkan, melibatkan partisipasi, dan mampu merespons kebutuhan masyarakat dengan lebih baik. Dalam lingkungan pemerintahan, reformasi ini tidak hanya berarti penyederhanaan struktur organisasi, tetapi juga mencakup perubahan cara kerja, pola hubungan antarpelaku, serta orientasi pelayanan yang menempatkan masyarakat sebagai pusat perhatian.

Dalam kajian tata kelola birokrasi, reformasi organisasi dipandang sebagai bagian dari reformasi birokrasi yang diarahkan untuk membentuk birokrasi yang bersih, profesional, efisien, dan berorientasi pada pelayanan. Karena itu, reformasi organisasi erat kaitannya dengan prinsip-prinsip good governance, seperti partisipasi, supremasi hukum, transparansi, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, kesetaraan, dan orientasi pada konsensus.

B. KONSEP DASAR

Secara konseptual, governance menekankan proses penyelenggaraan kekuasaan serta interaksi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil dalam mengelola urusan publik. Berbeda dengan government yang lebih merujuk pada lembaga atau aktor pemerintahan,

BAGIAN 15

REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA :

Kepemimpinan Dalam Reformasi Organisasi Dan Tata Kelola

A. PENDAHULUAN

Reformasi organisasi dan tata kelola merupakan agenda penting dalam upaya menciptakan lembaga yang lebih adaptif, efisien, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam konteks sektor publik maupun organisasi lainnya, reformasi tidak hanya berkaitan dengan perubahan struktur, prosedur, dan sistem kerja, tetapi juga menyangkut perubahan cara berpikir, budaya organisasi, serta orientasi pelayanan. Organisasi yang sebelumnya cenderung birokratis, kaku, dan berorientasi pada kekuasaan perlu bergeser menuju organisasi yang terbuka, kolaboratif, serta menempatkan kepentingan publik sebagai prioritas utama. Perubahan tersebut menjadi semakin penting di tengah dinamika lingkungan yang cepat, tuntutan transparansi yang tinggi, dan kebutuhan akan tata kelola yang bersih serta berintegritas.

Dalam proses reformasi tersebut, kepemimpinan memegang peranan yang sangat menentukan. Pemimpin bukan hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak perubahan, pembangun visi, dan penentu arah transformasi organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi, memperkuat komitmen pegawai, serta menumbuhkan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Sebaliknya, reformasi organisasi sering kali gagal apabila pemimpin tidak memiliki keberanian untuk melakukan pembaruan, tidak konsisten dalam implementasi kebijakan, atau tidak mampu membangun dukungan dari seluruh unsur organisasi. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menentukan berhasil tidaknya reformasi organisasi dan tata kelola.

Lebih jauh, kepemimpinan dalam reformasi organisasi dan tata kelola menuntut kemampuan strategis, integritas moral, dan sensitivitas terhadap perubahan lingkungan. Pemimpin perlu mampu mengartikulasikan visi

BAGIAN 16

REFORMASI ORGANISASI DAN TATA KELOLA :

Studi Kasus, Praktik Baik Dan Praktik Buruk Dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dan Governansi Di Indonesia.

A. PENDAHULUAN

Reformasi organisasi dan tata kelola di Indonesia lahir dari kebutuhan untuk memperbaiki birokrasi yang lama dipandang lamban, berbiaya tinggi, kurang responsif, dan rentan korupsi. Dalam perspektif administrasi publik, reformasi birokrasi bukan sekadar mengganti struktur, tetapi mengubah cara kerja, budaya kerja, hubungan negara–masyarakat, dan kualitas akuntabilitas pemerintahan. Karena itu, reformasi birokrasi selalu terkait erat dengan agenda good governance seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, dan supremasi hukum.

Di Indonesia, reformasi ini semakin penting setelah desentralisasi memberi ruang lebih besar kepada pemerintah daerah untuk berinovasi. Namun, hasilnya tidak seragam: ada daerah yang berhasil menunjukkan praktik baik, tetapi ada juga yang terjebak dalam reformasi simbolik, formalistik, atau bahkan menjadi ruang baru bagi patronase dan korupsi. Uraian berikut membahas konsep dasar, konteks Indonesia, studi kasus, praktik baik, praktik buruk, dan pelajaran kebijakan yang dapat ditarik.

B. KONSEP DASAR

Reformasi birokrasi pada dasarnya adalah perubahan mendasar pada struktur, proses, sumber daya manusia, dan relasi pemerintah dengan warga. Eko Prasojo dan Teguh Kurniawan menekankan bahwa reformasi birokrasi di daerah yang berhasil umumnya didorong oleh komitmen politik kepala daerah, kepemimpinan yang kuat, dan desain kebijakan yang konsisten. Dalam literatur administrasi publik, reformasi ini sering dipahami sebagai pergeseran dari birokrasi klasik yang hierarkis menuju tata kelola yang lebih adaptif, partisipatif, dan berorientasi hasil.

BAGIAN 17

STUDI KASUS :
REFORMASI ORGANISASI DAN GOVERNANSI

Pada bagian ini. Penulis akan memaparkan beberapa studi kasus terkait Reformasi Organisasi dan Governansi di Indonesia.

A. STUDI KASUS (1):

Kasus 1 : Digitalisasi Pelayanan Perizinan Melalui OSS di Indonesia

Masalah utama yang dihadapi adalah birokrasi perizinan yang berbelit-belit, memakan waktu lama, dan rentan terhadap praktik korupsi.

Sistem OSS mereformasi peraturan perizinan berusaha dari segi waktu, tahapan, dan pemanfaatan perkembangan teknologi sebagai suatu sistem terintegrasi berdasarkan PP No. 24 Tahun 2018. Reformasi birokrasi di sektor perizinan berusaha di Indonesia mengalami transformasi signifikan melalui penerapan sistem Online Single Submission (OSS). .

Solusi yang diterapkan adalah transformasi layanan perizinan menjadi sistem berbasis digital melalui OSS yang terintegrasi secara nasional. OSS memungkinkan pemohon mengurus berbagai jenis perizinan melalui satu pintu layanan secara daring tanpa berpindah antari nstansi. Implementasi OSS di Kabupaten Gresik dan Jambi Province menunjukkan hasil positif: pelayanan publik semakin efektif dan efisien, waktu perizinan bertambah singkat, transparansi meningkat, dan akuntabilitas pelayanan perizinan bertambah baik. Meskipun masih terdapat kendala sistem dan regulasi, OSS mampu mempersingkat waktu perizinan secara signifikan.

Aturan yang mendasari Kebijakan Pemerintah Terkait Kemudahan Layanan OSS;

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
2. Peraturan Pemerintah Nomor. 5 Tahun 2021 Tentasng Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Yuriko. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Kompetensi.” Repository Universitas Negeri Gorontalo.

Agus Hendrayady, Arman, Satmoko, N. D., Afriansyah, Heriyanto, Sholeh, C., Kusnadi, I. H., Tamrin, Mustanir, A., Ramdani, A., Amane, A. P. O., & Rahmat, M. R. (2022). Pengantar Ilmu Administrasi Publik. Eureka Media Aksara.

Ahmad Sururi. 2017. Program Studi Administrasi Negara. Jurnal. “Inovasi Kebijakan dalam Perspektif Administrasi Publik Menuju Terwujudnya Good Public Policy Governance. Spirit Publik Volume 12, Nomor 2.

Ahmad Azmy, 2023. Pengembangan Organisasi. Omera Pustaka.Banyumas.

Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, 3(3), 3235–3241. https://doi.org/10.61104/alz.v3i3.1860

Amane, A. P. O., Rahmawati, A., Juwita, M. N., Karyasa, I. T. B., Hendrayady, A., Malik, D., Andriyani, D., Padmasari, Y. A. L., Lestari, A., Surjanto, S., Iskandar, A., Jabbar, A., Badruddin, S. B.

Anggara, S. 2018. Hukum Administrasi Negara. Pustaka Setia.

Anggara, S., & Sumantri, I. 2016. Administrasi Pembangunan: Teori dan Praktik. Pustaka Setia.

Annisa, Delly Mustafa, Juharni, Imran Ismail, Syamsul Bahri. 2025. Peran Birokrasi Dalam Penyelenggaraann Pemerintahan di Kabupaten Ende Provinsi Nusa Tenggara Timur (Studi Kasus Penerbitan Dokumen Kependudukan Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan

Arja Sadjiarto. (2000). Dalam pembahasan akuntabilitas publik pada tinjauan pustaka.

Arya Prawiranegara. 2025. Reformasi 1998: Detik–detik Runtuhnya Orde Baru. Jakarta: Narasi.

Asbakhul.2010. pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas — tesis atau kajian yang membahas hubungan budaya kerja dan produktivitas.

Asmorowati, S. (2024). Reformasi Administrasi Publik & Pembangunan: Transformasi Birokrasi di Era VUCA. Jakarta: Universitas Bandar Lampung Press.

Asropi. Budaya Inovasi dan Reformasi Birokrasi.”Pusat Kajian Manajemen Kebijakan Lembaga Administrasi Negara

Atmaji, D. W. 2015. Relevansi dan Kontekstualisasi Strategi Reformasi Birokrasi 2015–2019.

Atika Tri Utami 2025. "Optimalisasi Tata Kelola Melalui Digitalisasi dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Mewujudkan Efisiensi dan Transparansi di Jember". Indonesian Journal of Public Administration Review, 2(3), 10.

Badan Pusat Statistik. 2023. Statistik pemuda Indonesia 2023. https://www.bps.go.id/publication/pemuda2023

Badan Kependudukan dan Kependudukan Nasional.2025. Praktik Governansi Sektor Publik Pada Pemerintah Pusat Indonesia. Jakarta: BKKBN

Badan Penelitian dan Pengembangan Organisasi dan Pelayanan Publik. 2011. Pengembangan Struktur Organisasi berdasarkan Dimensi Formalisasi, Sentralisasi, dan Kompleksitas.

Bagir Manan, 2000. Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara. Bandung: Penerbit Alumni.

BAN-PT. 2024. Pedoman Governansi Lembaga Akreditasi Mandiri.

Basu, S. dan Ibnu, S., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba.

Bastian, I. (2010). Akuntabilitas Kinerja dalam Administrasi Publik. Jakarta: Bumi Aksara.

Budiharjo, 2022**.** Administrasi Publik. Samudra Biru. Yokyakarta.

Budiman Rusli. Konsep dan Latar Belakang Reformasi Administrasi, Universitas Terbuka.

Buku Saku Reformasi Birokrasi (Edisi Revisi).2014, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. Jakarta.

Budi Winarno. 2007. Sistem Politik Indonesia Era Reformasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Benson, D., & Jordan, A. 2017. Governance and the environment. Dalam literatur tata kelola lingkungan; dikutip melalui sumber tinjauan tata kelola lingkungan.

Bovaird, T., & Löffler, E. 2003. Public Governance: The Challenge of Multi-Actor Governance. London: Routledge.

BPHN. 2016. Partisipasi Publik dalam Proses Pengambilan Kebijakan Publik dalam Perundang-undangan.

BPK Sumsel. 2023. Penataan Kelembagaan dan Proses Bisnis Berbasis...

Caiden, Gideon E.Administrative Reform. Beverly Hills & London: Sage Publications, 1969.

Covey, Stephen R.1989. The 7 Habits of Highly Effective People. New York: Free Press.

Darmanto. 2023. Tata Kelola Birokrasi. Universitas Terbuka. CV. SATYA MANDIRI. Surabaya.

Davis, Keith & Newstrom, John W. 2011. Organizational Behavior: Human Behavior at Work. 13th ed. New Delhi: Tata McGraw-Hill

Darmanto. 2023. Tata Kelola Birokrasi. Universitas Terbuka. CV. SATYA MANDIRI. Surabaya.

Delly Mustafa. 2014. Birokrasi Pemerintahan (Edisi Refisi). Alfabeta. Bandung

Delly Mustafa. 2022. Manajemen Sektor Publik (Teori dan Aplikasi Dalam Organisasi Publik)

Delly Mustafa. 2023. Kepemimpinan Birokrasi Pemerintahan . Alfabeta. Bandung

Delly Mustafa. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Aplikasi) . Alfabeta. Bandung

Delly Mustafa. 2025. Patologi Birokrasi . Alfabeta. Bandung

Delly Mustafa, dkk. 2025. Mengeksplorasi Keterkaitan: Bagaimana Birokrasi Mempengaruhi Partisipasi Masyarakat dalam Pengambilan Keputusan di Makassar. Jurnal: Sistem Informasi Teknik dan Manajemen. 2025, 10(13s) e-ISSN: 2468-4376. https://www.jisem-journal.com/

Departemen Dalam Negeri.2020. Buku Manajemen Publik. Bandung: Universitas Pasundan.

Deva Anasthalia,Nadia Rizqa Setyaningru,Lintang Savana, Keysya Aurelia Putri Zakiyyati.2024. Jurnal : Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance dalam Sektor Publik di Indonesia. Serambi Mekkah. Banda Aceh.

Dinda Audina, G. W. N.2024. Penerapan ISAK No 35 dan Good Governance pada Laporan Keuangan Nonlaba. AKUNTANSI 45, 5(2). https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/2496

Dheaz putrimunap. 2024., Membangun Budaya Kerja yang Inovatif dan Berorientasi Layanan dalam Reformasi Birokrasi.”**: Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced. Vol. 2 No. 4.**

.Djalil. 2014. Konsep akuntabilitas publik, dikutip dalam jurnal akuntabilitas publik.

DJPb Kementerian Keuangan. Good Governance dan Reformasi Birokrasi.

Dokumen Kompetensi SDM Aparatur”. konsep kompetensi dan SDM aparatur. Universitas Muhammadiyah Semarang,

Drucker, Peter F.1967. The Effective Executive (1st ed.). New York: Harper & Row.

Dwiyanto, A. (2020). Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta: UGM Press.

Dwiningrum, Siti Irene Astuti. 2011. Desentralisasi dan Partisipasi Masyarakat dalam Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dwipayana, Ari. 2003. Membangun Good Governance di Desa. Yogyakarta: IRE Press

Dwipayana, A., & Eko, S. 2003. Membangun Good Governance di Indonesia. Yogyakarta: Penerbit.

Dwiyanto, A. 2010. Mengembalikan Kepercayaan Publik melalui Reformasi Birokrasi.

Dwiyanto, A. (2002). Reformasi Birokrasi: Melobi Pemerintah Pusat dan Membangun Capacity Pemerintahan Daerah. Yogyakarta: Gava Media.

Eko, Sutoro. 2004. Reformasi Politik dan Pemberdayaan Masyarakat. Yogyakarta: APMD Press.

Endang Try Setyasih . 2023. Jurnal tentang desain kebijakan reformasi birokrasi untuk memenuhi good governance. *JURNAL KELOLA: Jurnal Ilmu Sosial Vol. 6 No. 1.*

Eny Suryani, dkk. 2024. Budaya Inovasi: Upaya Membangun Organisasi Publik Yang Agile." Jurnal Profesional Komunikasi dan administrasi publik

Ernawati, Hj. & Tedi Kurniawan. 2002. "Partisipasi Publik, Konsep dan Metode." Jurnal Pembangunan.

Faridawati. 2025. *Restrukturisasi Manajemen Organisasi Sektor Publik dan Reformasi Birokrasi*.

Fayol, Henri (dalam Poerwadarminta, W.J.S.), 1984. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R.2012. Organizations: Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw-Hill.

Governansi. *Pedoman Umum Governansi Sektor Publik Indonesia (PUG-SPI)*

Griffin, Ricky W. 2013. Management. 11th ed. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.

Guzman, A. T. (Ed.). (1992). Public administration and policy in Asia. Amsterdam: Gordon and Breach.

Hamka, Delly Mustafa, Juharni. **Kualitas Layanan Publik Melalui Digitalisasi Terhadap Kinerja Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Utama Makassar**. Paradigma Journal of Administration. https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/ijlf/Vol X, No, X, Month 2018. pp xx-xx.

Harold Crouch. 2007. Political Reform in Indonesia After Soeharto (edisi terjemahan Indonesia). Jakarta: LP3ES.

Heinrich, C.J. (2003). Measuring Public Sector Performance and Effectiveness. London: Sage Publications.
Idris HM Noor, M.Ed. dan Noris Rahmatllah, M.T Inovasi Tata Kelola Sekolah Menengah. Direktorat Sekolah Menengah Atas. Jakarta
Indra Muchlis Adna, & Hamim, S. 2013. Administrasi, Organisasi dan Manajemen: Suatu Ilmu, Teori, Konsep dan Aplikasi. Trussmedia Grafika.
Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta: Sekretariat Kabinet Republik Indonesia.
Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta: Sekretariat Kabinet Republik Indonesia.
Intan Fitri Meutia. 2017. Reformasi Administrasi Publik. CV. Anugrah Utama Raharja
Intan Fitri Meutia. 2017. Reformasi Administrasi Publik. CV. Anugrah Utama Raharja Bandar Lampung.
Jamaluddin.2020. Manajemen Sektor Publik: Konsep dan Teori. Makassar: UIN Alauddin Press.
Kadir, A. G. 2014. Cultural-value-based bureaucratic reform in North Halmahera Regency.
Karyana, Ayi. 2015. Grand Strategi Reformasi Birokrasi dan Road Map MDGs di Indonesia.
KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance).2008. Pedoman Umum Good Public Governance Indonesia. Jakarta: KNKG.
Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian / Komite Nasional Kebijakan
Kementerian PANRB / sumber kebijakan reformasi birokrasi terkait penataan organisasi dan percepatan birokrasi digital.
Kementerian PAN-RB (2015). Buku Saku Reformasi Birokrasi atau dokumen terkait Reformasi Birokrasi di Indonesia: Menuju Pelayanan Publik yang Berkualitas. Artikel/semnas FISIP Universitas Wiraraja
Kementerian PANRB. 2015. Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara: Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Kelas Dunia.
Kementerian Koordinator PMK. Reformasi Birokrasi Kemenko PMK.
Kementerian PANRB. 2020, Efektivitas dan Efisiensi Instansi Pemerintah.
Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. Reformasi Birokrasi Kemenko PMK.
Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Buku Saku Reformasi Birokrasi.
Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Buku Saku Reformasi Birokrasi (edisi revisi).

Kementerian PANRB / sumber kebijakan reformasi birokrasi terkait penataan organisasi dan percepatan birokrasi digital.

Kementerian PANRB.2021. Peraturan Menteri PANRB Nomor 18 Tahun 2021 tentang Road Map Reformasi Birokrasi.

Kemenkeu DJPB. 2024. "Efisiensi Pengelolaan Anggaran: Mengurangi Pemborosan". https://djpb.kemenkeu.go.id

Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2020. “Perubahan Organisasi dan Penerapan Reformasi Birokrasi.”

Kepemimpinan Masa Depan: Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemerintahan yang Baik. Bandung: Refika Aditama.

Khan, S. (dalam Guzman, 1992. dikutip dalam literatur reformasi administrasi Asia). Dalam Guzman, A. T. (Ed.). Public Administration and Policy in Asia.

.Khosyi Mudhoffar. Transformasi Budaya Organisasi dalam Mendorong Perilaku Inovatif Pegawai Negeri Sipil.

Kooiman, J. 1993. Modern Governance: New Government-Society Interactions. London: Sage.

Kurniawan, A., & Suryani, R. 2018. Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik di Indonesia: Studi Kasus pada Beberapa Kementerian/Lembaga. Dalam jurnal administrasi publik (misalnya Jurnal Ilmu Administrasi atau Jurnal Administrasi Publik).

Kurniawan, 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. 2020. Management Information Systems: Managing the Digital Firm.

LAPS SJK. 2025. "Efektif dan Efisien". https://www.lapssjk.id/page/key-points/effective-and-efficient

Lee, H.-Y., & Samonte, A. B. (dikutip dalam Nasucha, 2004. literatur administrasi publik Indonesia). Dalam Nasucha, S. (2004). Administrasi Publik: Teori dan Praktik. Jakarta: Bumi Aksara.

Leny Nofianti.2018. Good Government Governance (GGG). Riau: Universitas Sultan Syarif Kasim

Luhut Pandjaitan. 2024. Digitalisasi adalah kunci transformasi menuju tata kelola pemerintahan yang modern.

Mc Shane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann. 2015. Organizational Behavior. 7th ed. New York: McGraw-Hill.

Madjid, Udaya.2023. Pengantar Ilmu Administrasi. Bandung: PT Pustaka Interes Media Amani. ISBN: 978-623-09-7018-0

Mahsun, dkk. 2018. Indikator Good Government Governance.

Mahkamah Konstitusi RI. 2024. Reformasi Birokrasi.
Manullang, M., 1995. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
Martani dan Lubis, 1987. Manajemen Organisasi. Jakarta: Pustaka Jaya.
Meutia, I. F. (2017). Reformasi Administrasi Publik. Artikel "Reformasi Birokrasi dan Tantangan Implementasi **…".**
Mukaffan Mukaffan. 2022. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam. Klik Media Lumajang. Jawa Timur.
Mukrodi Mukhlis Catio Moh. Sutoro. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (Bahan ajar Universitas Pamulang). Unpam Prfess. Banten.
Muksalmina, M., Thani, S., Yustisi, N., & Tasyukur, T. (2025). Reformasi Hukum Administrasi Negara dalam Mewujudkan Good Governance dan Kepastian Hukum di Indonesia. Locus: Jurnal Konsep Ilmu Hukum, 5(2), 164–174. https://doi.org/10.xxxx/locus.v5i2.xxxx
Nasura, M. D. 2025. Reformasi Birokrasi di Indonesia: Menuju Pelayanan Publik yang Berpusat pada Rakyat.
Neliti. Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintahan
Neysa Amallia, Zesty Miranda, M. Harviend Gilang Perdana 2025. Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Reformasi Pelayanan Publik di Indonesia.
Neo, B. S. & Chen, G. 2007. Dynamic Governance: Embedding Culture, Capabilities, and Change in Singapore.
Nurnaningsih, dkk. 2023. MSDM (SDM Era Digital).CV. Media Sains Indonesia. Bandung.
Ns. Hidayati,, dkk. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Pradina Pustaka. Sukoharjo.
Ombudsman RI, "Pelayanan Publik di Reformasi Birokrasi Periode Ketiga".
Ombudsman RI, "Pelayanan Publik di Reformasi Birokrasi Periode Ketiga".
Ombudsman RI. 2020. Reformasi Birokrasi, Reformasi Pelayanan Publik.
Ombudsman RI. 2021. Merajut Reformasi Birokrasi Melalui Pelayanan Publik Berkualitas.
Oosthuizen, G.M. 1984 (dikutip Ernawati & Kurniawan, 2002). Public Participation in Urban Development.
Pakpahan, J. D. K. 2023. Penataan organisasi dan kepegawaian melalui reformasi birokrasi (Studi kasus di Dinas Perindustrian dan Energi Provinsi DKI Jakarta) [Abstrak]. UI Repository. https://lib.ui.ac.id/file?file=pdf%2Fabstrak%2Fid_abstrak-20315152.pdf
Panjaitan, O. 2026. Strategi Penataan Kelembagaan untuk Mendukung Efisiensi...

Pemerintah Provinsi Bali. “Latar Belakang - Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Bali.” RB Bali, 2026.

Pengembangan Model dan Strategi Reformasi Birokrasi. Prosiding/Artikel dari jurnal Governance.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025, artikel tentang capaian reformasi birokrasi di penghujung grand design

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025.

Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015–2019.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. Jakarta: KemenPANRB, 2011.

Perpusnas RI. 2026. Penataan Organisasi Bukan Sekadar Perubahan Struktur dan Nomenklatur.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025.

PermenPAN-RB No. 26 Tahun 2020 tentang Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010–2025.

PermenPAN-RB No. 26 Tahun 2020 tentang Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Evaluasi Pelaksanaan Perjanjian Kinerja. Jakarta: Kementerian PANRB.

Philipus M. Hadjon. 1987. Hukum Administrasi Negara.

Prajudi, 1994. Hukum Administrasi Negara. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prasojo, E., & Kurniawan, T. “Reformasi Birokrasi dan Good Governance: Kasus Best Practices dari Sejumlah Daerah di Indonesia”

Politeknik Negeri Padang. “Reformasi Birokrasi - Politeknik Negeri Padang.” PNP, akses 2026.

Putri, A. W. 2025. Reformasi birokrasi digital: Studi kasus OSS di daerah tertinggal. Jurnal Transformasi Digital Pemerintahan, 4(2), 60–70.

Ramadhan, M. A.2024. Perubahan iklim dan kebijakan energi Indonesia. Kompas. https://www.kompas.com/climate2024

Republik Indonesia.2009. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Jakarta: Sekretariat Negara.

Riris K. Toha-Sarumpaet dkk. 2020. Reformasi Birokrasi Indonesia dan Revolusi Industri 4.0. Jakarta: Bawaslu RI.
Ritonga, Hasnun Jauhari, 2009. Manajemen. Medan: Unimed Press.
Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. 2012. Management. 11th ed. Upper Saddle River: Prentice Hall.
Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A.2015. Organizational Behavior (15th Global Ed.). Pearson. pp. 18-19
Rosyadi, S., & Yusuf, M. 2021. Administrasi Publik di Era Disrupsi dan Big Data. SIP Publishing.
Sabrina, R. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 22(2), 216–222.
Saifudin. 2006. "Partisipasi Masyarakat Dalam Proses Pembentukan UU di Era Reformasi." Jurnal Hukum 13(1): 1–26.
Salindeho, John, 1998. Tata Laksana Dalam Manajemen. Jakarta: Sinar Grafika.
Sedarmayanti, Hj.2009. Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan
Sedarmayanti. 2009. Good Governance dan Good Corporate Governance. Bandung: Mandar Maju.
Sedarmayanti, rujukan tentang good governance dan reformasi birokrasi sebagaimana dikutip dalam berbagai artikel yang saya temukan.
Setyasih, E. T. 2023. Reformasi Birokrasi dan Tantangan Implementasi Good Governance di Indonesia. Jurnal Kelola: Jurnal Ilmu Sosial..
Siagian, Sondang. 2008. Manajemen Abad 21. Bumi Aksara, Jakarta,
Schemerhorn, John R., 1986. Management: A Concise Introduction. New York: Wiley.
Shah, A. (2014). Responsibility with Accountability: A Fair Governance Framework. Washington: The World Bank.
Sholikin, M. N. 2018. Penataan Kelembagaan untuk Menjalankan Reformasi Regulasi.
Simon, Herbert A. 1996. The Sciences of the Artificial. 3rd ed. Cambridge: MIT Press.
Suhady, I. 2020. Penataan Kelembagaan Birokrasi Pemerintahan di Indonesia.
Sukarno, K., 1992. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Miswar.
Sujamto, 1983. Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
Sujanto, 1986. Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Soewarno, 1994. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Penerbit CV Yasaguna.
Slamet, Y. 1993. Pembangunan Masyarakat Berwawasan Partisipasi. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
Soma Gantika. implementasi reformasi birokrasi dalam mewujudkan good governance. Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)
SMARTID .2024. Apa itu reformasi birokrasi, dampak hingga tantangan penerapannya. https://smartid.co.id/id/11929-2/
Sumber kebijakan dan kajian Indonesia tentang RPJPN 2025–2045 dan pembangunan berkelanjutan.
Susanti, R., & Akmalia, L. 2025. Reformasi birokrasi daerah melalui collaborative governance dan e-goverment untuk meningkatkan layanan publik. Constituer: Jurnal Hukum Ketatanegaraan, 1(2), 1–15. https://journal.fhukum.uniku.ac.id/constituer/article/view/1252
Soesilo Zauhar 2011. Reformasi Administrasi: Konsep, Dimensi, dan Strategi. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group,
Soesilo Zauhar. 2001. Reformasi administrasi: Konsep, dimensi, dan strategi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
Syarifah Hardianti Putri Permatasari, Delly Mustafa, Muhammad Ridha Suaib. Analisis Pelayanan Publik Di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) UnitPaccerakkang Makassar (Studi Kasus Pada Pelayanan Nasabah). Jurnal: PUBLICIAN JOURNAL OF PUBLIC SERVICE, PUBLIC POLICE, AND ADMINISTRATION Volume (1) No (1) Tahun 2025: 66-72Program Studi Ilmu Administrasi Publik Available online at https://journal.unibos.ac.id/jp
Thoha, M. 2008. Ilmu Administrasi Publik Kontemporer. Kencana.
Transformasi organisasi pemerintahan melalui penataan struktur dan pengembangan budaya organisasi. Artikel KemenPAN-RB tentang cerita sukses reformasi birokrasi.
Triguno. 2004. terkait definisi filosofi budaya kerja — sumber kajian teori tentang Manajemen SDM yang sering dikutip dalam literatur mahasiswa/buku ajar.
UCLG ASPAC. Good Governance: Definition and Characteristics.
UNDP. Governance Principles, Institutional Capacity and Quality.
Artikel terkait transformasi tata kelola dan akuntabilitas administrasi.
United Nations Environment Programme. 2017. Prinsip tata kelola lingkungan yang baik: partisipasi, kepastian hukum, transparansi, daya tanggap, kesepakatan, keadilan, efisiensi, dan akuntabilitas.
Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
UNDP. Environmental Governance. Menjelaskan tujuan sistem tata kelola lingkungan yang inklusif, akuntabel, dan efektif.

UNDP. (1997). Governance for Sustainable Human Development. New York: UNDP.

United Nations Environmnt Programme and Agenda 2030 materials. Menekankan integrasi dimensi lingkungan dalam pembangunan berkelanjutan.

Yenita, Y. 2022. Analisis implementasi good governance pada kinerja keuangan organisasi nirlaba (studi kasus pada yayasan YPI Darussalam Cerme). Jurnal Akuntansi Kompetif, 5(1). https://doi.org/10.35446/akuntansikompetif.v5i1.834

Wargadinata, Ella.2019. "Pengukuran Kinerja dan Akuntabilitas Organisasi Publik." Majalah Ilmiah UNIKOM, 17(1), 77–90. https://doi.org/10.34010/miu.v17i1.2226.

Widodo, J. 2010. Pembahasan akuntabilitas dan pemerintahan akuntabel.

Widodo Dwi Ismail Aziz1. Jurnal : **Reformasi Birokrasi di Era Digital: Optimalisasi Teknologi dalam Meningkatkan Efisiensi Administrasi.** Religious and Social Humanitis. Vol. 2 No.1 (2025) ISSN: 3063-5349

Wirth, Ross. "Efisiensi + Efektivitas = Produktivitas Tujuan". LinkedIn. https://id.linkedin.com/pulse/efficiency-effectiveness-productivity-purpose- dr-ross-wirth

World Bank.1992. Governance and Development. Washington, DC: World Bank.

Victor Lumbanraja dkk. 2025. Reformasi Birokrasi dan Inovasi Pelayanan Publik di Indonesia. Jakarta: Star Digital Publishing.

Zahari, A. F. M., Sagena, U., Mustanir, A., Amane, A. P. O., Hendrayady, A., Irawan, B., Tendi, F., Sriharyati, S., Suhariyanto, D., Katili, A. Y., & Agusman, Y. 2023.. Reformasi Administrasi Publik. Global Eksekutif Teknolog

Zainun, Buchari. Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia. CV. Haji Masagung, Jakarta, 2008.

Zulhakim, Z. 2026, Online single submission (OSS) sebagai instrumen reformasi birokrasi: Analisis atas transparansi dan akuntabilitas pelayanan perizinan di era digital. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10(1). https://jerkin.org/index.php/jerkin/article/view/4763

REFORMASI
ORGANISASI & GOVERNANSI

PENULIS



Prof. Dr. Delly Mustafa, M.Si., adalah seorang Guru Besar yang lahir di Ujung Pandang, 9 Juni 1961. Mengabdikan diri di dunia pendidikan sebagai Dosen LLDIKTI Wilayah IX Sulawesi DPK Universitas Bosowa Makassar, beliau dikenal sebagai sosok visioner di bidang administrasi publik dan birokrasi pemerintahan. Menempuh pendidikan dari SD Negeri Mangkura Makassar hingga meraih gelar doktor di Pascasarjana UNM Makassar, perjalanan akademiknya penuh dedikasi dan karya. Didampingi oleh istri tercinta, Dr. Siti Zaleha Soebarini, A.Pi., M.Si., serta keluarga yang menjadi sumber inspirasi dan semangatnya, Prof. Delly terus berkarya melalui berbagai aktivitas akademik, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pengalamannya yang panjang dalam mengkaji dinamika organisasi dan birokrasi mendorong lahirnya buku Reformasi Organisasi dan Governansi sebagai refleksi pemikiran sekaligus kontribusi akademik dalam menjawab tantangan tata kelola pemerintahan modern.

Melalui buku Reformasi Organisasi dan Governansi, Prof. Delly mengangkat pentingnya transformasi organisasi publik untuk menjawab berbagai tantangan tata kelola pemerintahan, seperti struktur yang kurang efektif, lambannya pelayanan, serta rendahnya adaptasi terhadap perubahan dan inovasi. Menurutnya, reformasi organisasi harus mampu mendorong terciptanya tata kelola yang lebih efektif, akuntabel, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik demi terwujudnya good governance.

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

SCANME

Pemerintahan

ISBN 978-634-317-076-1

9 786343 170761